



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La desnaturalización del contrato de trabajo y la carrera
administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTORES:

Inocente Quintanilla, Cesar Angello (orcid.org/0000-0001-9786-8129)

Santiago Reyes, Martha Elizabeth (orcid.org/0000-0001-9999-3310)

ASESORA:

Dra. Ordinola Quintana, Nuria Chirley (orcid.org/0000-0002-0086-5384)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi madre que confió siempre en mí y apoyó en todo momento para que logre mis objetivos, a mi padre y mis hermanas quienes son mi inspiración y fuerza para mantenerme de pie y nunca renunciar a mis sueños que fueron mi fortaleza y valentía para seguir adelante.

Cesar Angello Inocente Quintanilla

Esta tesis se la dedico a mis padres por ser mis grandes inspiradores, mis hermanos que siempre están impulsando y apoyándome a seguir mis metas, a mi hijo que es mi fortaleza ante cualquier adversidad.

Martha Elizabeth Santiago Reyes

Agradecimiento

Gracias a la universidad por brindarnos la oportunidad de lograr nuestras metas y a nuestra asesora por la muestra de su gran compromiso y vocación hacia sus alumnos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de la información	17
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25

REFERENCIAS	26
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia teórica	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Validación de expertos	
Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento.....	
Anexo 5: Reporte Turnitin.....	

Índice de tablas

Tabla 1	13
Matriz de categorización	13
Tabla 2	15
<i>Participantes de abogados litigantes</i>	15

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	14
<i>Ubicación del Hospital Barranca Cajatambo</i>	14

Resumen

La presente investigación titulada: “La desnaturalización del contrato de trabajo y la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021”; cuyo objetivo general fue explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021. La metodología de la investigación fue de enfoque cualitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo y de diseño de teoría fundamentada; donde se aplicó la técnica de la guía de entrevista realizada a nueve expertos en la materia, y se realizó el análisis documental de seis casos jurisprudenciales, relacionados al tema.

A modo de conclusión, se observa que, si se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca, dado que se incumplen las leyes, sobre el acceso a un contrato indeterminado mediante la carrera administrativa.

Finalmente, la presente investigación recomienda recurrir a la vía judicial, por lo cual, se debe emitir una demanda por desnaturalización de contrato de trabajo, bajo el principio de primacía de la realidad, puesto que la ley estipula los requisitos para acceder a la carrera administrativa, y al cumplirse esta debe ser respetada.

Palabras clave: *Carrera administrativa, Contratos laborales, Contratos a plazo fijo, Contratos a plazo indeterminado.*

Abstract

The present investigation entitled: "The denaturation of the employment contract and the administrative career at the Hospital Barranca Cajatambo 2021"; whose general objective was to explain how employment contracts are denatured and makes access to the administrative career impossible at Hospital Barranca Cajatambo 2021. The research methodology was of a quantitative approach, of a basic type, of a descriptive and research design; where the technique of the interview guide was applied to nine experts in the field, and the documentary analysis of six jurisprudential cases, related to the subject, was carried out.

By way of conclusion, it is observed that if the employment contracts are distorted and access to the administrative career in the Barranca Hospital is impossible, since the laws on access to an indeterminate contract through the administrative career are not complied with.

Finally, the present investigation recommends resorting to the judicial route, for which, a demand for denaturalization of the employment contract must be issued, under the principle of primacy of reality, since the law stipulates the requirements to access the administrative career, and when fulfilled this must be respected.

Keywords: *Administrative career, Labor contracts, Fixed-term contracts, Indefinite-term contracts.*

I. INTRODUCCIÓN

El Estado tiene como función, brindar con la mayor eficacia y eficiencia los servicios públicos para el bien de su población, de esta manera, cada accionar debe estar organizada y normatizada a nivel orgánico y funcional, para el manejo de sus recursos, para el logro de sus fines. En ese aspecto, es necesario la labor de los servidores del Estado que trabajan para ese fin. Por esta labor, que realizan los servidores públicos son dignos de tener beneficios en función a su esfuerzo, tiempo de servicio, dedicación; con el fin de obtener estabilidad laboral.

En Latinoamérica, según Toranzo (2018) en países como Ecuador, Argentina, Bolivia buscan cambios en la Administración Pública, o inclusive ya se han realizado reformas; no obstante, no se respeta. La mayoría de profesionales que trabaja para el Estado, están sujetos a prácticas políticas para un ascenso o nombramiento, sin fundamentación en la productividad, ni efectividad, ni esfuerzo. En ese sentido, según Hussman (2011) en América Latina, hasta el día de hoy los empleos públicos son vistos para los gobernantes como un recurso para elegir a su elección a un colaborador, que puede ser un militante del partido, una amistad, entre otros; generando una sobrepoblación de gente incapaz en los cargos públicos

En el Perú, según Luyo (2019) existe 1 millón 400 mil de ciudadanos al servicio del Estado, los cuales no todos laboran con las mismas condiciones remunerativas; así también, se cuenta con un 38% pertenecientes a carreras especiales, 20% al régimen CAS, 19% al D. Leg. N.º 276, 11% al D. Leg. N.º 728 y 12% a locadores de servicios informales. A pesar que entre ellos desarrollan trabajos similares en distintas entidades públicas, ello no se refleja en sus remuneraciones, así como en aspiraciones de sus aumentos o ascensos, pues la carrera pública en nuestro país casi no se hace presente, esto genera desde luego, la imposibilidad que los trabajadores puedan adoptar un plan de desarrollo profesional teniendo a la Administración Pública como empleador

