



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



### **[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)**

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMICA PERUANA"

....

**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:

**SUBORDINACIÓN EN LA DESNATURALIZACIÓN DE  
CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA PROVINCIA DE ICA**

**Presentado por:**

**DANIELA ELVIRA PARIAN MANSILLA**

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

**El resultado obtenido es de 4% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 28 de Enero del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Dra. ROSALINA TRAVEZAN MOREYRA  
**DIRECTORA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**Subordinación en la desnaturalización de contrato de locación de  
servicio en la administración pública en la provincia de Ica.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales**

**INFORME DE TESIS**

**Daniela Elvira Parian Mansilla**

**Ica – Perú**

**2024**

### **DEDICATORIA:**

La presente tesis la dedico en primer lugar a Dios, así mismo a mi madre que me han apoyado a lo largo de mi vida y especialmente a mi hija Rafaela quien ha sido inspiración la que me da fuerza y motivo para seguir con mis proyectos.

## **AGRADECIMIENTO:**

A las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por su gestión responsable para entregarnos una Institución con Licenciamiento

Al Decano del Programa de Estudios de Derecho, Autoridades, Servidores Administrativos responsables del Programa Académico de Derecho por su apoyo permanente en nuestra formación Profesional.

A los docentes del Programa, por sus esfuerzos, compromisos e Involucramientos particulares para vernos realizados.

Al Doctor. ROBERTO PAULO BORDA GUTIERREZ por su preocupación permanente para cumplir con los requerimientos para realizar la presente investigación en su rol de Asesor de Tesis.

A mis compañeras, compañeros de aulas donde estudiamos por los seis años de carrera con esta humilde servidora.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| Portada                               |      |
| Dedicatoria.....                      | ii   |
| Agradecimiento.....                   | iii  |
| Índice .....                          | iv   |
| Índice de contenidos.....             | iv   |
| Índice de tablas.....                 | v    |
| Índice de figuras.....                | vi   |
| Resumen.....                          | vii  |
| Abstract.....                         | viii |
| CUERPO DEL INFORME FINAL              |      |
| I.    Introducción.....               | 9    |
| II.   Estrategia metodológica.....    | 26   |
| III.  Resultados.....                 | 32   |
| IV.  Discusión.....                   | 57   |
| V.    Conclusiones.....               | 64   |
| VI.   Recomendaciones.....            | 66   |
| VII.  Referencias bibliográficas..... | 68   |
| VIII. Anexos.....                     | 71   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> Resultados pregunta 1   | 33 |
| <b>Tabla 2.</b> Resultados pregunta 2   | 34 |
| <b>Tabla 3.</b> Resultados pregunta 3   | 35 |
| <b>Tabla 4.</b> Resultados pregunta 4   | 36 |
| <b>Tabla 5.</b> Resultados pregunta 5   | 37 |
| <b>Tabla 6.</b> Resultados pregunta 6   | 38 |
| <b>Tabla 7.</b> Resultados pregunta 7   | 39 |
| <b>Tabla 8.</b> Resultados pregunta 8   | 40 |
| <b>Tabla 9.</b> Resultados pregunta 9   | 41 |
| <b>Tabla 10.</b> Resultados pregunta 10 | 42 |
| <b>Tabla 11.</b> Resultados pregunta 11 | 43 |
| <b>Tabla 12.</b> Resultados pregunta 12 | 44 |
| <b>Tabla 13.</b> Resultados pregunta 13 | 45 |
| <b>Tabla 14.</b> Resultados pregunta 14 | 46 |
| <b>Tabla 15.</b> Resultados pregunta 15 | 47 |
| <b>Tabla 16.</b> Resultados pregunta 16 | 48 |
| <b>Tabla 17.</b> Resultados pregunta 17 | 49 |
| <b>Tabla 18.</b> Resultados pregunta 18 | 50 |
| <b>Tabla 19.</b> Resultados pregunta 19 | 51 |
| <b>Tabla 20.</b> Resultados pregunta 20 | 52 |
| <b>Tabla 21.</b> Resultados pregunta 21 | 53 |
| <b>Tabla 22.</b> Resultados pregunta 22 | 54 |
| <b>Tabla 23.</b> Resultados pregunta 23 | 55 |
| <b>Tabla 24.</b> Resultados pregunta 24 | 56 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1.</b> Resultados porcentuales, pregunta 1   | 33 |
| <b>Figura 2.</b> Resultados porcentuales, pregunta 2   | 34 |
| <b>Figura 3.</b> Resultados porcentuales, pregunta 3   | 35 |
| <b>Figura 4.</b> Resultados porcentuales, pregunta 4   | 36 |
| <b>Figura 5.</b> Resultados porcentuales, pregunta 5   | 37 |
| <b>Figura 6.</b> Resultados porcentuales, pregunta 6   | 38 |
| <b>Figura 7.</b> Resultados porcentuales, pregunta 7   | 39 |
| <b>Figura 8.</b> Resultados porcentuales, pregunta 8   | 40 |
| <b>Figura 9.</b> Resultados porcentuales, pregunta 9   | 41 |
| <b>Figura 10.</b> Resultados porcentuales, pregunta 10 | 42 |
| <b>Figura 11.</b> Resultados porcentuales, pregunta 11 | 43 |
| <b>Figura 12.</b> Resultados porcentuales, pregunta 12 | 44 |
| <b>Figura 13.</b> Resultados porcentuales, pregunta 13 | 45 |
| <b>Figura 14.</b> Resultados porcentuales, pregunta 14 | 46 |
| <b>Figura 15.</b> Resultados porcentuales, pregunta 15 | 47 |
| <b>Figura 16.</b> Resultados porcentuales, pregunta 16 | 48 |
| <b>Figura 17.</b> Resultados porcentuales, pregunta 17 | 49 |
| <b>Figura 18.</b> Resultados porcentuales, pregunta 18 | 50 |
| <b>Figura 19.</b> Resultados porcentuales, pregunta 19 | 51 |
| <b>Figura 20.</b> Resultados porcentuales, pregunta 20 | 52 |
| <b>Figura 21.</b> Resultados porcentuales, pregunta 21 | 53 |
| <b>Figura 22.</b> Resultados porcentuales, pregunta 22 | 54 |
| <b>Figura 23.</b> Resultados porcentuales, pregunta 23 | 55 |
| <b>Figura 24.</b> Resultados porcentuales, pregunta 24 | 56 |

## RESÚMEN

Durante 2022, esta investigación académica analizó cómo el vínculo jerárquico afecta la transformación irregular del convenio prestacional establecido con organismos gubernamentales en territorio iqueño, siendo denominada 'Subordinación en la desnaturalización de contrato de locación de servicio en la administración pública en la provincia de Ica'.

Basándose en principios científicos y deducciones hipotéticas, esta indagación académica desarrolló mediciones numéricas mediante observación sistemática, preservando inalterados sus componentes analíticos para evidenciar cómo las estructuras jerárquicas modifican irregularmente acuerdos prestacionales gubernamentales.

Seleccionando criterios específicos para examinar características particulares, este estudio fundamental abordó un grupo representativo de 70 colaboradores vinculados mediante acuerdos prestacionales con instituciones gubernamentales iqueñas, permitiendo actualizar saberes sobre control jerárquico e irregularidades contractuales mediante tres ejes investigativos.

**Palabras claves:** Administración pública, desnaturalización, locación de servicio, relación laboral, subordinación.

## **ABSTRACT**

During 2022, this academic research analyzed how the hierarchical link affects the irregular transformation of the service agreement established with government agencies in Ica territory, being called 'Subordination in the denaturalization of the service rental contract in the public administration in the province of Ica'.

Based on scientific principles and hypothetical deductions, this academic inquiry developed numerical measurements through systematic observation, preserving its analytical components unchanged to show how hierarchical structures irregularly modify government service agreements.

Selecting specific criteria to examine particular characteristics, this fundamental study addressed a representative group of 70 collaborators linked through service agreements with Ica government institutions, allowing to update knowledge on hierarchical control and contractual irregularities through three investigative axes.

**Keywords:** Public administration, denaturalization, location of service, employment relationship, subordination.

## I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la vinculación laboral, la idea prevaleciente durante gran parte del siglo XX fue brindar protección solo a aquellos que tenían que aceptar un empleo subordinado para ganarse la vida, mientras se ignoraba a aquellos que, con el mismo propósito, brindaban algún tipo de servicio. Pero esta idea ya se ha vuelto obsoleta, pasando a la obsolescencia a lo largo de la década de 1980. Ahora sería apropiado y deseable dotar a todos los trabajadores que realizan trabajo personal, sean empleados o no, de algunos 'derechos básicos'. Esto ya ha sido propuesto por académicos altamente autorizados, como Marco Biagi con el “*Statuto dei lavori*” (Estatuto de Empleos'), y Mark Freedland con la construcción del “contrato de trabajo persona” Menegatti (2020).

En Europa, la creciente importancia del trabajo atípico y eventual ha generado vacíos legales que deben atenderse, ya que las modalidades de trabajo eventual no cumplen el criterio de compromiso legal de contratación permanente (continuidad y permanencia en la relación laboral) que muchos tribunales laborales nacionales consideran un ingrediente básico de la relación laboral, a menudo tienen en común con los contratistas 'dependientes' que ambos grupos carecen del empleo y las protecciones sociales que normalmente se prevén para el empleo subordinado, cabe precisar que, aun cuando la relación sea estable y continua, implicando una subordinación funcional y operativa a la organización empresarial del comitente, en la que se integra el contratista, la falta de un control estricto sobre la forma de realizar el trabajo ha llevado a los tribunales europeos laborales a excluir una relación de subordinación (Countouris, 2011).

Al estudiar casos mientras que al Sur de Asia, en Filipinas, alrededor del 28% de los trabajadores no tienen seguridad en el cargo y beneficios de protección social en el sector público, ya que los matices de la política pública que rige la contratación laboral en el sector público filipino se basa en el esquema de orden de trabajo y contrato de servicio (JO/COS) temporal, en este estudio se reveló que ciertas disposiciones de las leyes y políticas que rigen los esquemas JO/COS hacen que este arreglo laboral sea precario e inseguro al reducir los

arreglos laborales a contratos, enfatizar la ausencia de relaciones laborales estándar y dar poco o ningún énfasis a la protección social Mangaoanges (2021).

## **1.1 Realidad Problemática.**

Planteada así la idea en particular, estamos siendo testigos de un número creciente de relaciones laborales que quedan fuera del alcance de la legislación laboral, donde los contratistas supuestamente independientes dependen funcionalmente y, con bastante frecuencia, incluso económicamente, de un solo cliente principal. Por ello, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha construido un concepto común europeo de trabajador, más amplio que el de 'empleado' avalado por las jurisdicciones nacionales, aplicándolo a un creciente cuerpo de legislación social de la Unión Europea. Debido a la primacía del derecho de la UE, el enfoque del Tribunal está destinado a influir en las leyes nacionales (Menegatti, 2020).

Originalmente, en nuestro país se da un uso exagerado e inapropiado de los contratos de alquiler de servicios en entidades gubernamentales. Esto perjudica a los arrendadores de servicios independientes, ya que en la práctica estos contratos encubren relaciones de subordinación laboral (Cerna y Luyo, 2021). De este modo, la presente tesis surge ante una problemática nacional sobre el mal uso de dichos contratos, que perjudica a los trabajadores independientes al simularse vínculos laborales encubiertos que atentan contra sus derechos.

Se debe cambiar las reglas laborales ante las diversas situaciones de empleo, como expone Quispe (2021). Un contrato de trabajo es el documento que regula la relación entre el empleado y el empleador, estableciendo las condiciones de la prestación de servicios, la retribución y los beneficios que recibirá el trabajador, y la dependencia jerárquica que tendrá con respecto al empleador. Este contrato debe adaptarse a las características del empleado y del puesto que desempeñará. Debido a la variedad de contextos laborales actuales, es necesario modificar las normas para proteger mejor a los trabajadores, estableciendo contratos que contemplen sus derechos, pagos y relación de dependencia, tal como plantea Quispe.

Instancias jurisdiccionales supremas peruanas establecieron precedentes vinculantes que respaldan reclamaciones de prestadores afectados por convenios irregulares, quienes experimentan mermas patrimoniales significativas al privárseles garantías laborales esenciales (Melgar, 2020). Mediante diversos pronunciamientos, máximos organismos jurídicos peruanos determinaron parámetros interpretativos sobre invalidación contractual prestacional, brindando sustento normativo ante perjuicios psicoeconómicos derivados del impedimento para satisfacer requerimientos vitales.

Cuando instituciones estatales dentro del ámbito jurisdiccional específico establecen convenios civiles prestacionales que incorporan componentes propios de relaciones laborales, dichos instrumentos jurídicos experimentan modificaciones sustanciales en su esencia.

Sustentándose en máximas jurídicas sobre preeminencia de acontecimientos verificables, recurrentes buscan prevalecer sobre acuerdos documentados, mientras órganos jurisdiccionales iqueños resguardan intereses públicos mediante pronunciamientos resolutivos.

En resumen, en la región se da la problemática de contratos civiles en el sector público que encubren relaciones laborales, ante lo cual los afectados recurren al principio de primacía de la realidad, para que se impongan los hechos y el Poder Judicial tutele al Estado resolviendo esos casos, además, aún está dentro de nuestra cultura la subordinación tanto en los que trabajan directamente para la administración pública como los que trabajan por contrato de locación, la subordinación es un problema cuando el que maneja los contratos se adjudica derechos que no les corresponde como lo hicieron los congresistas mocha sueldos.

**Por lo descrito el problema general:**

¿La subordinación influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública en la provincia de Ica, 2022?

**Y los específicos:**

**P.E.1:** ¿La dependencia jerárquica influye la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022?

**P.E.2:** ¿El horario de trabajo influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022?

**P.E.3:** ¿la continuidad laboral es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022?

## **1.2 Antecedentes**

Dentro de los antecedentes internacionales:

Salazar (2021) quien se propuso como objetivo exponer los tipos de subordinación que están permitidos por las leyes españolas, cabe precisar que se utilizó una metodología básica, retrospectiva, de enfoque cualitativo, que mediante el análisis bibliográfico se pudo conocer que los trabajadores que trabajan en la administración pública frecuentemente caen en la subordinación debido a que al buscar hacer extender su trabajo temporal se someten a los intereses de su contratista, por ello, el estudio mostró los principios jurisprudenciales y administrativos que sustentan la subordinación legal., un ejemplo claro de subordinación es cuando al que es contratado temporalmente por un servicio hace funciones que no le corresponden al trabajador sino que le corresponden a los trabajadores estables y en funciones de la administración pública, esta investigación concluye que el empleador tiene dos poderes sobre el trabajador: uno de dirección, que le permite orientar y guiar el trabajo contratado, y otro de disciplina, que le permite exigir y castigar el incumplimiento de las órdenes. Esto se llama subordinación jurídica y significa que el trabajador debe obedecer al empleador.

Asimismo, Almario y Monsalve (2019) analizaron, los fenómenos que se suscitan entre las entidades públicas con empresas particulares o servidores temporales al momento de la celebración de contratos por la prestación de un servicio o la elaboración y/o ejecución de un determinado proyecto, y como factores externos se asocian con la desnaturalización de estos contratos, como la subordinación, interés políticos, interés personales de los gobernantes, entre otros, se utilizó un estudio de análisis documental, de enfoque cualitativo y diseño no experimental, donde se comprobó que si existe desnaturalización ya que los gobernantes y

funcionarios públicos contratan temporalmente empresas o servidores por proyectos para evitar pagarles sus beneficios laborales y que estos no son solucionados a tiempo ya que no existe la anulación administrativa o la anulación del proceso por parte de la administración de justicia que puede explicarse a la carga procesal con la que se encuentra por procesos contenciosos administrativos. El uso de las prórrogas, que dificultan la anulación de las opciones de gestión indirecta del servicio por su ilegalidad y la interpretación restrictiva de la revisión de oficio, prolonga a menudo la duración del contrato.