El Tribunal Constitucional, desde hace más de diez años se encuentra en una posición protegida frente a las distorsiones de los contratos de trabajo,

especialmente de acuerdo al artículo 40 del D. S. N.º 005-90-PCM (Méndez, 2021). En un gran número de casos, se convierten en contratos de trabajo por tiempo indefinido, reconociendo que los contratos de trabajo se transforman en formalidades. En otras palabras, se explica y se describe la estabilidad del trabajador a través del nombramiento y el acceso a la carrera administrativa.

A nivel local, en la institución del Estado el Hospital Barranca Cajatambo los servidores públicos ingresan a laborar en la administración pública a través de concurso público y otros por la reincorporación de sentencias judiciales, lo que conlleva a realizarse contrato a plazo fijo por el periodo de un año y renovando sucesivamente semestral o anualmente en estos los últimos nueve años, vulnerando de alguna forma los derechos laborables, como son: la estabilidad, el nombramiento, la progresión de la carrera administrativa, ascensos, designación de cargo de confianza, destaque, reasignación, recorte de los beneficios y otros, en la que se evidencia la desigualdad en la remuneraciones económicas y discriminación entre servidores.

Es por ello que nuestra investigación tuvo por finalidad explicar y analizar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa a los servidores del Hospital Barranca Cajatambo bajo el régimen del D. Leg. N.º 276; vulnerando de esta forma el Estado el Derecho al trabajador transgrediendo nuestras normas constitucionales, evadiendo de una forma la responsabilidad mediante una simulación de contrato civil, el cual es desnaturalizado.

En ese sentido se plantea, el siguiente **problema general**: ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021?; así mismo tenemos como **problemas específicos**: ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021? y ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021?

La presente investigación tiene **justificación práctica**, dado que se analizará los motivos del porqué sucede la desnaturalización del contrato de trabajo en el Hospital de Barranca Cajatambo, generando que muchos servidores no accedan a la carrera administrativa, por ende, no sean nombrados. Se tiene una **justificación teórica**, puesto que la presente investigación se realizará con el propósito de analizar y aportar soluciones sobre las formas de acceder a la carrera administrativa, tomando como base el Decreto Legislativo N.º 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa”. Por último, se tiene **justificación metodológica**, puesto que se va a elaborar y aplicar entrevistas para analizar porqué se da la desnaturalización del contrato de trabajo, para el acceso a la carrera administrativa, para demostrar la validez y confiabilidad de la investigación. Así también, se analizará seis jurisprudencias relacionadas al tema de investigación, mediante la técnica de análisis de guía documental.

Dentro del **objetivo general** de la presente investigación tenemos que se busca: Explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021, así mismo tenemos como **objetivos específicos**: 1) Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021; y 2) Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

En cuanto al **supuesto general** de la presente investigación se sostiene que: La desnaturalización de los contratos de trabajo imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021; así mismo tenemos como **supuestos específicos**: 1) La desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021; y 2) La desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de la presente investigación, se tiene como **antecedentes nacionales** a:

Gonzaga (2021), en su investigación titulada: Reconocimiento judicial del contrato laboral por D.L. 728, de la DIR en Tarapoto; cuyo objetivo fue determinar la legalidad del reconocimiento judicial del régimen laboral de la actividad privada al personal de la Dirección Regional de Transportes Tumbes. La metodología de la investigación fue de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, tomándose una muestra de 21 personas. Dentro de los resultados se evidenció que la Entidad motivo de análisis no cumple la ejecución de sentencias sobre el Exp. N.º 0001892005-0-2601-JR-LA-03 que sostiene que el reconocimiento judicial del régimen de la actividad privada deviene en irregular. Concluyó que el reconocimiento judicial de los beneficios sociales genera desigualdad económica en los trabajadores de esta entidad.

Tamani (2021), en su investigación sobre los beneficios sociales en el régimen laboral según el D.L. N.º 728, de la dirección general de transportes, que tuvo como objetivo: analizar la desnaturalización del contrato de trabajo, según la casación laboral N.º 7405-2018 Lima este. La metodología de la investigación es de enfoque cualitativo de diseño no experimental, de análisis de contenido, respecto a la casación laboral N.º 7405-2018. Dentro de los resultados se evidencio que los trabajadores municipales sujetos al régimen laboral privado no se les reconoció sus derechos ni beneficios sociales correspondientes. Concluyó que la desnaturalización del trabajo afecta de manera significativa los derechos y beneficios de los trabajadores.

Méndez (2021), en su investigación titulada: Régimen de contratación del Estado y derechos laborales en el Ministerio de Salud; cuyo objetivo fue: Determinar cómo se valoran los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud. La metodología de la investigación fue de enfoque cualitativo, de nivel exploratorio, tomándose como

muestra 4 profesionales de Derecho, que laboran para el Estado. Dentro de los resultados que muchas veces no se cumple con lo exigido en los regímenes de contratación del Estado vulnerando los derechos laborales. Concluyó que los derechos laborales para el Estado en el Ministerio de Salud están siendo vulnerados en su sistema de contratación.

Melgar (2020), en su investigación titulada desnaturalización del contrato de trabajo en la Municipalidad Distrital de Santiago de surco; que tuvo como objetivo analizar la desnaturalización de los contratos de trabajo en la Municipalidad en cuestión. La investigación fue de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, con una muestra de 12 trabajadores. Dentro de los resultados se evidenció que muchas veces se evaden derechos y obligaciones de los trabajadores, dejándolos en desamparo, sin beneficios sociales, perjudicando su estabilidad laboral. Concluyó que la desnaturalización del contrato de trabajo, perjudica de manera directa a los trabajadores respecto a sus derechos y beneficios sociales.

Melgar y Paredes (2020), en su investigación que tiene como título: Vulneración de la igualdad en derechos laborales en trabajadores públicos, respecto a la desnaturalización de contratos; cuyo objetivo fue determinar como el contrato administrativo de servicio incide en la vulneración del derecho a la igualdad. La investigación fue de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, de tipo básica, tomando como muestra a 5 funcionarios públicos. Dentro de los resultados se evidenció que el Régimen CAS sigue vulnerando derechos constitucionales, en comparación con otros regímenes como el 728, por lo cual no debe existir desigualdad en este caso, ni considerando que, al tratarse de un régimen especial y temporal, se deben sustraer ciertos derechos. Concluyeron que generalmente la necesidad del trabajo o el desconocimiento de la mayoría de los trabajadores, permite que las entidades o empresas se aprovechen de sus derechos.

Dentro de los **antecedentes internacionales** tenemos a:

Arellano y Rojas (2020), en su investigación titulada: Derecho al acceso a cargos públicos y la carrera administrativa tuvo como objeto analizar el derecho de

acceso a las funciones públicas y los actos administrativos en Colombia. La investigación fue de enfoque cualitativo, mediante un estudio descriptivo. Dentro de los resultados se evidenció que existen obstáculos para la regulación de la profesión administrativa, respecto al proceso de selección, por las mismas autoridades públicas, que tienen fines políticos. Concluyó que mediante la Ley No. 909 de 2004, los actos administrativos han introducido mejoras indiscutibles, recursos para la evolución de la administración estatal y el beneficio de los servidores públicos.

Morales (2019), en su tesis doctoral sobre: Los contratos a plazo fijo en el país de Ecuador, cuyo objetivo fue analizar los contratos a plazo fijo en el país de Ecuador. La investigación fue de enfoque cualitativo, mediante un estudio descriptivo, de análisis documental, tomando como muestra las legislaciones de Ecuador, Perú y Colombia. Dentro de los resultados se evidenció que, mediante la eliminación de los contratos a plazo fijo, las tasas de desempleo se redujeron en gran medida. Concluyó que los contratos que son indefinidos, son los que permiten garantizar la estabilidad laboral, la igualdad y oportunidad, dentro del marco normativo Ecuatoriano.

Bonilla (2019), en su investigación titulada: Derechos laborales y fraude laboral en Ecuador; cuyo objetivo fue analizar que actos son considerados fraude laboral y procesal laboral, lo cual repercute en el derecho de los trabajadores. La investigación es de método inductivo, de nivel descriptivo, de análisis documental, con una muestra de 22 abogados especialistas en el tema. Dentro de los resultados se evidencia el desconocimiento de los trabajadores sobre el manejo de sus derechos, donde existen contrataciones a plazo fijo, durante muchos años, sin brindarles estabilidad laboral. Concluyó que existen vacíos en la normativa jurídica en el Ecuador respecto a los derechos laborales, por lo cual, sus trabajadores son afectados en sus derechos, por parte de los empleadores.

Molina (2018), en su investigación sobre: los contratos a plazo determinado dentro de la ley Ecuatoriana; cuyo objetivo fue realizar una reforma al Código del Trabajo a implementar los contratos a plazo indeterminado para garantizar la

igualdad en las contrataciones laborales. La investigación fue de enfoque cualitativo, de método inductivo-deductivo. Dentro de los resultados se evidenció que no existen mecanismos jurídicos que contemplen esta propuesta. Concluyó que, la aplicación de un contrato indeterminado, permite que los trabajadores tengan Estabilidad laboral, las cuales deben ser evaluadas por la competencia de cada trabajador.

En cuanto a las **bases teóricas** de las categorías y subcategorías de la presente investigación se tiene a:

Primera categoría: Desnaturalización del Contrato de Trabajo. La teoría general del derecho, indica que los contratos se encuentran bajo el concepto de derecho privado, sin embargo, guardan una relación directa con el derecho público; puesto que el Estado puede tener relaciones jurídicas con los particulares, tales como contratos administrativos (Aguayo, 2021). Así mismo, la teoría general de los contratos, según Torres (2016) indica que en un contrato siempre tiene que estar presente la autonomía de voluntad y como efecto la obligatoriedad de cumplir con una prestación, donde la labor realizada es motivo de beneficios económicos y laborales por parte del empleador, siempre buscando garantizar una estabilidad laboral, dependiendo de su eficiencia y efectividad (Jiménez, 2017). En ese contexto, podemos apreciar que los contratos son de derecho privado, no obstante, pueden tener fines públicos; donde se debe respetar la voluntad de las partes.