Normativas municipales sobre cooperación y suministro prestacional fueron examinadas por Huergo (2019), quien advirtió un desmedido protagonismo en regulaciones sobre contrataciones gubernamentales. Fundamentado en principios competitivos y acceso equitativo a propuestas gubernamentales, este marco jurídico comunitario permite modificaciones administrativas inmediatas en gestiones directas. Sin embargo, alternancias políticas municipales generan asimetrías administrativas, pues mientras concesiones contractuales vinculan futuras administraciones, administraciones directas carecen de continuidad garantizada, evidenciando discrepancias entre voluntades políticas y realidades administrativas durante ciclos cuatrienales u octanuales.

A nivel nacional:

Analizando prestadores gubernamentales peruanos mediante estudio cualitativo transversal, Villafuerte (2022) demostró cómo ocultamientos relacionales, continuidades funcionales y extensiones temporales provocan vulnerabilidades prestacionales significativas. Resultados estadísticos con cuarenta y cinco (45) participantes revelaron: 37.78% acumula anualidad institucional, 35.56% supera bienio, 15.56% inició funciones recientemente, mientras 11.11% excede quinquenio, manifestando transgresiones sistemáticas hacia garantías laborales esenciales.

Mediante consultas especializadas a expertos en normativas ocupacionales y procesos judiciales, un estudio descriptivo analizó documentación sobre nexos profesionales en dependencias agrarias ancashinas, según Rodríguez y Rosas (2021). Sus hallazgos

evidenciaron vulnerabilidad en derechos fundamentales debido a vinculaciones sin jerarquía organizacional. Esta indagación cualitativa no experimental seleccionó 5 casos ilustrativos entre 100 colaboradores para examinar estas circunstancias.

Una investigación cuantitativa descriptiva sin manipulación experimental, conducida por Quispe (2021), analizó información proveniente de 30 individuos seleccionados entre 300 prestadores municipales huantinos. Sus hallazgos evidenciaron importantes afectaciones socioeconómicas familiares por ausencia de prestaciones legales correspondientes. Este análisis confirmó vínculos caracterizados por supervisión directa y jornadas establecidas, donde 70% manifestó disconformidad ante renovaciones contractuales frecuentes, mientras 23% expresó neutralidad. Dicho escenario corroboró transformación inadecuada en acuerdos inicialmente independientes.

Una indagación cualitativa descriptiva conducida por Cerna y Luyo (2021) examinó transformaciones contractuales mediante consultas especializadas a juristas, funcionarios y académicos. Su análisis incorporó fundamentos del juez Marino (2021) sobre salvaguardas constitucionales ante simulaciones laborales. Este magistrado estableció diferencias fundamentales: mientras compensaciones y prestaciones personales caracterizan diversas modalidades, únicamente vínculos dependientes implican dirección y control. Enfatizó predominio circunstancial sobre documentación para proteger derechos fundamentales ante irregularidades contractuales.

Un estudio de Melgar (2020) reveló que los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco tienen contratos de Locación de Servicios desnaturalizados por la subordinación. El método empleado fue una investigación Explicativa Observacional, no experimental, de tipo. La muestra fue de 55 locadores, de una población de 100, que tenían una contratación civil. El resultado fue que el 74,5% de los encuestados afirmaron que había subordinación en cualquier modalidad contractual; mientras que el 25,5% negaron tal hecho. La existencia de una relación laboral se puede probar y determinar mediante el principio de la primacía de la realidad o realidad material, que se basa en el indicio de laboralidad que implica

la subordinación. Así, se puede desnaturalizar los contratos civiles que no reflejan la verdadera naturaleza del vínculo entre las partes.

Considerando para nuestro estudio, como bases teóricas

### **Contrato de trabajo. -**

El acuerdo profesional representa fundamento esencial para establecer nexos organizacionales, según postulados académicos, normativos y jurisprudenciales ampliamente aceptados. Esta perspectiva, mencionada por De Ferrari (como se citó en ABC del Derecho laboral y procesal laboral, 2007), identifica características fundamentales: servicios individualizados, compensación económica y supervisión directa. Tales elementos caracterizan transacciones formales donde individuos desarrollan actividades bajo dirección externa mediante retribución.

### **Desnaturalización de contrato de trabajo. -**

Los compromisos profesionales transitorios pueden transformarse fundamentalmente cuando superan márgenes temporales predefinidos. Dicha variación implica transiciones desde acuerdos temporalmente definidos hacia vinculaciones permanentes, producto de extensiones más allá de límites preestablecidos.

La estructura normativa establecida mediante Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 identifica clasificaciones principales sobre nexos profesionales: indefinidos y temporales. Tales regulaciones señalan situaciones potenciales donde compromisos temporales experimentan transformaciones sustanciales. Estos cambios emergen cuando existen incumplimientos administrativos o incompatibilidades entre condiciones efectivas y parámetros legalmente establecidos.

Fundamentos normativos laborales priorizan salvaguardas fundamentales mediante garantías específicas para personal activo. Esta estructura regulatoria busca asegurar continuidad profesional ante estrategias potencialmente perjudiciales, especialmente cuando existen discrepancias entre documentación formal y circunstancias efectivas durante prestaciones desarrolladas.

**Los supuestos a los que se ha hecho referencia previamente se encuentran regulados en el artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.-**

Indicándose lo siguiente:

La simulación o engaño contra las disposiciones establecidas en dicha normativa, cuando sea comprobada por el empleado, determina una primera circunstancia. Adicionalmente, surge otra situación cuando quien ocupa temporalmente una plaza no finaliza sus actividades al término del periodo acordado legalmente. Asimismo, la continuidad de funciones post culminación del proyecto específico, sin acuerdo de extensión, constituye otra circunstancia relevante. También se considera cuando las actividades persisten tras expirar las ampliaciones convenidas o el tiempo máximo autorizado.

Transcurridos trescientos sesenta y cinco días desde la desvinculación, surge la posibilidad de establecer vínculos contractuales renovados. Dicha normativa, específicamente sección setenta y ocho, determina impedimentos para reincorporar personal fijo cesado. Esta circunstancia configura un quinto supuesto cuando ocurre anticipadamente.

#### **Elementos esenciales de un Contrato de Locación de Servicios. -**

##### **- Prestación personal del Servicio.**

En el artículo 1766 del Código Civil señala: “El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de

auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”.

- **Retribución.**

Los servicios proporcionados generan compensación económica obligatoria según normativa vigente. Este intercambio comercial requiere documentación sustentativa mediante comprobantes especializados denominados constancias honorarias. Tales documentos acreditan formalmente importes correspondientes a prestaciones efectuadas.

- **Prestación de Servicios Autónomos.**

Características fundamentales comprenden autonomía e independencia durante ejecución de prestaciones acordadas. Si bien pueden establecerse objetivos específicos sobre resultados deseados, metodologías implementadas permanecen bajo exclusivo criterio profesional. Esta dinámica excluye supervisión directa sobre procedimientos aplicados.

- **Subordinación como elemento determinante del contrato de trabajo. -**

Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01846-2005-PA/TC. “De lo expuesto se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”.

## **Vinculación del derecho Civil con el Derecho de trabajo. –**

La distinción entre dependencia laboral y autonomía profesional requiere análisis minucioso debido a interconexiones jurídicas significativas. Indicadores tradicionales como supervisión directa, facultades disciplinarias y control operativo permiten identificar características distintivas esenciales. Sin embargo, escenarios contemporáneos presentan complejidades interpretativas cuando prestadores independientes desarrollan actividades presenciales utilizando infraestructura organizacional. Similarmente, situaciones donde colaboradores externos mantienen comunicación constante sin elementos convencionales como uniformes corporativos o correos institucionales dificultan determinación precisa sobre naturaleza vinculante.

Distintas regulaciones peruanas interpretan escenarios ambiguos favoreciendo existencia contractual permanente subordinada. Consecuentemente, verificar autenticidad sobre prestaciones autónomas adquiere importancia crítica durante evaluaciones vinculantes. Esta circunstancia exige implementación cuidadosa evitando indicadores que sugieran relaciones laborales dependientes.

La formalización contractual especializada requiere establecer parámetros específicos enfatizando autonomía operativa. Esta documentación debe evidenciar responsabilidades económicas individuales, mecanismos coordinativos no supervisores y expectativas basadas exclusivamente en resultados. Paralelamente, diversificación comercial comprobable y desvinculación identitaria organizacional fortalecen independencia prestacional.

## **Alcances y Efectos de la Desnaturalización. -**

Mecanismos documentarios específicos acreditan prestaciones profesionales desarrolladas autónomamente según regulaciones tributarias vigentes. Ciertas organizaciones implementan estrategias contractuales alternativas buscando optimización financiera. Dichos instrumentos comprobatorios corresponden exclusivamente a actividades realizadas sin dependencia institucional.

Conforme establece el Código Civil mediante artículos 1764° y subsiguientes, cualquier actividad intelectual o tangible puede formalizarse mediante este acuerdo. Quien ejecuta labores independientes recibe honorarios por realizar actividades específicas o temporales, manteniendo autodeterminación frente al contratante. Esta vinculación mercantil descarta prerrogativas laborales características del régimen dependiente, pues las remuneraciones percibidas corresponden exclusivamente al trabajo autónomo.

Mediante sustento jurídico conocido como "Primacía de la Realidad", trascienden elementos fácticos sobre documentación contractual existente. Así, comprobándose objetivamente servicios personales subordinados y remunerados hacia entidades empleadoras conforme establece LPCL artículo 4°, corresponderá reconocer vínculo ocupacional formal. Esto faculta compensaciones adicionales al colaborador inicialmente catalogado independiente: gratificaciones semestrales, compensación por tiempo servido y períodos vacacionales remunerados.

**Las contingencias que se presentarían si se acredita que la relación civil está desnaturalizada. -**

Reconociendo irregularidades vinculantes, colaboradores afectados poseen facultad para iniciar reclamaciones jurisdiccionales, argumentando invalidez del acuerdo autónomo. Esta acción permitiría solicitar formalización mediante incorporación planillera institucional o alternativamente, compensación resarcitoria calculada mediante multiplicador 1.5 sobre remuneración anual, considerando tope máximo equivalente a 12 mensualidades.

- Existe posibilidad que prestadores autónomos gestionen reclamaciones jurisdiccionales solicitando reintegro compensatorio referente a prerrogativas laborales: bonificaciones extraordinarias, períodos vacacionales y depósitos compensatorios por tiempo servido. Dicho escenario genera exposición económica calculada aproximadamente en 35% sobre totalidad retributiva percibida mediante honorarios profesionales.
- Mediante fiscalización tributaria, por parte de SUNAT, se determinarán obligaciones sanitarias equivalentes al 9% sobre compensaciones totales, gravámenes escalonados correspondientes a régimen dependiente y aportaciones previsionales del 13%.

Adicionalmente, establecerán penalidades equivalentes al íntegro tributario omitido, computando recargos financieros tanto sobre obligaciones principales como sobre sanciones determinadas.

- Al comprobarse irregularidades contractuales mediante supervisión administrativa, organismos competentes podrían establecer penalidades económicas hasta 405,000.00 soles multiplicables según cantidad prestadores autónomos afectados. Dicha sanción varía considerando dimensiones organizacionales y categorización infraccional determinada mediante fiscalización efectuada.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación teórica**

Esta investigación se justifica de forma teórica ya que nos permite conocer de manera objetiva que elementos pone de manifiesto la subordinación como elemento principal para la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública; la cual es sumamente útil en tanto a la investigación en el área de derecho y humanidades, dado que la (dependencia jerárquica, horario de trabajo, continuidad laboral) situación actual se podrá comprender mejor con estas variables, que ofrecerán datos relevantes sobre la pérdida de naturaleza, el acuerdo de prestación de servicios y la dependencia.

#### **Justificación práctica**

Para garantizar el bienestar social, se requiere de nuevas estrategias que resuelvan los conflictos y de investigaciones que orienten a los organismos y/o funcionarios estatales. Por ello, esta investigación es muy valiosa, pues nos ayudará a mejorar nuestra calidad de vida individual y colectiva. Esto propone una regla que impida el abuso del convenio de prestación de servicios por los organismos públicos. Así, se busca proteger los derechos laborales de los trabajadores que brindan sus servicios bajo esta modalidad contractual.

## **Justificación metodológica**

Esta exploración académica pretende identificar aspectos vinculantes que transforman colaboraciones autónomas estatales en relaciones dependientes, considerando elementos característicos del nexo ocupacional gubernamental.

## **Importancia**

Actualmente organizaciones implementan mecanismos contractuales civiles para encubrir vínculos ocupacionales reales, negando prerrogativas correspondientes. Esta problemática, destacada por Melgar (2020), evidencia diferencias significativas entre colaboradores autónomos y personal permanente amparado mediante Decretos Legislativos 728 y 276, quienes gozan plenamente beneficios sociales establecidos.

### **1.4 Objetivos**

En cuanto a los objetivos, se plantea como objetivo general:

Determinar si la subordinación influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública, 2022.

Como objetivos específicos:

**O.E.1:** Determinar si la dependencia jerárquica influye la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**O.E.2:** Determinar si el horario de trabajo influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**O.E.3:** Identificar si la continuidad laboral es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

## **1.5 Propósito**

El propósito del estudio es profundizar sobre el análisis del mal uso de los contratos de locación de servicios, que perjudica a los trabajadores independientes al simularse vínculos laborales encubiertos que atentan contra sus derechos, debiendo cambiarse las reglas laborales ante las diversas situaciones de empleo.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La subordinación influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

### **Hipótesis específicas:**

**H.E.1:** La dependencia jerárquica influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**H.E.2:** El horario de trabajo influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**H.E.3:** La continuidad laboral es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

Siendo las Variables de la Investigación

**a) Variable de investigación X: Subordinación**

Nexos profesionales emergen cuando organismos ejercen control y monitoreo sobre actividades ejecutadas, según indica Melgar (2020). No obstante, marcos normativos ocupacionales exigen implementar criterios ecuanímes al ejercer autoridad, preservando dignidad y garantías fundamentales individuales, contrarrestando así asimetrías existentes en estructuras organizacionales.

**Dimensiones:**

Dependencia jerárquica

Cumplimiento de un horario de trabajo

Continuidad laboral

**b) Variable de investigación Y: Desnaturalización de contrato de locación de servicio**

Según el Art. N° 1764 del Código Civil, el contrato por locación de servicios implica que el locador (civil) presta sus servicios personales al comitente, sin estar subordinado a él, por un plazo fijado y una remuneración económica (Gálvez, 2018). Sin embargo, muchas empresas usan esta modalidad de contratación para eludir las obligaciones contractuales propias de los contratos laborales de duración indefinida (Quispe, 2021). Por ello, es importante distinguir en qué contexto o situación se produce la desnaturalización de la contratación laboral.

### **Dimensiones:**

Nivel de satisfacción de la contratación:

Beneficios

Calidad de vida

Este proyecto investigativo satisface estándares académicos mediante componentes cruciales: **Introducción**; examina conexiones entre aspectos estudiados, incorporando estudios previos y fundamentos conceptuales relevantes. **Estrategia Metodológica**; detalla características investigativas, aproximaciones, estructuras implementadas, grupos participantes, mecanismos medición y protocolos aplicados. **Resultados**; expone descubrimientos mediante análisis correlacionales, utilizando representaciones gráficas, modelos cuantitativos y programas especializados. **Discusión**; interpreta hallazgos mediante contrastación teórica, perspectivas investigativas propias y aportes académicos externos. **Conclusiones**; condensa descubrimientos principales. **Recomendaciones**; plantea optimizaciones basadas en evidencia correlacional. **Referencias bibliográficas**; enumera material académico consultado. Anexos; incorpora documentación complementaria: matrices variables, instrumentos aplicados, esquemas coherentes y procesamiento SPSS.

## **II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **2.1 Tipo, nivel y diseño de investigación:**

Según estos investigadores, el tipo de investigación se define por el propósito, el problema, los objetivos y la hipótesis que se plantean. Así lo afirman Hernández y Mendoza (2018), quienes consideran que este estudio es de naturaleza básica., por ello estos tres ejes del estudio apuntan sintetizar y actualizar los conocimientos sobre las variables en estudio (subordinación y desnaturalización de contrato de locación de servicio).

### **2.2 Nivel de investigación. -**

Para explicar cómo la subordinación es el factor clave para invalidar el contrato de locación de servicio con la administración pública, se utilizó una investigación de nivel explicativo. Este tipo de investigación permite establecer las relaciones causales entre las variables y los fenómenos estudiados, según Melgar (2020). Este estudio se basó en hechos previos que se analizaron en profundidad, evitando el plagio y la similitud, y sustituyendo por un término general dos o más términos específicos. Así, se cambió el orden del último párrafo ubicándolo al inicio y, el primero al final como origen del segundo, generando un texto único.

### **2.3 Método de investigación. -**

Este estudio se basó en el método científico, especialmente el hipotético deductivo, que según Hernández y Mendoza (2018) consiste en conocer a partir de la observación de fenómenos generales para identificar las verdades particulares implícitas en la situación general. Este procedimiento permitió introducir conceptos básicos sobre la subordinación como factor clave para la desnaturalización de contrato de locación de servicio suscrito con la administración pública, que se emplearon para el uso de instrumentos y para la comprensión y verificación de estas variables mediante la contrastación de hipótesis.

## **2.4 Diseño de investigación. -**

Siguiendo metodologías establecidas por Hernández y Mendoza (2018), mediante investigación observacional explicativa sin manipulación experimental, examinamos vínculos laborales irregulares dentro entidades gubernamentales iqueñas, particularmente respecto dependencia jerárquica y contratos prestacionales distorsionados. Todo contenido preserva originalidad, adaptando terminología mientras mantiene autenticidad conceptual.

## **2.5 Población. -**

Cada segmento investigativo N necesita medición precisa conforme señala Villaroel (2020), abarcando especímenes característicos similares. Dicho conjunto constituye universo analizable completo sometido escrutinio académico riguroso.

Cuantificamos 153 prestadores serviciales gubernamentales representando universo analizable completo. Este conjunto específico desarrolla funciones mediante contratos independientes dentro administración pública iqueña.

## **2.6 Muestra.-**

Conforme establece Zagaceta (2018), segmentos muestrales comprenden subconjuntos representativos trabajando mediante acuerdos prestacionales gubernamentales iqueños. Identificamos 110 colaboradores mediante selección probabilística igualitaria, implementando mecanismos recopilatorios informativos específicos. Dichos participantes conforman agrupación investigativa significativa.

## **2.7 Muestreo. -**

Según Zagaceta (2018), define al muestreo como el conjunto de criterios que son considerados, para incorporar o excluir a los individuos, por el tipo de muestreo es no probabilístico de tipo intencional

$$\frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$\frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 153}{(0.5)^2(153 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 109.6$$

$$n = 110$$

## **2.8 Técnica**

Examinamos expedientes jurisprudenciales mediante revisión documental sistemática, complementando investigación principal. Adicionalmente, según postulados establecidos por Sánchez et al., (2018), implementamos metodologías encuestales evaluando relaciones subordinadas institucionales. Tales instrumentos permitieron analizar transformaciones vinculares prestacionales específicas.

## **2.9 Instrumento**

Implementamos metodologías investigativas combinadas mediante instrumentos bibliográficos especializados y cuestionarios estructurados. Tales herramientas, fundamentadas por Melgar (2020), incorporan mediciones Likert, garantizando recopilación informativa precisa sobre aspectos jerárquicos organizacionales y transformaciones vinculares prestacionales.

## **2.10 Validez y confiabilidad**

### **Validez**

Un grupo selecto de científicos certificados, poseedores de registros CONCYTEC y nomenclatura ORCID, participaron en verificar meticulosamente que los componentes

evaluativos guarden relación con sus respectivos indicadores, garantizando así su consistencia metodológica.

### **Confiabilidad**

Sustentado por mediciones Alfa de Cronbach, este estudio científico demuestra solidez metodológica significativa. Acerca de esta característica, Martínez (2006) postula que una investigación alcanza fiabilidad cuando sus conclusiones evidencian coherencia sostenible tanto en su desarrollo como en perspectivas futuras, asegurando validez académica.

### **2.11 Técnicas de procesamiento de datos**

El procesamiento de datos, ordena y sistematiza los hallazgos en estadísticas y gráficas entendibles, utilizando técnicas estadísticas.

Se empleó el software estadístico SPSS 26, uno de los más utilizados en Estados Unidos y América Latina, con procedimientos muy útiles para analizar bases de datos en aplicaciones prácticas e investigación.

### **Procedimiento de recolección de datos**

Los análisis cuantitativos serán procesados mediante el programa estadístico SPSS 26, plataforma avanzada diseñada específicamente para examinar información dentro del ámbito científico-social.

### **Análisis de datos**

Para investigaciones explicativas, resulta metodológicamente óptimo analizar exhaustivamente instrumentos como cuestionarios, permitiendo generar diálogos fundamentados que conducen hacia deducciones científicas sólidas mediante procesos interpretativos rigurosos.

## **2.12 Diseño y esquema de análisis estadístico**

Es un diseño no experimental transversal, pues no manipula variables intencionalmente, solo observa el fenómeno en su contexto natural para analizarlo. Los datos se recolectan en un momento determinado. (Hernández et al., 2018)

### **Análisis de resultados**

Tiene como propósito examinar ciertos datos específicos para obtener conclusiones.

### **Depuración de los datos obtenidos en las encuestas y documentos. -**

Los resultados de las encuestas fueron trasladados a cuadros y gráficos, así como interpretados y analizados.

### **Interpretación de la información. -**

Mediante exhaustivo escrutinio documental proveniente de diversas referencias académicas, emergen deducciones fundamentadas que respaldan postulados teóricos planteados mediante validación metodológica.

### **Tabulación de la información. -**

Diversas representaciones visuales facilitan interpretación profunda del estudio: mediante esquematizaciones tabulares se profundiza comprensión conceptual, mientras elementos diagramáticos evidencian patrones perceptivos sobre planteamientos presentados.

### **Arribo de las conclusiones. -**

Un meticuloso proceso evaluativo aplicado sobre evidencias documentales recopiladas facilitó establecer deducciones académicas robustas, consolidando así hallazgos investigativos significativos.

### **2.13 Aspectos éticos**

Esta investigación fundamenta su rigor metodológico mediante sólidos principios deontológicos, destacando especialmente su adherencia normativa hacia directrices institucionales sobre titulación académica. Sus aportes científicos, sustentados por instrumentos meticulosamente seleccionados, trascienden ámbitos jurídicos específicos, beneficiando diversos sectores sociales mediante hallazgos fidedignos que abordan desafíos contemporáneos significativos.

### III. RESULTADOS

#### Exactitud del instrumento

| <b>Datos de confiabilidad</b> |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| <b>Alfa de Cronbach</b>       | <b>Recuento absoluto</b> |
| <b>0,900</b>                  | <b>24</b>                |

Basándome en el dato de que el coeficiente alfa de Cronbach es del 90.0% para un conjunto de 24 preguntas, puedo concluir que existe una alta consistencia interna entre las preguntas del instrumento evaluado.

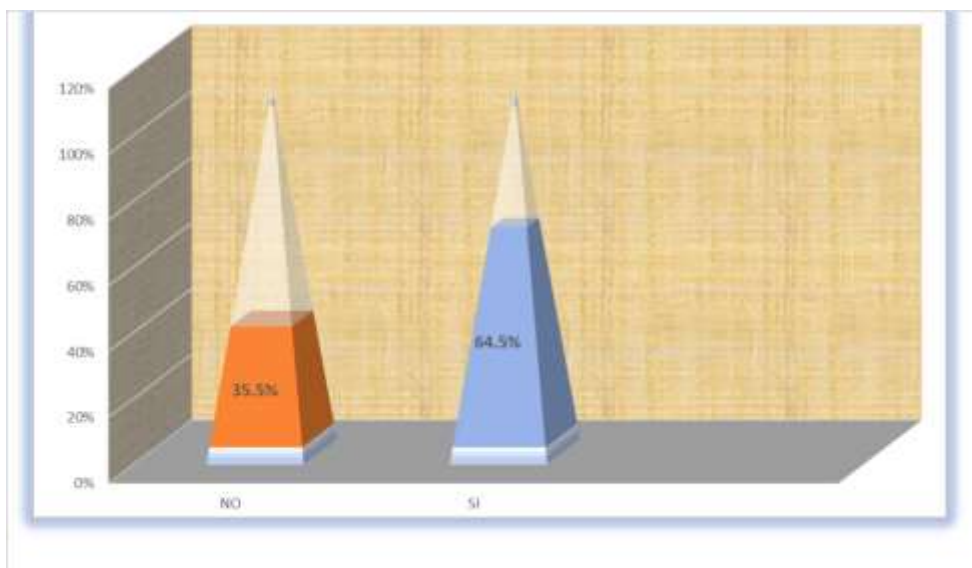
Esto sugiere que las preguntas están correlacionadas de manera significativa y coherente, lo cual fortalece la fiabilidad del instrumento para medir el constructo deseado de manera consistente y precisa.

## DATOS ESPECÍFICOS DE CADA ÍTEM

### Registro 1

| ¿La prestación que realiza a favor de la entidad donde labora es personal? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 39              | 35.5%  |
| SI   | 71              | 64.5%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

### Representación Visual

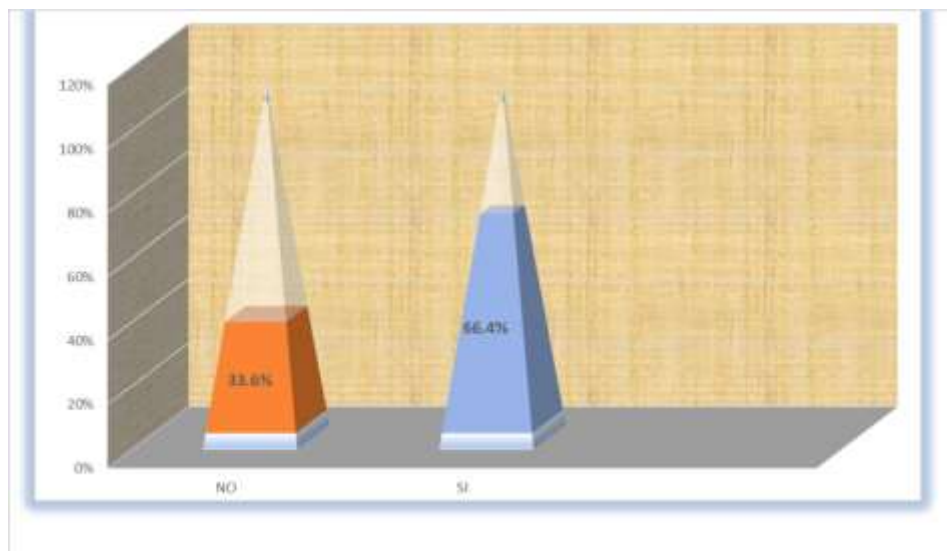


Apoyado en las respuestas de 110 encuestados, donde 39 (35.5%) respondieron "No" y 71(64.5%) respondieron "Sí", se puede concluir que la mayoría de los encuestados tienen una actitud favorable hacia el tema. Esto sugiere un interés o acuerdo predominante en la población encuestada respecto al tema evaluado.

## Registro 2

| <b>¿Existe autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la entidad donde usted labora?</b> |                        |               |
|--|------------------------|---------------|
| <b>Alternativas</b>  | <b>Número absoluto</b> | <b>Índice</b> |
| <b>NO</b>  | <b>37</b>              | <b>33.6%</b>  |
| <b>SI</b>  | <b>73</b>              | <b>66.4%</b>  |
| <b>Global</b>  | <b>110</b>             | <b>100.0%</b> |

## Representación Visual

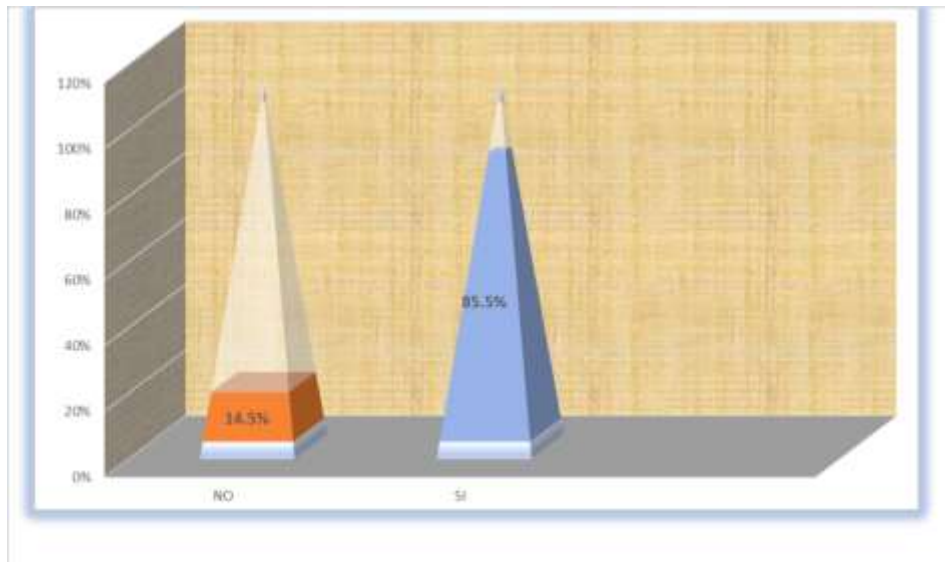


Apoyado en las respuestas de 110 encuestados, donde 37 (33.6%) respondieron "No" y 73 (66.4%) respondieron "Sí", se puede concluir que la mayoría de los encuestados tienen una actitud favorable hacia el tema. Esto sugiere un interés o acuerdo predominante en la población encuestada respecto al tema evaluado.