Respecto a la teoría del Contrato de Trabajo, el presente trabajo se basa en la **Teoría General del Contrato**, la cual es parte fundamental del derecho privado, que está relacionada muchas veces con el derecho público, puesto que se relaciona con el Estado y particulares, tales como contratos administrativos. A modo general, esta teoría indica la facultad que tiene el Estado para limitar la libertad contractual entre las partes. En ese sentido se abarca el derecho del trabajo, la cual el Estado debe brindar protección, mediante los contratos de trabajo, que genera una relación jurídica entre las partes (Rodríguez, 2009)

Según Vílchez (2020) indica que las desnaturalización de los contratos de trabajo se dan por cuatro razones: Primero, que el trabajador continúe laborando pese al cumplimiento de fecha de vencimiento del contrato o al máximo legal permitido, Segundo, que el trabajo continúe laborando, pese a haber concluido el contrato y no suceda su renovación; Tercero, que el trabajador siga prestando sus labores cumplido el término legal o convencional, sin que se reincorpore el trabajo sustituido, y por último, que el trabajador demuestre que existen simulación o fraude en las normas que afecta a sus derechos laborales. En ese sentido, el último punto hace mención al incumplimiento de las normas que otorgan beneficios laborales a los trabajadores de un sector.

Toyama (2015) indica que la desnaturalización de los contratos de trabajo se da cuando se cumplen requisitos legales, de aplicación es automática, los cuales no se cumplen, como por ejemplo los contratos a plazo indefinido, donde la relación contractual queda desnaturalizada.

Respecto a la **subcategoría 1: Plazo determinado**, Según Jaramillo (2019) son contratos con una duración determinada, que tienen una fecha de inicio y una fecha de término, debiendo existir una motivación fundada.

Según Aguayo (2021) los contratos a plazo determinado se sustentan bajo el principio de causalidad, donde se debe cumplir requisitos, formalidades, plazos, entre otros. En ese sentido, es necesario que este tipo de contratación tenga las formalidades respectivas, los requisitos, conclusiones y plazos; dado que al no cumplirse lo previsto, se termina por desnaturalizar el contrato y permite tomarse como contrato a plazo indeterminado.

En cuanto a la **subcategoría 2: Plazo indeterminado**, Según Jaramillo (2019) sostiene que son contratos con fecha de inicio, mas no fecha de termino, por lo que se entiende, que puede permanecer en el tiempo, a excepción de causas justificadas que ameriten su término.

Según Pasco (2012) es aquella que no tiene fecha de término, hasta producirse una causa justificada, donde los trabajadores solo pueden ser despedidos, cuando incurran en una causal de conducta o capacidad, la cual debe pasar por un debido procedimiento.

Segunda categoría: La Carrera Administrativa, las teorías sociales y económicas, el cual Proudhon (1846), filósofo y político señala que el trabajo distingue al hombre de los animales, dando razón al esfuerzo que realizan tanto hombres y mujeres, por lo cual deben compensarse con un pago justo, y demás beneficios que conlleva la importancia de la eficiencia en el trabajo que se realiza. En ese sentido, Azuela (2001), indica que también se abarca los principios del Derecho, como el **principio in dubio pro operario**, que valora las normas legales, en favor a los trabajadores respecto a la duda entre dos normas que se contraponen, o tienen un sentido confuso. En ese contexto, podemos determinar que el ingreso carrera administrativa es la consecuencia de un trabajo, de pago justo y que conlleva progresivamente hacia la permanencia en un puesto de trabajo, conforme a la eficiencia y a los principios del derecho.

Según Gastañaga (2006) la carrera administrativa son las pretensiones que tienen los servidores públicos, al ingresar por nombramiento a una función pública; la cual pretende el desarrollo de sus labores de manera permanente. Así mismo, Bautista (2020) sostiene que se deben salvaguardar los principios de igualdad, mérito y capacidad. Así también, la carrera debe tener como objetivos una eficiente capacidad profesional, presentar una estabilidad laboral, y tener un techo donde puedan recaer las expectativas que tienen los profesionales.

Por otro lado, Beltrán (2013) sostiene que el acceso a la carrera administrativa es mediante un proceso que cumple con la transparencia debida y la experiencia que necesita un trabajador para ingresar al sector público, por medio de un concurso. Para acceder a la carrera administrativa, según el reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, es necesario ser ciudadano peruano en ejercicio, optar por un buen estado de salud, tener una conducta intachable, tener los requisitos respectivos para el grupo ocupacional a postular, y luego de

presentarse, ser aprobado mediante concurso, entre otros requisitos que exija la ley.

Respecto a la **subcategoría 1: Estabilidad Laboral**, según Paredes (2006), La estabilidad laboral hace referencia a un estado permanente en el trabajo mediante un contrato que realiza el empleador a un servidor, el cual tener la seguridad de mantener su trabajo en el tiempo, y tener el derecho a no ser despedido en cualquier momento sin razón alguna. Es por ello, que todo trabajador debe tener un contrato de trato sucesivo, donde ambas partes deben cumplir con la prestación ya pactada. En ese sentido se debe respetar el principio de continuidad de la labor del empleado.