### Registro 3

| ¿En el tiempo que viene laborando se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 16              | 14.5%  |
| SI   | 94              | 85.5%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

### Representación Visual

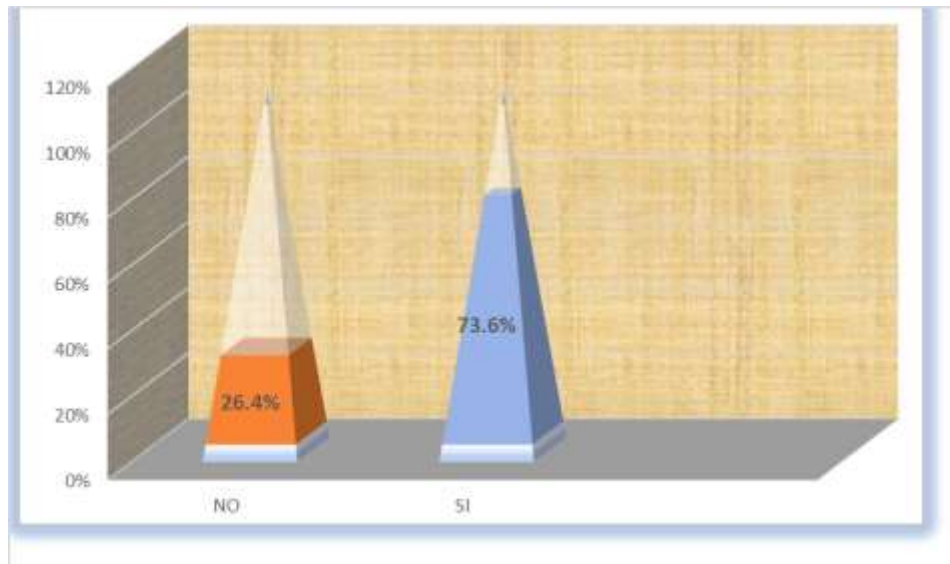


Basado en los resultados de la encuesta donde participaron 110 encuestados, con 16 respondiendo "NO" y 94 respondiendo "SI", podemos concluir que la mayoría de los encuestados están a favor de este caso, la respuesta afirmativa. Esto sugiere un fuerte apoyo hacia el tema en cuestión entre la muestra encuestada.

#### Registro 4

| ¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior? |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| Alternativas  | Número absoluto | Índice |
| NO  | 29              | 26.4%  |
| SI  | 81              | 73.6%  |
| Global  | 110             | 100.0% |

#### Representación Visual

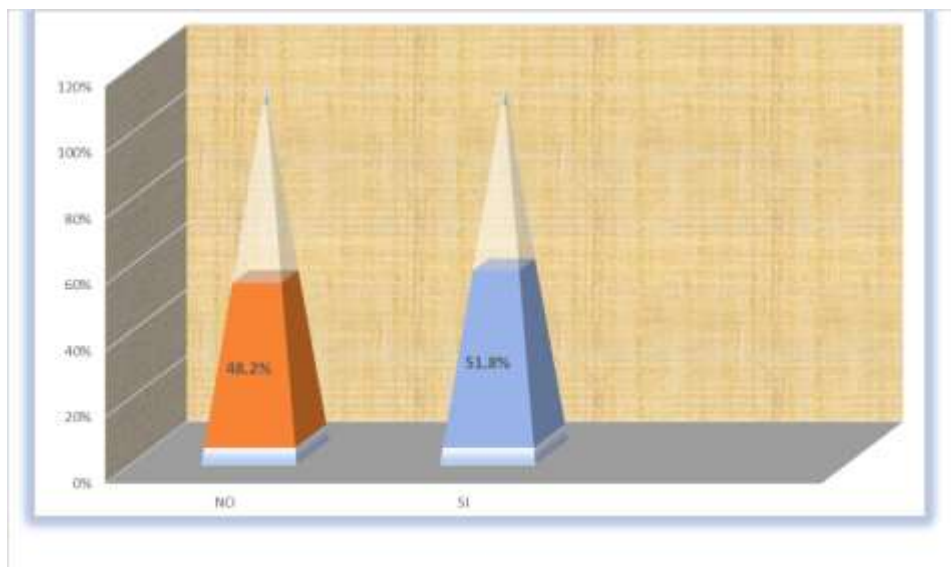


En base a los resultados de la encuesta, donde el 73.6% de los encuestados respondieron "Sí" y el 26.4% respondió "No", podemos concluir que la mayoría de las personas están a favor. En última instancia, estos resultados destacan la diversidad de opiniones dentro de la muestra encuestada y la importancia de seguir explorando este tema con mayor profundidad y contexto.

## Registro 5

| ¿Al momento de ingresar a laborar registra un sistema de horario de ingreso? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 53              | 48.2%  |
| SI   | 57              | 51.8%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual

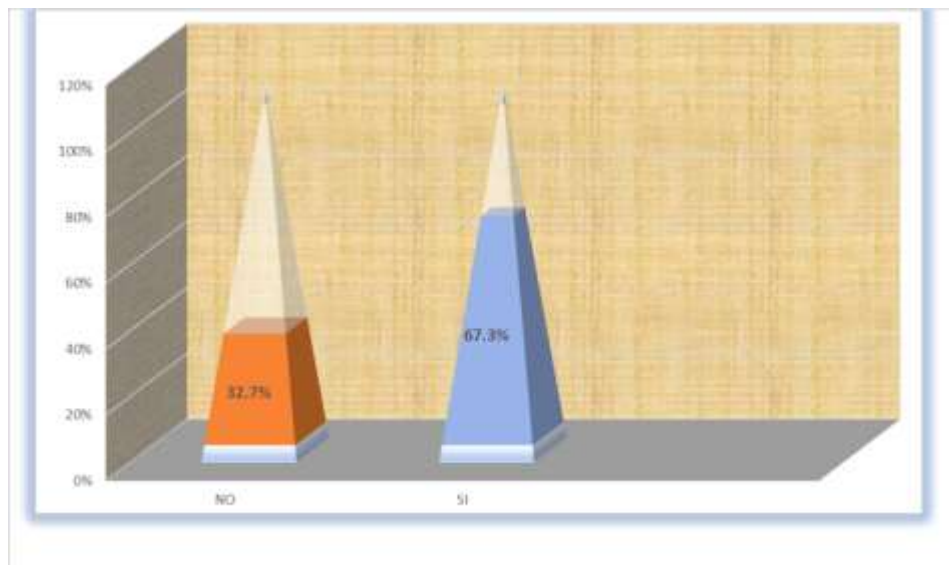


Basado en los resultados de la encuesta, donde el 51.8% de los encuestados respondieron afirmativamente y el 48.2% negativamente, se puede concluir que existe una tendencia hacia la aceptación.

## Registro 6

| ¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la entidad donde trabaja? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 36              | 32.7%  |
| SI   | 74              | 67.3%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual

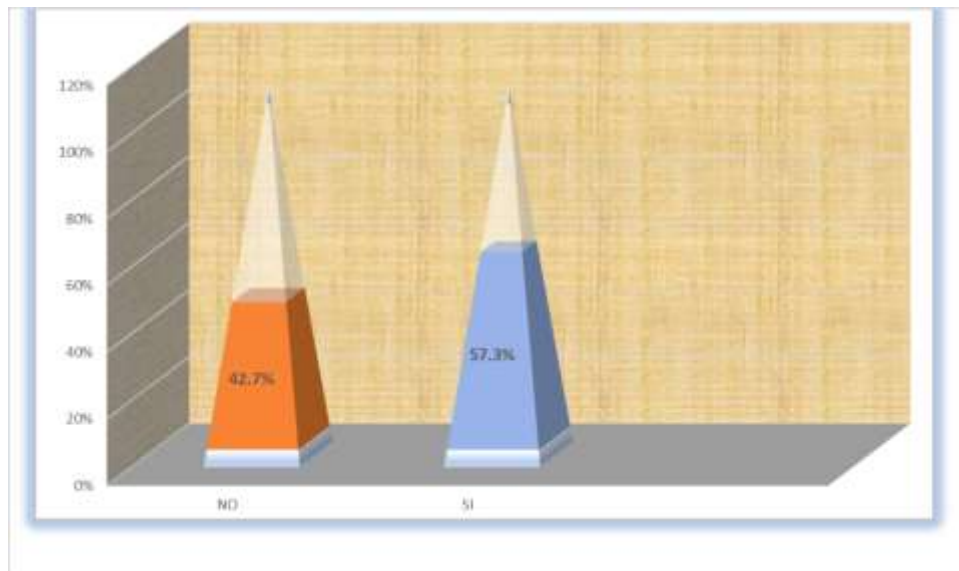


Los resultados de la encuesta muestran una tendencia favorable hacia la pregunta planteada, con un 67.3% de respuestas positivas. Sin embargo, también se debe considerar la oposición significativa del 32.7% de los encuestados. Estos hallazgos pueden ser útiles para informar la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias relacionadas con el tema de la encuesta.

## Registro 7

| ¿Realiza usted horas extras a favor de la entidad donde usted trabaja? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 47              | 42.7%  |
| SI   | 63              | 57.3%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



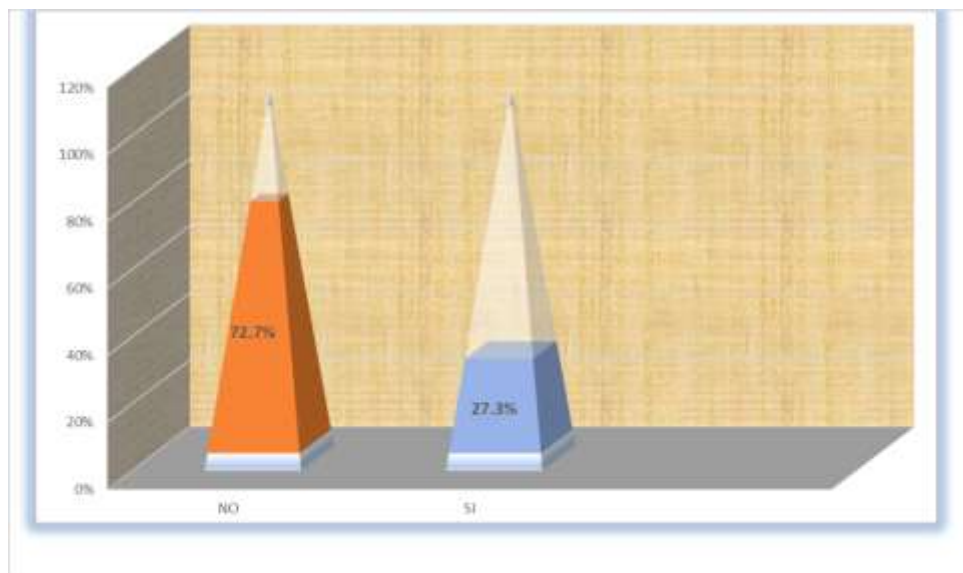
La mayoría de los encuestados, representando el 57.3%, respondieron afirmativamente a la pregunta planteada en la encuesta. Esto sugiere una tendencia positiva hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Sin embargo, un porcentaje considerable del 42.7% de los encuestados respondió negativamente. Esto indica que también hay una oposición o rechazo significativo a la pregunta planteada.

## Registro 8

| ¿En el tiempo que viene prestando servicios, se le ha impuesto alguna sanción por incumplimiento de horario? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 80              | 72.7%  |
| SI   | 30              | 27.3%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



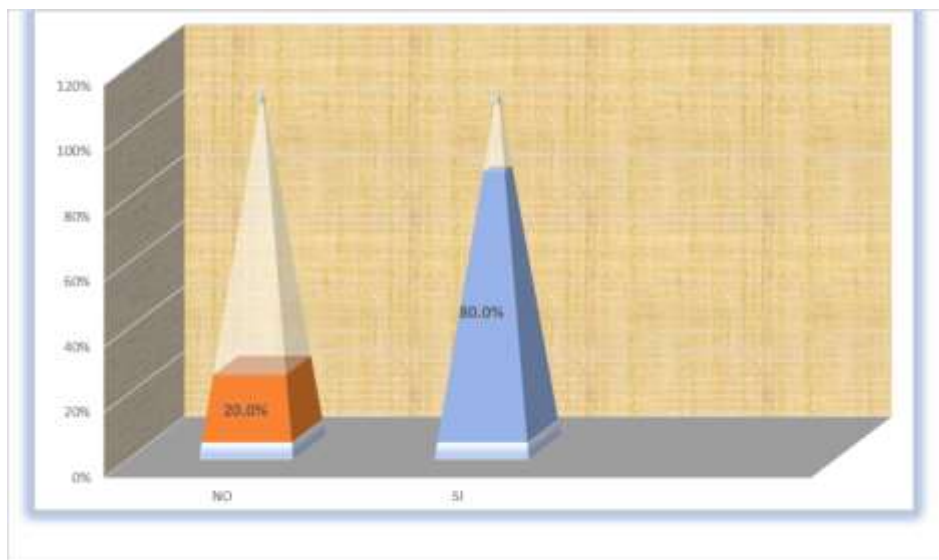
La mayoría abrumadora de los encuestados, representando el 72.7%, respondieron negativamente a la pregunta planteada en la encuesta. Esto sugiere una fuerte tendencia de rechazo o desaprobación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 27.3% de los encuestados respondieron afirmativamente, lo que indica que la aceptación o apoyo a la pregunta planteada es significativamente menor en comparación con la oposición.

## Registro 9

| ¿Ha recibido alguna capacitación certificada por parte de la entidad donde trabaja para la función que desempeña? |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| Alternativas  | Número absoluto | Índice |
| NO  | 22              | 20.2%  |
| SI  | 88              | 80.0%  |
| Global  | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



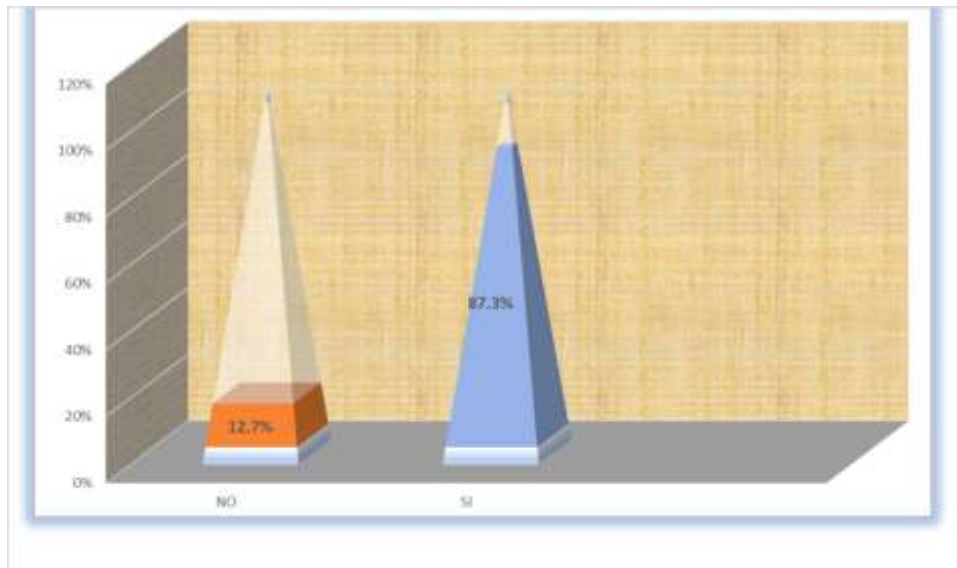
Los resultados de la encuesta muestran una abrumadora mayoría, representando el 80% de los encuestados, que respondieron afirmativamente a la pregunta planteada. Esto indica un fuerte apoyo y aceptación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 20% de los encuestados respondieron negativamente, lo que sugiere que la oposición o rechazo a la pregunta es relativamente baja en comparación con la aceptación.

## Registro 10

| ¿La entidad donde usted labora es quien le otorga uniforme para el desempeño de sus labores? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 14              | 12.7%  |
| SI   | 96              | 87.3%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



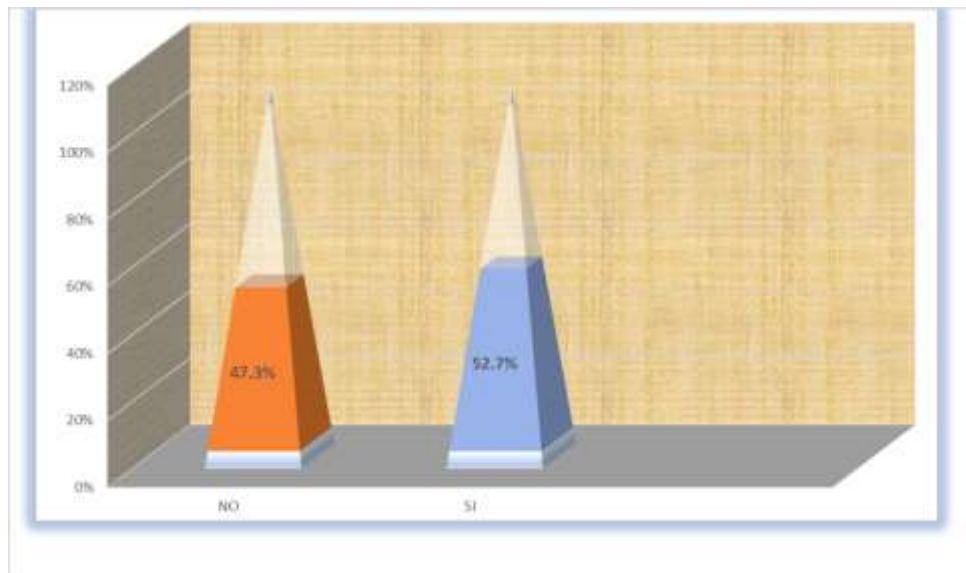
Aunque la aceptación es abrumadora, sería prudente analizar más a fondo las razones detrás de las respuestas negativas del 12.7% de los encuestados.

Esto podría ayudar a identificar posibles áreas de mejora o preocupaciones que deban ser abordadas para fortalecer aún más el apoyo y la aceptación general.

## Registro 11

| ¿La entidad donde usted labora le brinda las herramientas de trabajo para el desempeño de la misma? |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| Alternativas  | Número absoluto | Índice |
| NO  | 52              | 47.3%  |
| SI  | 58              | 52.7%  |
| Global  | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



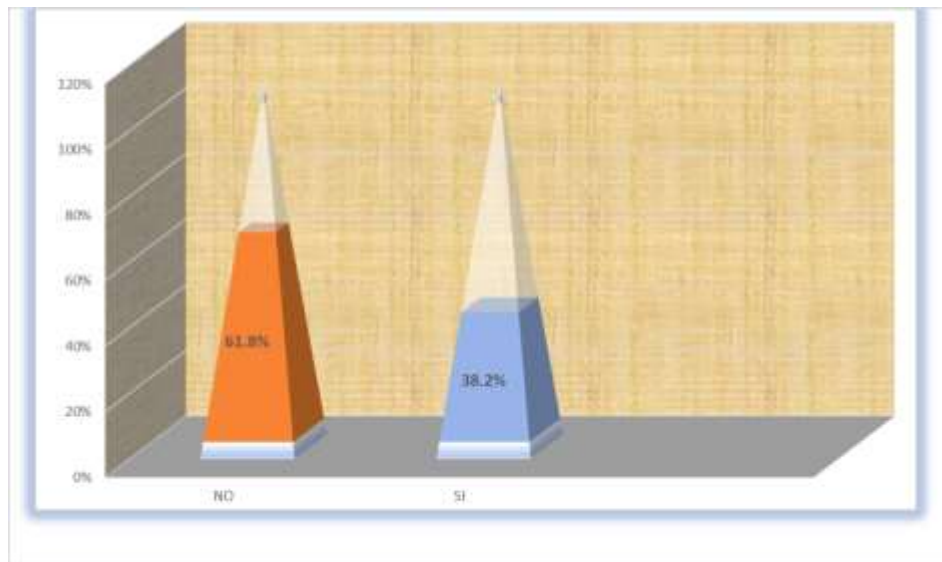
Los resultados de la encuesta muestran una división casi equitativa entre las respuestas positivas y negativas. El 52.7% de los encuestados respondieron afirmativamente, mientras que el 47.3% respondieron negativamente.

Esta distribución tan cercana de las respuestas sugiere que el tema o la propuesta planteada genera opiniones divididas entre los participantes de la encuesta.

## Registro 12

| ¿La entidad donde usted labora le otorga incentivos laborales? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 68              | 61.8%  |
| SI   | 42              | 38.2%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



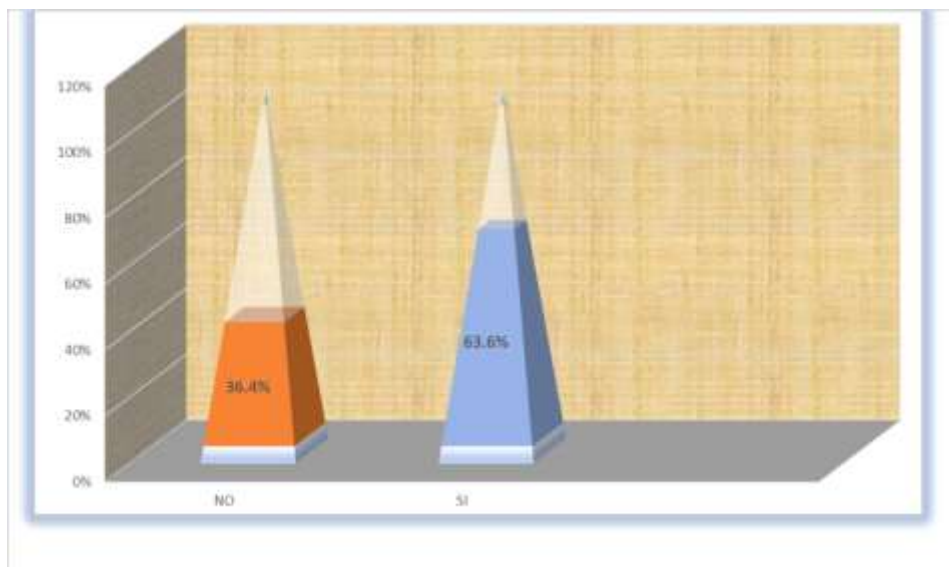
Los resultados de la encuesta muestran un predominio de respuestas negativas, con el 61.8% de los encuestados respondiendo "No" a la pregunta planteada. Esto indica una tendencia clara de rechazo o desaprobación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 38.2% de los encuestados respondieron afirmativamente, lo que sugiere que la aceptación o apoyo a la pregunta planteada es significativamente menor en comparación con la oposición.

### Registro 13

| ¿Usted cuando inició su relación laboral suscribió un contrato de trabajo de locación de servicios? |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| Alternativas  | Número absoluto | Índice |
| NO  | 40              | 36.4%  |
| SI  | 70              | 63.6%  |
| Global  | 110             | 100.0% |

### Representación Visual



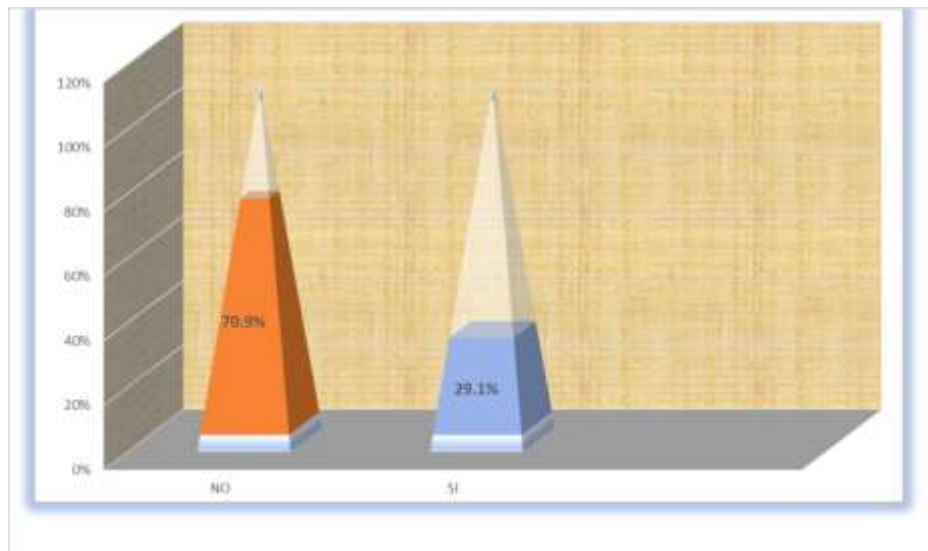
Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados, representando el 63.6%, respondieron afirmativamente a la pregunta planteada. Esto indica una tendencia positiva y de aceptación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Sin embargo, un porcentaje significativo del 36.4% de los encuestados respondió negativamente. Esto sugiere que también existe una oposición considerable al tema o la propuesta.

## Registro 14

| ¿Considera adecuada su contratación? |                 |        |
|--------------------------------------|-----------------|--------|
| Alternativas                         | Número absoluto | Índice |
| NO                                   | 78              | 70.9%  |
| SI                                   | 32              | 29.1%  |
| Global                               | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



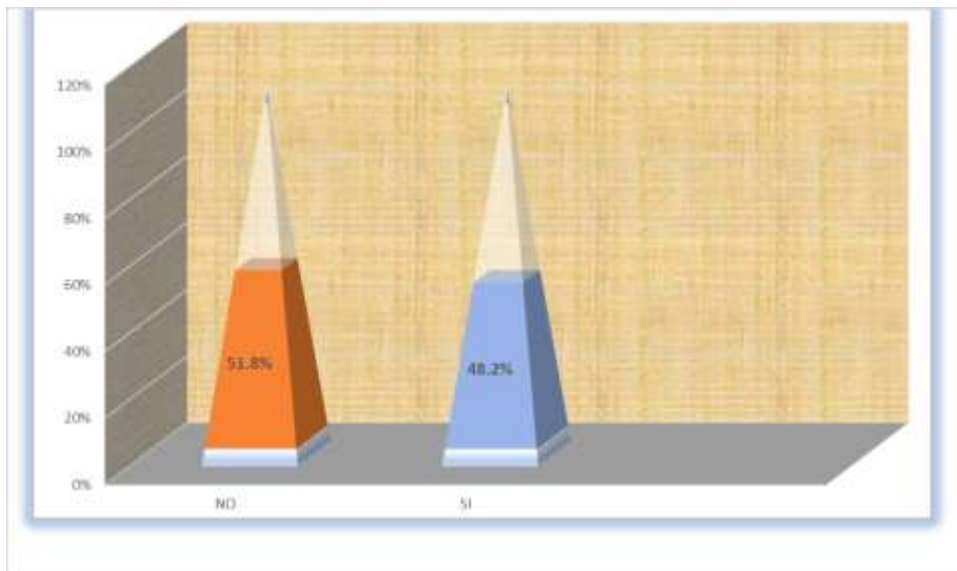
Los resultados de la encuesta muestran un predominio abrumador de respuestas negativas, con el 70.9% de los encuestados respondiendo "No" a la pregunta planteada. Esto indica una fuerte tendencia de rechazo o desaprobación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 29.1% de los encuestados respondieron afirmativamente, lo que sugiere que la aceptación o apoyo a la pregunta planteada es significativamente menor en comparación con la oposición.

## Registro 15

| ¿Considera beneficiosa su contratación? |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| Alternativas                            | Número absoluto | Índice |
| NO                                      | 57              | 51.8%  |
| SI                                      | 53              | 48.2%  |
| Global                                  | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



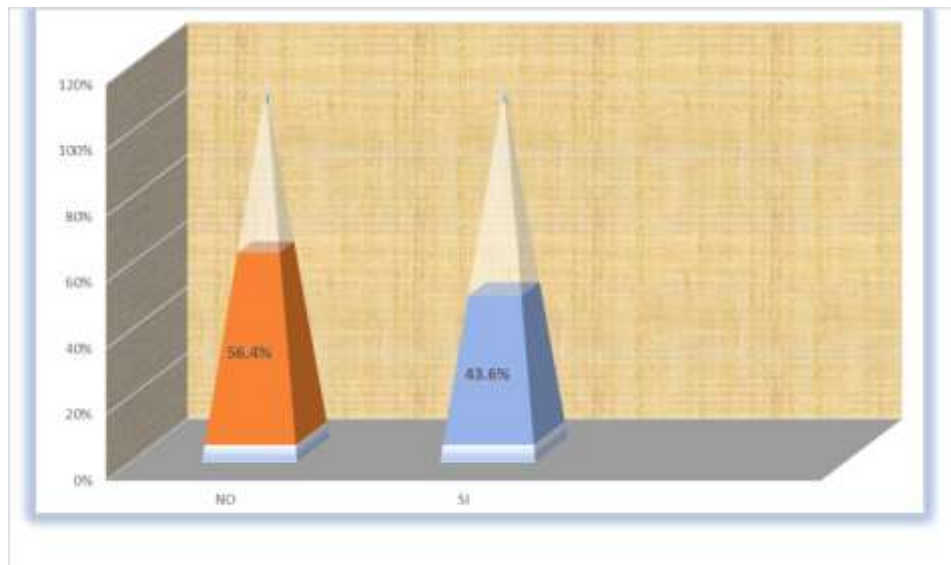
Los resultados de la encuesta muestran una división casi equitativa entre las respuestas positivas y negativas. El 51.8% de los encuestados respondió negativamente, mientras que el 48.2% respondió afirmativamente.

Esta distribución tan cercana de las respuestas sugiere que el tema o la propuesta planteada genera opiniones divididas entre los participantes de la encuesta.

## Registro 16

| ¿Considera coherente su contratación? |                 |        |
|---------------------------------------|-----------------|--------|
| Alternativas                          | Número absoluto | Índice |
| NO                                    | 62              | 56.4%  |
| SI                                    | 48              | 43.6%  |
| Global                                | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



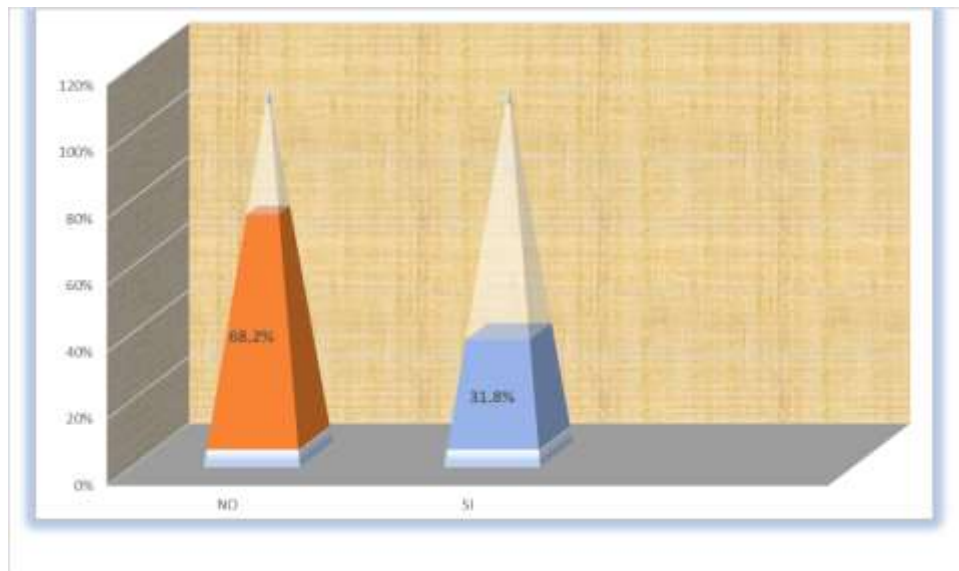
Los resultados de la encuesta muestran un predominio de respuestas negativas, con el 56.4% de los encuestados respondiendo "No" a la pregunta planteada. Esto indica una tendencia clara de rechazo o desaprobación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 43.6% de los encuestados respondieron afirmativamente, lo que sugiere que la aceptación o apoyo a la pregunta planteada es menor en comparación con la oposición.