Según (Roeder, 2019) se entiende por estabilidad laboral, la garantía que da el Estado para continuar de manera fija o permanente en un puesto de trabajo. En ese sentido, la Constitución Política del Perú, regula en su artículo 22 las causas justas y procedimientos contra despidos arbitrarios.

Así también Toyama (2015), sostiene que la estabilidad laboral es un derecho donde se debe conservar los contratos ya realizados, buscando cuidar el derecho al trabajo de las personas.

Respecto a la **Subcategoría 2: Competitividad Profesional**, según Nova (2012), son las capacidades que tiene cada trabajador conforme a su rendimiento en la realización de sus deberes, de tipo profesional. En ese contexto, se debe tener en cuenta no solo la capacidad que se tiene para tener todos los conocimientos sobre una determinada labor, sino también, la capacidad para aplicar dichos conocimientos en la realidad.

Así también, Saavedra (2019) esta subcategoría nos habla sobre la disposición de conocimientos que debe tener el personal, sobre sus destrezas y aptitudes, para su desarrollo como profesional.

Por último, los enfoques conceptuales de la presente investigación se basan en la desnaturalización de los contratos de trabajo, las cuales se da cuando un

trabajador tiene todas las características como tal, y no es reconocido; por lo cual se debe respetar dos principios importantes; el principio in dubio pro operario que considera que si hay duda se favorece el trabajador; y el principio de la primacía de la realidad, donde prima siempre la realidad de las cosas, sobre la formalidad que las partes acuerden. Por otra parte, la carrera administrativa es un conjunto de normas y principios de los procesos que van a regular el ingreso, así mismo como sus derechos y deberes correspondientes a los servidores públicos, que tienen contratos estables de naturaleza permanente en la Administración Pública. En ese contexto, la carrera administrativa, figurada como una institución social, permite que las personas brinden su servicio al Estado, asegurando su estabilidad laboral, conforme al mérito, desempeño, competencia de sus funciones; mediante niveles ocupacionales; en ese sentido, permite la incorporación de personal idóneo, asegurando su permanencia, en favor de que presten sus conocimientos al servicio público. Para garantizar la seguridad del contrato que tienen los servidores públicos, ellos buscan pasar de ser contratados a ser nombrados, por cumplir con los requisitos previstos por la norma y poder realizar la progresión de la carrera administrativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Blasco y Pérez (2018), señalan que la investigación cualitativa estudia la verdad de las cosas y su desarrollo en su entorno original, extrayendo e interpretando los fenómenos según los involucrados. (p. 25), por lo que la investigación cualitativa utiliza diversas herramientas para recopilar la información, como entrevistas, observaciones, que detallan situaciones rutinarias, problemáticas y sentido en la vida de los participantes.

- **Tipo de investigación:** La investigación es de tipo básica.

Es básica, porque sirve de base a la investigación tecnológica o aplicada; siendo esencial y primordial para el progreso de la ciencia (Nicomedes, 2018)

Según la investigación, se tomaron los datos de los encuestados referentes a la desnaturalización de los contratos de trabajo y la carrera administrativa que servirán de base para elaborar propuestas y recomendaciones para efectivizar el cumplimiento de las normas, respecto al acceso a la carrera administrativa.

- **Diseño de investigación:**

El diseño de la presente investigación es de teoría fundamentada, dado que recolecta datos de documentos, para este caso de legislación nacional; sobre la desnaturalización del contrato de trabajo y el acceso a la carrera administrativa el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

Según Barrios (2015) la teoría fundamentada, utiliza el método de comparación, para la recolección de datos, utilizando diversos métodos para generar una teoría inductiva sobre un tema en específico.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

El presente estudio se basa en dos categorías. La **primera categoría** sobre La desnaturalización del contrato de trabajo, del cual se desprenden las subcategorías: Contratos a plazo determinado y Contratos a plazo indeterminado.

Respecto a la **segunda categoría**: La carrera administrativa, se desprende las subcategorías: Estabilidad laboral y Competitividad profesional.

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Definición	Subcategorías
Categoría 1: Desnaturalización del contrato de trabajo	La desnaturalización de los contratos de trabajo se da cuando se cumplen requisitos legales, de aplicación es automática, los cuales no se cumplen, como por ejemplo los contratos a plazo indefinido, donde la relación contractual queda desnaturalizada (Toyama, 2015).	Contrato a plazo determinado Contrato a plazo indeterminado
Categoría 2: Carrera administrativa	La carrera administrativa son las pretensiones que tiene los servidores públicos, al ingresar por nombramiento a una función pública; la cual pretende el desarrollo de sus labores de manera permanente (Gastañaga, 2006)	Estabilidad laboral Competitividad profesional