## Registro 17

| ¿Considera que la entidad donde trabaja le viene reconociendo el pago de sus beneficios sociales? |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| Alternativas  | Número absoluto | Índice |
| NO  | 75              | 68.2%  |
| SI  | 35              | 31.8%  |
| Global  | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



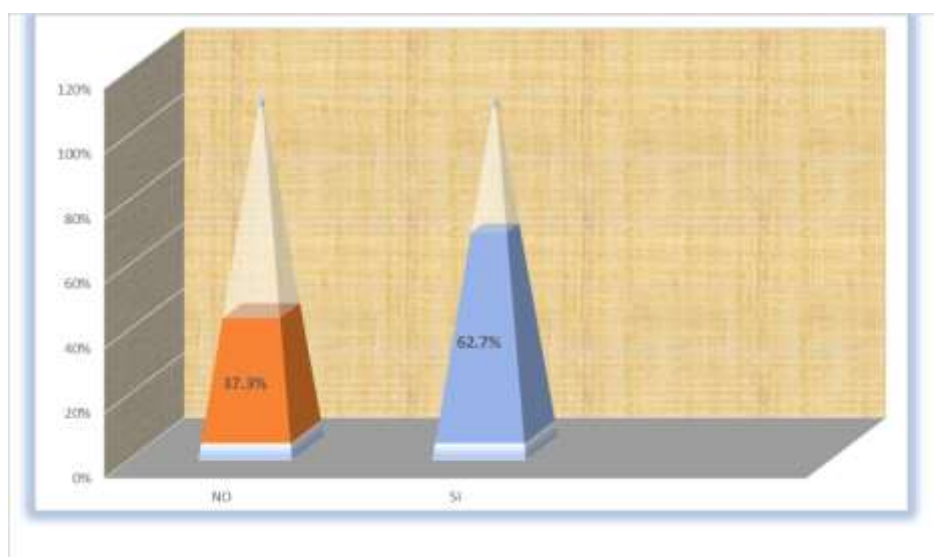
Los resultados de la encuesta muestran un predominio abrumador de respuestas negativas, con el 68.2% de los encuestados respondiendo "No" a la pregunta planteada. Esto indica una fuerte tendencia de rechazo o desaprobación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 31.8% de los encuestados respondió afirmativamente, lo que sugiere que la aceptación o apoyo a la pregunta planteada es significativamente menor en comparación con la oposición.

## Registro 18

| Por la labor que desempeña ¿La entidad donde presta servicios le remunera el descanso médico? |                 |        |
|---|-----------------|--------|
| Alternativas  | Número absoluto | Índice |
| NO  | 41              | 37.3%  |
| SI  | 69              | 62.7%  |
| Global  | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



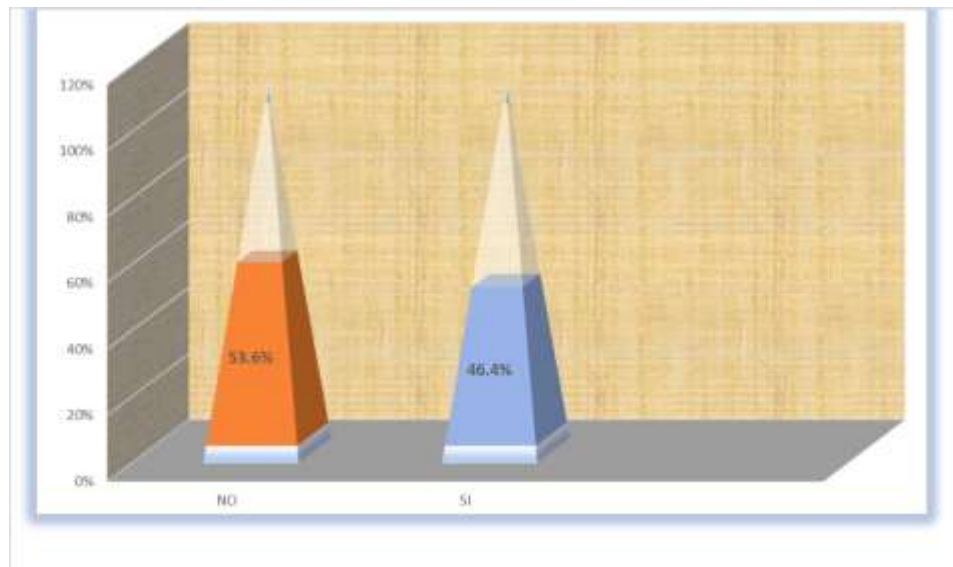
Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados, representando el 62.7%, respondieron afirmativamente a la pregunta planteada. Esto indica una tendencia positiva y de aceptación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Sin embargo, un porcentaje significativo del 37.3% de los encuestados respondió negativamente. Esto sugiere que también existe una oposición considerable al tema o la propuesta.

## Registro 19

| Por el trabajo que realiza ¿Considera correcto que no se le otorgue las gratificaciones por fiestas patrias y navidad? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 59              | 53.6%  |
| SI   | 51              | 46.4%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



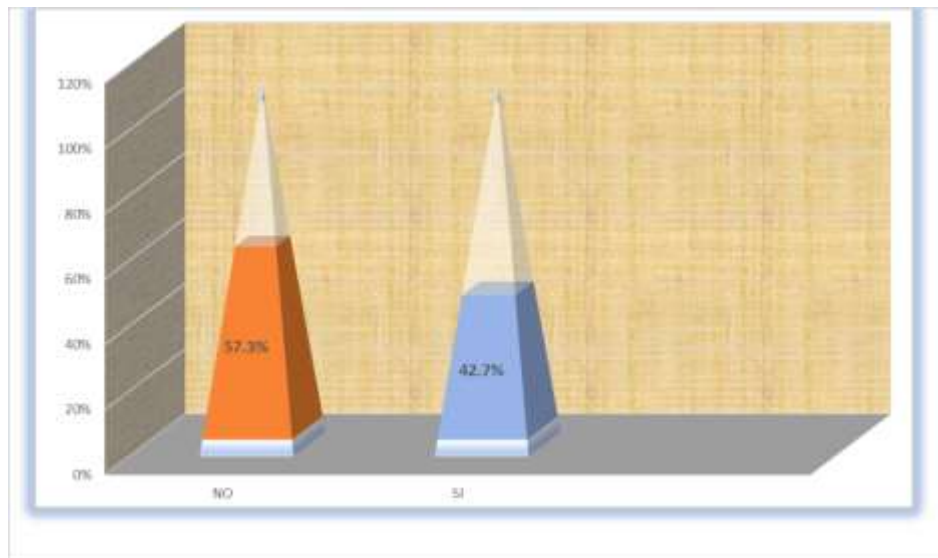
Debido a la estrecha diferencia entre las respuestas positivas (46.4%) y negativas (53.6%), los responsables de la toma de decisiones deben proceder con cautela y considerar cuidadosamente los posibles impactos y consecuencias de cualquier decisión.

Será crucial buscar un equilibrio entre atender las preocupaciones de la minoría que respondió negativamente y aprovechar el apoyo de la ligera mayoría que respondió positivamente.

## Registro 20

| ¿Considera correcto que no se le pague su compensación por tiempo de servicio? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 63              | 57.3%  |
| SI   | 47              | 42.7%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



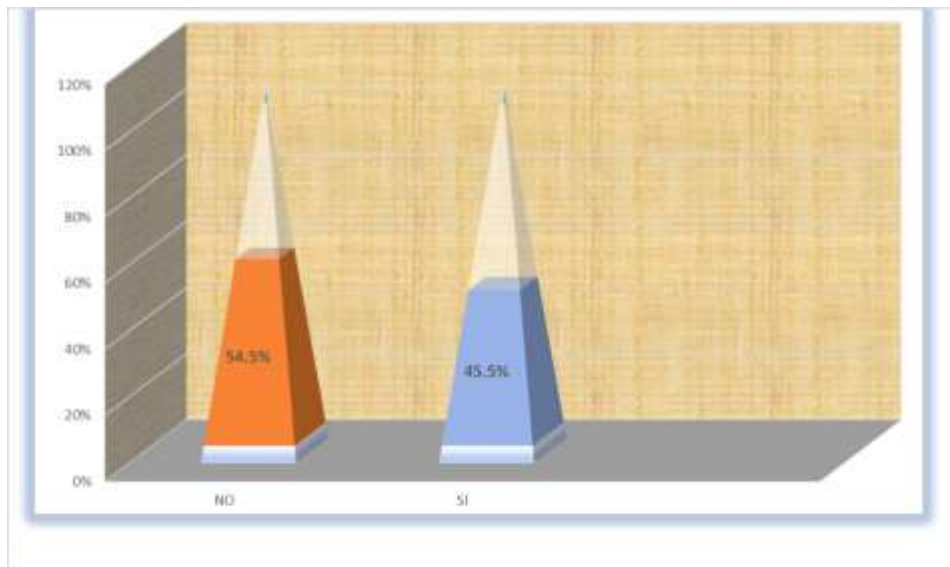
Los resultados de la encuesta muestran un predominio de respuestas negativas, con el 57.3% de los encuestados respondiendo "No" a la pregunta planteada. Esto indica una tendencia clara de rechazo o desaprobación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 42.7% de los encuestados respondieron afirmativamente, lo que sugiere que la aceptación o apoyo a la pregunta planteada es menor en comparación con la oposición.

## Registro 21

| ¿Considera que la retribución económica que percibe es igual al de los trabajadores permanentes que realizan la misma labor? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 60              | 54.5%  |
| SI   | 50              | 45.5%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



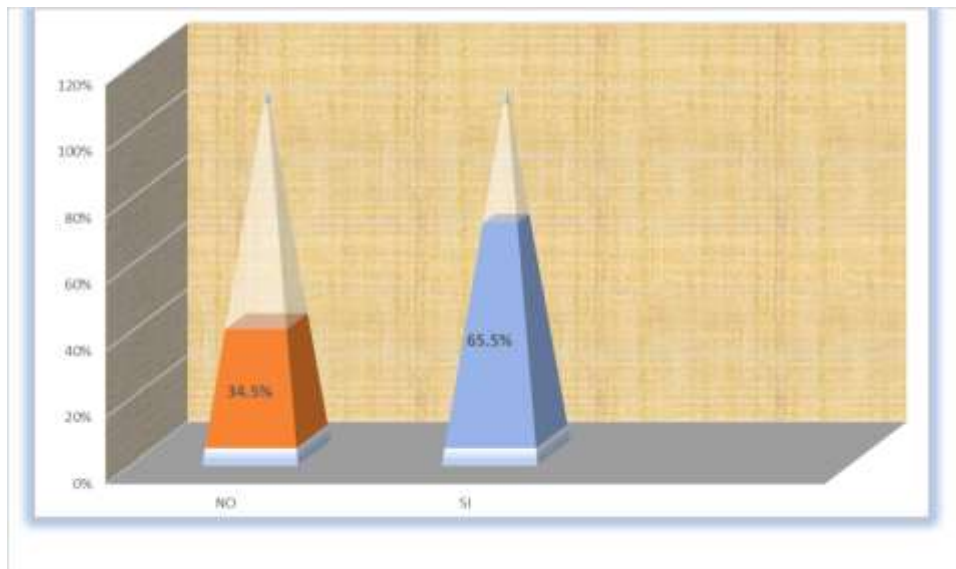
Los resultados de la encuesta muestran una división casi equitativa entre las respuestas positivas y negativas. El 54.5% de los encuestados respondió negativamente, mientras que el 45.5% respondió afirmativamente.

Esta distribución tan cercana de las respuestas sugiere que el tema o la propuesta planteada genera opiniones divididas entre los participantes de la encuesta.

## Registro 22

| ¿Se encuentra protegido por un seguro complementario de trabajo de riesgo? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 38              | 34.5%  |
| SI   | 72              | 65.5%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



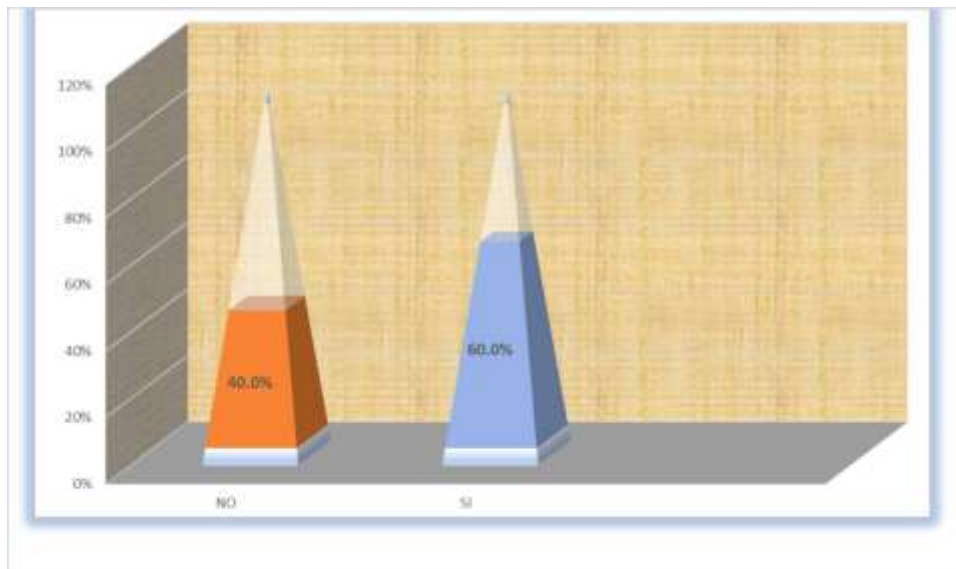
Los resultados de la encuesta muestran una abrumadora mayoría, representando el 65.5% de los encuestados, que respondieron afirmativamente a la pregunta planteada. Esto indica un fuerte apoyo y aceptación hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Solo el 34.5% de los encuestados respondieron negativamente, lo que sugiere que la oposición o rechazo a la pregunta es relativamente baja en comparación con la aceptación.