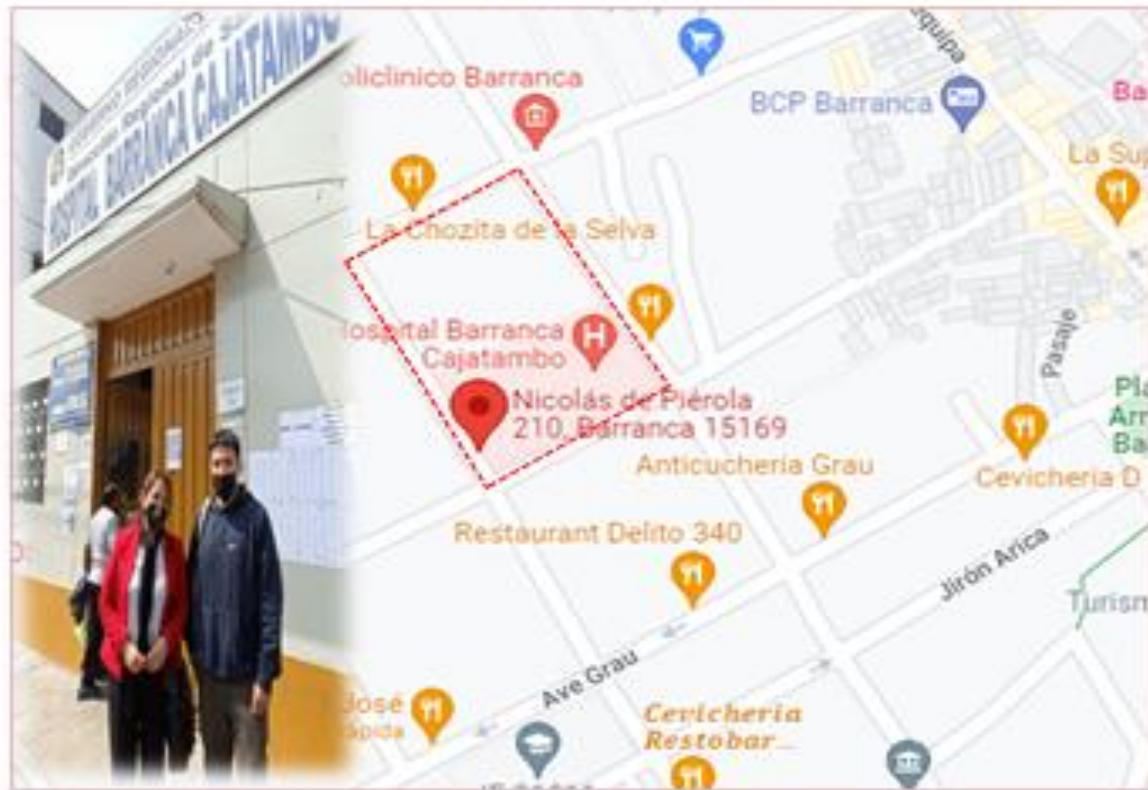
Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación se realizó en el Hospital Barranca Cajatambo, donde se entrevistó a profesionales en Derecho y en Gestión pública, con el propósito de obtener los objetivos planteados en el estudio.

Figura 1

Ubicación del Hospital Barranca Cajatambo



Fuente: Google Maps

3.4. Participantes

Los participantes del estudio desempeñan un papel en el estudio directa o indirectamente, y se seleccionan según a las necesidades de la investigación. Los participantes que puedan ser identificados por búsqueda deben estar registrados (Gómez, 2019)

Los participantes están conformados por nueve abogados litigantes, los mismos que son: un juez, un doctor en derecho, dos magísteres y cinco abogados con más de 10 años de experiencia.

Tabla 2*Participantes abogados litigantes*

N°	Participantes	Profesión	Código
01	Juan Diego, Cajas Pérez	Juez	J1
02	Máximo, Villarreal Salomé	Doctor en Derecho	D1
03	Leonid Ronald, Mendoza Huerta	Magister en Ciencias Penales	M1
04	Benjamina Clemencia, Quijano Paulino	Magister en Gestión Pública	M2
05	Lucio Juan, Gamarra Ochoa	Abogado	A1
06	Gregorio, Flores Pampa	Abogado	A2
07	Pio Werner, Torres Guillen	Abogado	A3
08	Jesús Alberto, Gonzales Canales	Abogado	A4
09	Miguel Ángel, Junior Neyra Montoya	Abogado	A5

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó la entrevista como una técnica personal en la que el entrevistador realiza entrevistas a personas que pertenecen a un grupo seleccionado, uno de los aspectos más relevantes a la hora de aplicar esta técnica es que el entrevistador produzca una buena dinámica de entrevista y lo más importante El asunto es que debe ceñirse al tema y permitir que fluya el discurso espontáneo, aunque puede intentar que el entrevistado profundice en determinados aspectos o temas sobre los que necesita más información para su posterior análisis, cuidando siempre de ser neutral en lo que a él se refiere, está pasando, y no hay juicio de valor (Ramos, et al. 2018)

La herramienta de recolección de datos fue la guía de entrevista, la cual consta de preguntas abiertas que permiten captar no sólo el lenguaje de los entrevistados, sino también su comportamiento como una forma de representar su mundo. Estas representaciones mentales expresadas verbalmente nos permiten

comprender el conocimiento, las opiniones, las interpretaciones, las experiencias y las interacciones de los encuestados (Pardinas 2019).

Así mismo, se procedió, a realizar la guía de análisis documental para seis casos jurisprudenciales; por el cual según Ñaupas (2018) son técnicas de investigación que recoge todo tipo de información escrita, la cual permite el análisis de teorías, posturas, para cuerpos normativos, o para este caso jurisprudencias.

3.6. Procedimientos

Según Hernández (2005), la utilización de la guía de entrevista, nos permitió recolectar información importante para explicar por qué la desnaturalización del contrato de trabajo impide el acceso a la carrera administrativa, en ese sentido, se contó con la colaboración de los entrevistados. Por ende, la recolección de datos inició por la guía de entrevista, realizada con nueve preguntas abiertas; luego se procedió a enviar la guía de entrevista a expertos que puedan brindar su respectiva validación y, por último, se procedió a entrevistar a nueve participantes, con la finalidad de recolectar información. Así mismo la utilización de la guía documental, nos permitió analizar de manera jurisprudencial nuestro tema de investigación. Por ende, se analizó seis sentencias correspondientes a cada objetivo.

3.7. Rigor científico

La presente investigación se basa previamente en los antecedentes ya mencionados que se relacionan con el tema, acorde a las categorías y subcategorías elegidas, donde se recaudó información de artículos científicos, revistas, libros y tesis. Respecto a la elaboración del marco teórico, se estableció la metodología y se aplicó el análisis de estudio para el presente trabajo de investigación. En estos aspectos, se construyó la guía de entrevista, que tiene el fin de explicar y analizar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021. Posterior a ello, se procederá a aplicar la guía de entrevista, a nueve abogados litigantes, donde las respuestas serán analizadas por un proceso de

triangulación, el cual tiene el objetivo de recoger información de diferentes situaciones (Ortiz, 2021)

3.8. Método de análisis de la información

Según Blasco y Pérez (2018), el análisis de datos, es un proceso sistemático diseñado para identificar, comprender y describir los componentes de una unidad particular de información, secuenciarlos y sintetizarlos para comprender su significado. Así también, se utilizó la triangulación conforme a la información recolectada, las categorías y subcategorías, el marco teórico y los resultados. En ese sentido, el instrumento que se usó, fue con el objeto de analizar y presentar resultados que se obtuvieron para la investigación.

3.9. Aspectos éticos

En cuanto a los principios éticos que menciona la Universidad César Vallejo, se respetó los tres principios que son:

- Respeto por las personas, donde los sujetos de investigación deben ser tratados como seres autónomos, que deciden por sí mismos (Alvarez, 2018)
- Beneficencia, en referencia a la obligación de no hacer daño, basándose en un análisis de riesgo y beneficio de los sujetos, asegurando una tasa de riesgo/beneficio en favor del sujeto (Alvarez, 2018)
- Justicia, este principio se refiere a la justicia en la distribución de los sujetos de investigación (Alvarez, 2018)

Así mismo, la presente investigación se redactó conforme a las normas APA 7ma edición, a su vez, su originalidad es evaluada por el reporte de Turnitin.

IV. RESULTADOS

A continuación, presentaremos el análisis de los datos recolectados en la guía de entrevista y en la guía documental respecto al objetivo general de la presente investigación que es: explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021; por lo cual se plantearon las siguientes preguntas:

Pregunta 1. En su opinión ¿Cómo se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo?

Pregunta 2. De acuerdo a su experiencia, ¿explique usted qué es un contrato de trabajo a plazo determinado y cuánto tiempo puede durar?

Pregunta 3. Considera usted ¿Qué la contratación del personal de salud a plazo indeterminado bajo régimen laboral del Decreto Legislativo 276, imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo, por qué?

Respecto a la primera pregunta todos los participantes, sostienen que los contratos se desnaturalizan al incumplir con la aplicación de una norma, en este caso se incumple la norma que permite el acceso a la carrera administrativa al haber cumplido con los requisitos que la misma pide.

Respecto a la segunda pregunta todos los participantes, indican que los contratos de trabajo son la efectivización de la relación entre un trabajador y su empleador; así mismo los contratos a plazo determinado, pueden ser diferente duración, sin embargo, para el sector público, existen leyes que determinan cuando un contrato determinado se convierte en indeterminado.

Respecto a la tercera pregunta, los abogados Flores (2022), Torres (2022), Gamarra (2022), Quijano (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) indican que la contratación bajo este régimen, si te permite el acceso a una contratación

permanente; sin embargo, Salomé (2022), Mendoza (2022), consideran que muchas veces la falta de presupuesto e inclusive la política obstaculiza que el personal de salud que cumple con los requisitos de la carrera administrativa, no pueda acceder a ella.

Respecto al objetivo específico 1 que se basa en analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulneran la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021; se plantearon las siguientes preguntas:

Pregunta 4. Conoce usted ¿Cómo la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo?

Pregunta 5. En su opinión ¿cree usted que el acceso a la carrera administrativa garantiza la estabilidad laboral?

Pregunta 6. De acuerdo a su experiencia ¿considera usted que la Estabilidad Laboral, es reconocida en las contrataciones laborales del Hospital Barranca Cajatambo?

Respecto a la pregunta 4, todos los participantes indican que la desnaturalización de los contratos de trabajo si afecta la estabilidad laboral de los trabajadores del Hospital Barranca Cajatambo, puesto que no existe garantía de acceder a un contrato indefinido, pudiendo culminar sus labores al finalizar el contrato, y dejar de percibir remuneraciones.