### Registro 23

| ¿Cuenta con un seguro de salud que cubra el tratamiento de enfermedades de usted y su familia? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 44              | 40%    |
| SI   | 66              | 60%    |
| Global   | 110             | 100.0% |

### Representación Visual



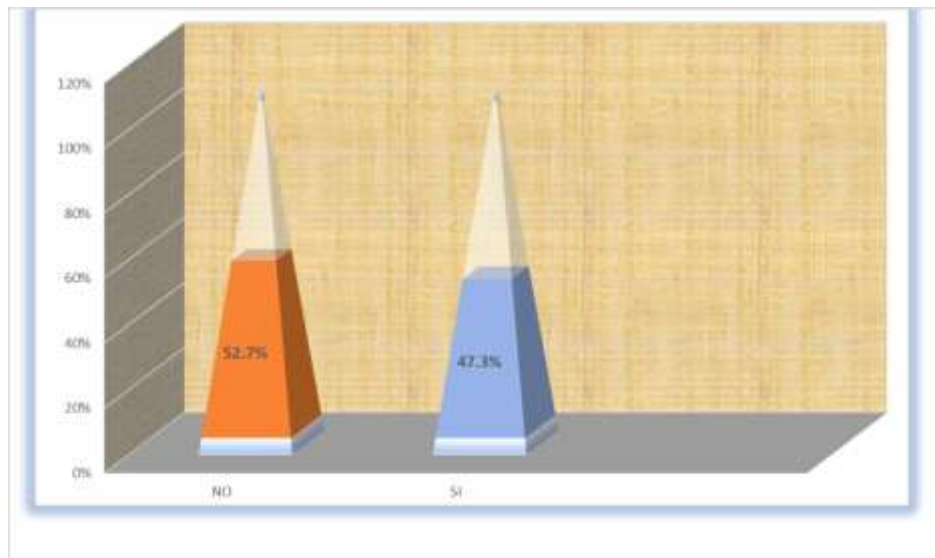
Los resultados de la encuesta muestran una tendencia positiva, con el 60% de los encuestados respondiendo afirmativamente a la pregunta planteada. Esto indica un apoyo significativo hacia el tema o la propuesta en cuestión.

Sin embargo, un porcentaje significativo del 40% de los encuestados respondió negativamente, lo que sugiere que también existe una oposición considerable al tema o la propuesta.

## Registro 24

| ¿Considera que su modalidad de contratación le otorga estabilidad laboral? |                 |        |
|--|-----------------|--------|
| Alternativas   | Número absoluto | Índice |
| NO   | 58              | 52.7%  |
| SI   | 52              | 47.3%  |
| Global   | 110             | 100.0% |

## Representación Visual



Los resultados de la encuesta muestran una división casi equitativa entre las respuestas positivas y negativas. El 52.7% de los encuestados respondió negativamente, mientras que el 47.3% respondió afirmativamente.

Esta distribución tan cercana de las respuestas sugiere que el tema o la propuesta planteada genera opiniones divididas entre los participantes de la encuesta.

## IV. DISCUSIÓN

Análisis de hipótesis utilizando la prueba de Chi-Cuadrado.

### Hipótesis clave

**Ho:** La subordinación influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**HA:** La subordinación no influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

| <i>Test chi-cuadrado</i>                    |                     |                         |                                   |
|---|---------------------|-------------------------|-----------------------------------|
|   | Cifra               | Grados de independencia | Relevancia asintótica (bilateral) |
| <i>Indicador de Chi-Cuadrado de Pearson</i> | 82,731 <sup>a</sup> | 56                      | 0,012                             |
| <i>Relación de verosimilitud</i>            | 91,722              | 56                      | 0,002                             |
| <i>Correlación lineal</i>                   | 4,269               | 1                       | 0,039                             |
| <i>Cantidad de registros correctos</i>      | 110                 |                         |                                   |

Con un valor de 82.731, los resultados muestran que el fenómeno o la variable en cuestión tiene una importancia significativa en el contexto analizado. Este valor indica que los efectos observados son considerables y relevantes dentro del marco de estudio específico.

La relevancia asintótica bilateral de 0.012 sugiere que, a medida que las variables o condiciones se acercan a los límites extremos, el impacto o la significancia de los resultados disminuye, aunque de manera marginal. Esto indica que el fenómeno estudiado tiene una influencia sutil pero continua incluso en condiciones extremas.

Estudios recientes desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo evidencian transformaciones significativas en modalidades ocupacionales contemporáneas.

Esta evolución contractual manifiesta distorsiones sustanciales sobre acuerdos civiles convencionales, fenómeno presente globalmente sin distinción entre economías desarrolladas o emergentes. Dicha situación predomina principalmente ante deficiencias regulatorias supervisoras, facilitando su propagación hacia múltiples sectores productivos y profesionales. OIT. (2016).

Los resultados obtenidos por Cerna (2021) en su investigación académica evidencian que verificar situaciones objetivas predomina sobre documentación formal al examinar acuerdos contractuales independientes. Su estudio demuestra que aplicando parámetros específicos se descubren características propias de subordinación encubiertas. Esta metodología analítica facilita reconocer verdaderas condiciones jurídicas mediante observación directa de actividades ejecutadas por prestadores.

Los hallazgos presentados por Villar y Cayul (2011) evidencian que sistemas legales aceptan variaciones contractuales ocupacionales. Particularmente, normativas peruanas demandan gestiones administrativas o judiciales formales para constatar situaciones fácticas, impidiendo validaciones inmediatas sobre relaciones subordinadas. Esta singularidad procedimental representa desafíos considerables al momento de establecer genuinos vínculos laborales.

Académicos especializados indican que transformaciones contractuales surgen debido a condicionamientos económicos y disponibilidad ocupacional reducida dentro del ámbito nacional. Este panorama socioeconómico peruano ocasiona que profesionales acepten nexos laborales inadecuados, anteponiendo necesidades financieras sobre garantías ocupacionales básicas.

### Premisa detallada 01

**Ho:** La dependencia jerárquica influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**HA:** La dependencia jerárquica no influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

| <i>Test chi-cuadrado</i>                    |                     |                         |                                   |
|---|---------------------|-------------------------|-----------------------------------|
|   | Cifra               | Grados de independencia | Relevancia asintótica (bilateral) |
| <i>Indicador de Chi-Cuadrado de Pearson</i> | 46,513 <sup>a</sup> | 24                      | 0,004                             |
| <i>Relación de verosimilitud</i>            | 45,655              | 24                      | 0,005                             |
| <i>Correlación lineal</i>                   | 8,203               | 1                       | 0,004                             |
| <i>Cantidad de registros correctos</i>      | 110                 |                         |                                   |

Con una relevancia asintótica bilateral de 0.004, se observa que el impacto o la significancia de los resultados tiende a ser muy bajo a medida que las variables se acercan a los límites extremos. Esto sugiere que los efectos del fenómeno estudiado son mínimos en condiciones extremas o en el largo plazo.

A pesar de la baja relevancia asintótica, el valor de 46.513 indica que los resultados tienen una importancia considerable en el contexto analizado. Este valor sugiere que los efectos observados son significativos y relevantes dentro del marco de estudio específico, a pesar de la atenuación en condiciones extremas.

La investigación académica presentada por Agamez (2020) analiza componentes fundamentales que caracterizan relaciones ocupacionales gubernamentales registradas inicialmente bajo modalidades independientes. Su estudio identifica elementos jerárquicos similares presentes tanto en instituciones públicas como privadas. Tales mecanismos administrativos contravienen disposiciones fundamentales constitucionales. Evidencias sobre control directo y potestades sancionadoras en entidades estatales comerciales demuestran

existencia de vínculos subordinados. Estas prácticas representan infracciones recurrentes contra derechos laborales contemplados en ordenamientos jurídicos domésticos e internacionales.

Administraciones públicas necesitan fortalecer supervisiones preventivas evitando modificaciones contractuales perjudiciales hacia colaboradores. Sistemas vigentes operan principalmente mediante respuestas posteriores ante reclamos formales presentados sobre vulneraciones ocupacionales. Esta situación demanda transformar paradigmas institucionales, promoviendo regularización proactiva sobre relaciones profesionales existentes.

### **Premisa detallada 02**

**Ho:** El horario de trabajo influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**HA:** El horario de trabajo no influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

| <i>Test chi-cuadrado</i>                    |                     |                         |                                   |
|---|---------------------|-------------------------|-----------------------------------|
|   | Cifra               | Grados de independencia | Relevancia asintótica (bilateral) |
| <i>Indicador de Chi-Cuadrado de Pearson</i> | 82,686 <sup>a</sup> | 32                      | 0,000                             |
| <i>Relación de verosimilitud</i>            | 83,319              | 32                      | 0,000                             |
| <i>Correlación lineal lineal</i>            | 28,508              | 1                       | 0,000                             |
| <i>Cantidad de registros correctos</i>      | 110                 |                         |                                   |

La relevancia asintótica bilateral de 0.000 indica que, a medida que las variables se acercan a los límites extremos, el impacto o la significancia de los resultados es prácticamente nulo. Esto sugiere que los efectos del fenómeno estudiado son mínimos en condiciones extremas o en el largo plazo.

A pesar de la baja relevancia asintótica, el valor de 82.686 indica que los resultados tienen una importancia considerable en el contexto analizado. Este valor alto sugiere que los efectos observados son significativos y relevantes dentro del marco de estudio específico, aunque su relevancia disminuya en condiciones extremas.

Conforme señala Lidia Vílchez, marcos normativos identifican tres escenarios jurídicos fundamentales donde ocurren mutaciones contractuales: acuerdos temporales específicos, servicios tercerizados y prácticas formativas profesionales. Cada categoría presenta características particulares que ameritan exámenes individualizados para comprender adecuadamente transformaciones ocupacionales establecidas mediante disposiciones legales vigentes.

Lineamientos jurídicos concernientes a cambios ocupacionales procuran establecer límites precisos sobre gestión corporativa interna. Marcos regulatorios determinan vínculos permanentes cuando identifican prácticas específicamente señaladas como inadecuadas. Dichas normativas delimitan capacidades directivas originalmente otorgadas para administrar colaboradores institucionales.

### **Premisa detallada 03**

**H<sub>0</sub>:** La continuidad laboral es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

**H<sub>A</sub>:** La continuidad laboral no es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.

| <i>Test chi-cuadrado</i> |                         |                                   |
|--------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| Cifra                    | Grados de independencia | Relevancia asintótica (bilateral) |

|   |                     |    |       |
|---|---------------------|----|-------|
| <i>Indicador de Chi-Cuadrado de Pearson</i> | 86,034 <sup>a</sup> | 32 | 0,000 |
| <i>Relación de verosimilitud</i>            | 93,353              | 32 | 0,000 |
| <i>Correlación lineal lineal</i>            | 0,355               | 1  | 0,551 |
| <i>Cantidad de registros correctos</i>      | 110                 |    |       |

La relevancia asintótica bilateral de 0.000 indica que, a medida que las variables se acercan a los límites extremos, el impacto o la significancia de los resultados es prácticamente nulo. Esto sugiere que los efectos del fenómeno estudiado son mínimos en condiciones extremas o en el largo plazo.

A pesar de la baja relevancia asintótica, el valor de 86.034 indica que los resultados tienen una importancia considerable en el contexto analizado. Este valor alto sugiere que los efectos observados son significativos y relevantes dentro del marco de estudio específico, aunque su relevancia disminuya en condiciones extremas.

Ruiz (2016), en su investigación titulada, “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”, tesis para optar el título profesional de abogado por la Universidad Católica San Pablo, en su conclusión determina: “Si tomamos en cuenta lo que significa el principio de primacía de la realidad, el mismo debe ser entendido de una manera tuitiva al trabajador, pues eso es lo que se busca con este principio poder determinar cuál es la verdadera relación con la que se contrató al trabajador, solo para poder proteger la dignidad humana del trabajador. En tal sentido, siempre se debe considerar o valorar mejor aquello que prima en la realidad y no lo establecido en los documentos. Si ello ocurre, es decir, si se desvirtúa la relación laboral, incluso podemos estar ante un fraude a la ley o incluso supuestos de fraude laboral, que deben ser sancionados por la ley, incluso más allá de reconocer la verdadera forma del contrato” (p. 145).

Restringir facultades empresariales arbitrarias mediante fundamentos causales constituye un elemento primordial al iniciar actividades remuneradas. Esta salvaguarda ocupacional no se limita exclusivamente al cese contractual, sino que demanda coherencia

entre circunstancias reales y condiciones establecidas, garantizando así derechos laborales fundamentales desde etapas preliminares.

## V. CONCLUSIONES

1.- De acuerdo con los resultados obtenidos de la prueba del chi – cuadrado obtuvo la relevancia asintótica bilateral de 0.012 indica que la influencia de la subordinación en la desnaturalización de contratos de locación de servicio celebrado con administración pública en la provincia de Ica 2022, **es significativa**. Con un valor de 82,731, los resultados del estudio subrayan la importancia crítica de entender y regular adecuadamente la subordinación en estos contratos. Este valor alto indica que los efectos observados son significativos y relevantes dentro del contexto específico de la provincia de Ica en 2022, lo cual es fundamental para la toma de decisiones y políticas públicas.

2.- La prueba del chi – cuadrado, arrojó la relevancia asintótica bilateral de 0.004 sugiere que la dependencia jerárquica con la desnaturalización de contratos de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022, **es significativa**. A pesar de una relevancia asintótica relativamente baja, el valor de 46,513 subraya la importancia de los resultados obtenidos.

3.- Basándonos en los resultados de la prueba de chi-cuadrado, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 y un valor estadístico de 82,686, los datos indican que existe una **relación significativa** entre el horario de trabajo y la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, año 2022. El nivel de significancia extremadamente bajo (0,000) sugiere fuertemente que los resultados obtenidos no son atribuibles al azar. Esta conclusión respalda la existencia de una asociación estadística entre las variables analizadas.

**4.-** Los hallazgos estadísticos evidencian un nexo significativo entre la permanencia del vínculo ocupacional y la modificación sustancial de acuerdos contractuales por servicios dentro del sector gubernamental en la jurisdicción iqueña durante el periodo 2022. El análisis mediante la prueba chi-cuadrado arrojó valores determinantes: un coeficiente estadístico de 86,034 acompañado de una significancia bilateral que alcanzó 0,000. Esta métrica mínima de probabilidad descarta categóricamente la intervención del factor aleatorio en los resultados obtenidos, confirmando una correlación sustancial entre las variables examinadas bajo las circunstancias específicas del estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Las deficiencias fiscalizadoras han propiciado alteraciones contractuales significativas, afectando vínculos profesionales tanto en naciones industrializadas como emergentes. Ante transformaciones irregulares mediante acuerdos civiles simulados, resulta imperativo implementar penalidades monetarias hacia organismos infractores. Actualmente, esta práctica irregular permea múltiples sectores económicos, evidenciando modificaciones sustanciales en modalidades contractuales globales, particularmente cuando intentan disfrazar auténticas relaciones profesionales.

2. Salvaguardar principios fundamentales requiere lineamientos estructurados gubernamentales, superando meras restricciones específicas hacia planificaciones comprehensivas. Instituciones competentes deben desarrollar programas informativos sobre protecciones jurídicas disponibles, permitiendo actuaciones oportunas ante arbitrariedades patronales. Mediante políticas públicas efectivas, organismos estatales necesitan establecer mecanismos regulatorios integrales, incorporando responsabilidades legales por transgresiones, asegurando implementaciones contractuales apropiadas.

3. Sensibilización mediática masiva resulta fundamental para visibilizar problemáticas ocupacionales existentes ante opinión ciudadana. Esta concientización social requiere difundir sistemáticamente mecanismos protectores disponibles para comunidades económicamente productivas. Sin conocimientos profundos sobre garantías profesionales, permanecerán riesgos constantes hacia colaboradores, evidenciando urgencia por establecer programas informativos comprehensivos societarios.

4. Documentación instructiva gubernamental detallada sobre marcos regulatorios vigentes fortalecería comprensión integral sobre derechos ocupacionales. Mediante implementación sistemática informativa, organismos protectores estatales garantizarían

conocimientos fundamentales hacia comunidades trabajadoras. Esta orientación comprensiva permitiría entendimiento profundo sobre mecanismos contractuales, obligaciones establecidas y beneficios contemplados legalmente.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almario, E. y Monsalve, A. (2019). *Desnaturalización de los contratos de prestación de servicios entre particulares y el estado colombiano en el período 2008-2018*. (Tesis de grado, Universidad La Gran Colombia) [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario\\_Monsalve\\_2019.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1JOJV\\_8SiAfojksjVLN0dzzdl3pzVPa-gUi9Ihq-XsUN9QHi3NfiTSCBk](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario_Monsalve_2019.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1JOJV_8SiAfojksjVLN0dzzdl3pzVPa-gUi9Ihq-XsUN9QHi3NfiTSCBk)
- Cerna, S. y Luyo, A. (2021). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales*, Lima, 2020. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76204/Cerna\\_GSC-Luyo\\_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76204/Cerna_GSC-Luyo_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Countouris N., (2011) *La relación laboral: un análisis comparativo de los enfoques judiciales nacionales*, en Casale G. (ed.), *La relación laboral: una descripción general comparativa*, Oxford, Hart Publishing.
- Gálvez. (2018). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. *Gálvez Monteagudo*. <https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-ladesnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-deservicios/#:~:text=Como%20bien%20sabemos%20>
- Hernández, R y Mendoza, P. (2018). *Métodos de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª ed.). McGraw Hill. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S11397632201700050014&lng=es&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S11397632201700050014&lng=es&tlng=es)
- Huergo, A. (2019). La prestación de los servicios públicos locales. *Documentación Administrativa*, número 6, 129-148. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/download/10768/11683?inline>

=1&fbclid=IwAR32B8I3OUrCuy11e\_YBtFfDv-  
LjgKcKm48ArgD2k\_6woSRStB6\_\_9vvKdw

Isak Vento (2023) The consequences of the temporary employment of project managers for public innovation: *An analysis of EU projects in Finland*, *Public Money & Management*, 43:4, 349-356. <https://doi.org/10.1080/09540962.2021.1971868>

Menegatti, E. (2020). Llevar la legislación laboral de la UE más allá del contrato de trabajo: el papel desempeñado por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. *Revista Europea de Derecho Laboral*, 11 (1), 26–47. <https://doi.org/10.1177/2031952519884713>

Martínez, J. (2018). Los debates sobre los servicios públicos locales: Estado de la cuestión. *Revista Catalana de Dret Públic*, (57), p. 72-96. <https://doi.org/10.2436/rcdp.i57.2018.3228>

Melgar, K. (2020). *La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, municipalidad distrital de Santiago de Surco*. (Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú) <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1165/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mangaoang, E. (2021). Trabajo precario en el sector público filipino: Matices y perspectivas de reforma. *Revista filipina de administración pública*, 65(1-2), 1.31.

OIT. (2016). *Empleo no estándar en el mundo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo - Servicio (PRODOC) de la OIT

Quispe, V. (2021). *“Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la municipalidad provincial de Huanta, 2019”*. (Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática) <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/418/QUISPE%20GUZMAN,%20VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, L. y Rosas, E. (2021). *La Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios En La Dirección Regional Agraria De Ancash – 2015-2017*. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo)

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67789/Rodr%C3%ADguez\\_CLA-Rosas\\_PER-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67789/Rodr%C3%ADguez_CLA-Rosas_PER-SD.pdf?sequence=1)
- Salazar, G. (2021). Criterios jurisprudenciales para identificar la subordinación jurídica en un contrato realidad. *Inciso*, 23(2), p. 1-19.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8284463>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Velaña Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín De Coyuntura*, (22), 20–23.  
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720/693>
- Villafuerte, M. (2022). “Causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que generan Informalidad laboral en el sector público peruano”. (Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú)  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte\\_Programa\\_Especial\\_Titulacion\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte_Programa_Especial_Titulacion_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villarroel, W. Resiliencia y rendimiento académico en estudiantes de 6to de secundaria de la unidad educativa nuestra señora de Itati. [Tesis de grado]. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en:  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24983/T-1279.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zagaceta, D. (2018). La gestión directiva y el desempeño laboral de los directivos de la RED 01- UGEL 07. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22621>

## **VIII. ANEXOS**

**Anexo N° 01: Matriz de consistencia**

| Problema general   | Objetivo general   | Hipótesis general  | Metodología:<br>tipo y diseño de investigación   |
|--|--|--|--|
| ¿La subordinación influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública en la provincia de Ica, 2022?  | Determinar si la subordinación influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública, 2022.  | La subordinación influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado con la administración pública en la provincia de Ica, 2022.  | <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>El tipo de investigación es básica.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b><br/>La investigación corresponde al nivel relacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>La investigación corresponde al diseño no experimental.</p> <p><b>Población:</b><br/>En este caso, la población estuvo compuesta por 153 personas que laboran en la administración pública de la provincia de Ica bajo el contrato de locación de servicios.</p> <p><b>Muestra:</b></p> $\frac{Z^2 * p * q * N}{\frac{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 153}}$ $\frac{(0.5)^2(153 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{n = 109.6}$ $n = 110$ <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b><br/>Guía de encuesta<br/>Ficha de análisis bibliográfico</p> |
| Problemas específicos  | Objetivos específicos  | Hipótesis específicas  |  |
| <p><b>P.E.1:</b> ¿La dependencia jerárquica influye la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022?</p> <p><b>P.E.2:</b> ¿El horario de trabajo influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022?</p> <p><b>P.E.3:</b> ¿La continuidad laboral es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022?</p> | <p><b>O.E.1:</b> Determinar si la dependencia jerárquica influye la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.</p> <p><b>O.E.2:</b> Determinar si el horario de trabajo influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.</p> <p><b>O.E.3:</b> Identificar si la continuidad laboral es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.</p> | <p><b>H.E.1:</b> La dependencia jerárquica influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.</p> <p><b>H.E.2:</b> El horario de trabajo influye significativamente en la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.</p> <p><b>H.E.3:</b> La continuidad laboral es causal de la desnaturalización de contrato de locación de servicio celebrado en la administración pública en la provincia de Ica, 2022.</p> |  |

**Anexo: Nro. 02 Operacionalización de variables e indicadores**

| VARIABLE  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES  | ESCALA DE MEDICIÓN |  |  |                                   |         |
|---|--|---|---|--|--------------------|--|--|-----------------------------------|---------|
| <b>Variable Independiente:</b><br><br>Subordinación | De acuerdo con Melgar (2020), la relación laboral se da cuando el empleador tiene el control y la supervisión de la actividad del trabajador, quien está sujeto a sus normas y directivas. | La variable subordinación ha sido operacionalizada mediante las propuestas de dimensiones:<br><br>Estas permitieron la elaboración del instrumento, llamado subordinación; estructurado en dimensiones e indicadores. | dependencia jerárquica  | prestación personal o delegada a terceros  | ORDINAL            |  |  |                                   |         |
|   |  |   |   | autonomía en la prestación de servicios  |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   |   | documento con designación de funciones   |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   | horario de trabajo  | prestación de servicios fiscalizada  |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   |   | sistema de horario de ingreso  |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   |   | 08 horas diarias de servicios<br>horas extras<br>incumplimiento de horario   |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   | continuidad laboral   | capacitación certificada   |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   |   | uniforme para el desempeño   |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   |   | herramientas de trabajo  |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   |   | incentivos laborales   |                    |  |  |                                   |         |
|   |  |   | <b>Variable Dependiente:</b><br><br>Desnaturalización de contrato de locación de servicio | Según el Art. N° 1764 del Código Civil, el contrato por locación de servicios implica que el locador (civil) presta sus servicios personales al comitente, sin estar subordinado a él, por un plazo fijado y una remuneración económica. |                    | La variable desnaturalización de contrato de locación de servicio ha sido operacionalizada mediante las propuestas de dimensiones:<br><br>Estas permitieron la elaboración del instrumento, llamado cuestionario sobre desnaturalización de contrato de locación de servicio, estructurado en dimensiones e indicadores. | nivel de satisfacción de la contratación | contrato de locación de servicios | ORDINAL |
|   |  |   |   |  |                    |  |  | adecuada                          |         |
| inadecuada  |  |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
| coherente   |  |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
| beneficios  | nivel de satisfacción  |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
|   | descanso vacacional  |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
|   | gratificaciones de fiestas patrias y navidad   |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
|   | compensación por tiempo de servicios   |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
| calidad de vida                                     | retribución equitativa   |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
|   | seguro complementario de trabajo de riesgo   |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
|   | seguro de salud que cubra el pago de tratamiento de enfermedades   |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |
|   | estabilidad laboral  |   |   |  |                    |  |  |                                   |         |

**Anexo: Nro. 03: Encuesta**

## GUÍA DE ENCUESTA

(trabajadores de la administración pública de la provincia de Ica bajo el contrato de locación de servicios)

Estimados trabajadores de la administración pública de la provincia de Ica bajo el contrato de locación de servicios: esta encuesta es anónima y con fines estadísticos se requiere algunos datos para la investigación: Subordinación en la desnaturalización de contrato de locación de servicio en la administración pública en la provincia de Ica.

**Instrucciones:** Marque (X) en una sola alternativa, la que indica que usted realmente identifica la respuesta a la pregunta planteada.

Gracias por su valiosa colaboración.

| <b>Variable 1: SUBORDINACIÓN</b>  | <b>SI</b> | <b>NO</b> |
|---|-----------|-----------|
| <b>Dimensión 1: Dependencia jerárquica</b>  |           |           |
| 1. ¿La prestación que realiza a favor de la entidad donde labora es personal?   |           |           |
| 2. ¿Existe autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la entidad donde usted labora?              |           |           |
| 3. ¿En el tiempo que viene laborando se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?                 |           |           |
| 4. ¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior?      |           |           |
| <b>Dimensión 2: Cumplimiento de un horario de trabajo</b>   | <b>SI</b> | <b>NO</b> |
| 5.- ¿Al momento de ingresar a laborar registra un sistema de horario de ingreso?                                      |           |           |
| 6.- ¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la entidad donde trabaja?                                  |           |           |
| 7.- ¿Realiza usted horas extras a favor de la entidad donde usted trabaja?  |           |           |
| 8.- ¿En el tiempo que viene prestando servicios, se le ha impuesto alguna sanción por incumplimiento de horario?      |           |           |
| <b>Dimensión 3: Continuidad laboral</b>   | <b>SI</b> | <b>NO</b> |
| 9.- ¿Ha recibido alguna capacitación certificada por parte de la entidad donde trabaja para la función que desempeña? |           |           |
| 10.- ¿La entidad donde usted labora es quien le otorga uniforme para el desempeño de sus labores?                     |           |           |

## Anexo: Nro. 04 SPSS

alfa del dra Daniela.sav [Conjunto Datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta   | Valores        | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|--------|----------|---------|-----------|--|----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1  | VX     | Numérico | 8       | 2         | Variable X. SUBORDINACIÓN  | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 2  | D1     | Numérico | 8       | 2         | Dimensión 1. Dependencia jerárquica  | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 3  | P1     | Numérico | 8       | 2         | P1. ¿La prestación que realiza a favor de la entidad donde labora es personal?                     | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 4  | P2     | Numérico | 8       | 2         | P2. ¿Existe autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la entidad donde uste.  | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 5  | P3     | Numérico | 8       | 2         | P3. ¿En el tiempo que viene laborando se le ha otorgado documento con la designación de sus.       | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 6  | P4     | Numérico | 8       | 2         | P4. ¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe im.    | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 7  | D2     | Numérico | 8       | 2         | Dimensión 2. Cumplimiento de un horario de trabajo   | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 8  | P5     | Numérico | 8       | 2         | P5. ¿Al momento de ingresar a laborar registra un sistema de horario de ingreso?                   | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 9  | P6     | Numérico | 8       | 2         | P6. ¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la entidad donde trabaja?               | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 10 | P7     | Numérico | 8       | 2         | P7. ¿Realiza usted horas extras a favor de la entidad donde usted trabaja?                         | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 11 | P8     | Numérico | 8       | 2         | P8. ¿En el tiempo que viene prestando servicios, se le ha impuesto alguna sanción por incumpl.     | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 12 | D3     | Numérico | 8       | 2         | Dimensión 3. Continuidad laboral   | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 13 | P9     | Numérico | 8       | 2         | P9. ¿Ha recibido alguna capacitación certificada por parte de la entidad donde trabaja para la fu. | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 14 | P10    | Numérico | 8       | 2         | P10. ¿La entidad donde usted labora es quien le otorga uniforme para el desempeño de sus lab.      | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 15 | P11    | Numérico | 8       | 2         | P11. ¿La entidad donde usted labora le brinda las herramientas de trabajo para el desempeño d.     | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 16 | P12    | Numérico | 8       | 2         | P12. ¿La entidad donde usted labora le otorga incentivos laborales?                                | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 17 | VY     | Numérico | 8       | 2         | Variable Y. DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS                                 | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 18 | D4     | Numérico | 8       | 2         | Dimensión 4. Nivel de satisfacción de la contratación  | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 19 | P13    | Numérico | 8       | 2         | P13. ¿Usted cuando inició su relación laboral suscribió un contrato de trabajo de locación de s.   | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20 | P14    | Numérico | 8       | 2         | P14. ¿Considera adecuada su contratación?  | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 21 | P15    | Numérico | 8       | 2         | P15. ¿Considera beneficiosa su contratación?   | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 22 | P16    | Numérico | 8       | 2         | P16. ¿Considera coherente su contratación?   | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 23 | D5     | Numérico | 8       | 2         | Dimensión 5. Beneficios  | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 24 | P17    | Numérico | 8       | 2         | P17. ¿Considera que la entidad donde trabaja le viene reconociendo el pago de sus beneficios       | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 25 | P18    | Numérico | 8       | 2         | P18. Por la labor que desempeña ¿La entidad donde presta servicios le remunera el descanso         | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 26 | P19    | Numérico | 8       | 2         | P19. Por el trabajo que realiza ¿Considera correcto que no se le otorgue las gratificaciones por   | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 27 | P20    | Numérico | 8       | 2         | P20. ¿Considera correcto que no se le pague su compensación por tiempo de servicio?                | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 28 | D6     | Numérico | 8       | 2         | Dimensión 6. Calidad de vida   | Ninguno        | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 29 | P21    | Numérico | 8       | 2         | P21. ¿Considera que la retribución económica que percibe es igual al de los trabajadores perm.     | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 30 | P22    | Numérico | 8       | 2         | P22. ¿Se encuentra protegido por un seguro complementario de trabajo de riesgo?                    | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 31 | P23    | Numérico | 8       | 2         | P23. ¿Cuenta con un seguro de salud que cubra el tratamiento de enfermedades de usted y su         | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 32 | P24    | Numérico | 8       | 2         | P24. ¿Considera que su modalidad de contratación le otorga estabilidad laboral?                    | (1,00, MUY ... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 33 |        |          |         |           |  |                |          |          |            |         |         |

Vista de datos **Vista de variables**

## **CASACIONES LABORALES**

La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad o la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, siempre fue materia de pronunciamiento de la Corte Suprema. Desde la aplicación de los CAS, también se ha generado que la misma pueda desnaturalizarse.

- **Casación Laboral 476-2005, Lima**
- **Casación Laboral 2056-2004, Lima**
- **Casación Laboral 8152-2014, Cañete**
- **Casación Laboral 11169-2014, La Libertad**
- **Casación Laboral 12475-2014, Moquegua**
- **Casación Laboral 7252-2015, Ica**