Respecto a la quinta pregunta, los abogados Flores (2022), Torres (2022), Quijano (2022), Ochoa (2022), Cajas (2022) indican que el régimen del decreto legislativo 276, permite contratos a plazo determinado como indeterminado, por lo cual no necesariamente se garantiza una estabilidad laboral. Por otro lado, Salomé (2022), Mendoza (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) consideran que la estabilidad laboral solo se puede considerar una vez que se accede a un contrato a plazo indeterminado.

Respecto a la sexta pregunta, los participantes concuerdan que el reconocimiento de las contrataciones laborales permanentes conforme a ley, se cumplen de manera relativa, dependiendo del presupuesto, plazas, burocracia, entre otros aspectos.

Respecto al objetivo específico 2 basado en analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021; se plantearon las siguientes preguntas:

Pregunta 7. En su opinión ¿cómo la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo?

Pregunta 8. Considera usted ¿cómo la política influye en la designación de cargos de confianza, en el Hospital Barranca Cajatambo, sin considerar la competitividad profesional de sus colaboradores?

Pregunta 9. En su opinión ¿A un trabajador repuesto por mandato judicial a través de una desnaturalización de contrato, le afecta a la competitividad profesional en la carrera administrativa?

Respecto a la pregunta siete, los participantes concuerdan en que los contratos laborales se desnaturalizan, al momento de designar cargos a personas que no cumplen con los principios de mérito, capacidad e igualdad, generando afectaciones a la competitividad profesional dentro del Hospital.

Respecto a la octava pregunta, los abogados Salomé (2022), Mendoza (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) indican que la contratación permanente del personal se realiza por convocatoria, con limitantes de presupuesto y plazas; no obstante. Flores (2022), Torres (2022), Quijano (2022), Ochoa (2022), Cajas (2022) consideran que muchas veces la política influye a quien se les designa estos cargos, afectando los derechos de muchos trabajadores, que no se les evalúa por competitividad profesional.

Respecto a la novena pregunta, los abogados Flores (2022), Torres (2022), Gamarra (2022), Quijano (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) indican que no se termina por afectar, porque terminan por reponer su trabajo; no obstante Salomé (2022), Mendoza (2022), consideran que, si terminan por afectar, dado que a muchos de esos trabajadores les corresponde entrar bajo modalidad permanente, empero ingresan con modalidad a plazo fijo y no bajo nombramiento, por ende se afecta la competitividad profesional, por no ser un servidor de carrera e ingresado mediante concurso.

V. DISCUSIÓN

En cuanto, a la información recopilada por la guía documental, respecto al objetivo general, explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021, para tal efecto se analizó la Resolución N.º 000218-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, la cual indica que el Tribunal Constitucional que las entidades del Estado tienen la obligación de cumplir en lo establecido por ley, sobre el acceso a la carrera administrativa, por medio de un proceso de selección mediante convocatoria, la cual debe pasar por límites de mérito y de plaza presupuestada. Así mismo, en la Casación Laboral N.º 18623-2015 sostiene que la desnaturalización de los contratos de trabajo, no permite que una normativa en beneficio al trabajador pueda ser aplicada, incumpliendo con el principio de la primacía de la realidad. En este contexto, los derechos laborales son vulnerados al impedir que los trabajadores del Hospital Barranca Cajatambo, accedan a la carrera administrativa.

Respecto al análisis documental, en base al objetivo específico 1 sobre analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulneran la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2022; se analizó los Expedientes 0003-2013-PUTC. 0004-2013-PI/ FC y 0023-2013-PUTC donde el Estado garantiza estabilidad laboral, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que disponen las leyes de contratación en el régimen respectivo; además

que las Sentencia de 8-06-2015, Inc. 25-2013 indica que se debe garantizar la continuidad y promoción del elemento humano que cumple sus funciones adecuadamente, generando estabilidad laboral en ellos. En ese contexto, las garantías sobre la estabilidad laboral de cada trabajador, debe ser salvaguarda por el Estado, como función en respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores del Hospital Barranca Cajatambo.

Respecto al análisis documental, en base al objetivo específico 2 sobre analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021; Se analizó la Sentencia 05057-2013-PA, que indica el derecho al acceso a la carrera administrativa, debe ser realizada por convocatoria, por lo cual el Estado debe garantizar que todos sus actos deben respetar el principio de mérito. Así también, se analizó el Exp. N.º 00020-2015-PI/TC, donde el Tribunal Constitucional considera que la contratación para el acceso a los regímenes laborales que permiten una contratación permanente debe ser mediante un concurso público, respetando la meritocracia y la competitividad profesional. En ese contexto, el acceso a la carrera administrativa, debe ser en base a mérito y competencia profesional, sobre la base de una convocatoria justa.

En cuanto al análisis y discusión de resultados, respecto del objetivo general, se evidenció que la desnaturalización de los contratos de trabajo imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo. Por el cual Tamani (2021) sostiene que la desnaturalización del trabajo afecta de manera significativa los derechos y beneficios de los trabajadores. Así también, Méndez (2021), sostiene que los derechos laborales para en los hospitales que dirige el Ministerio de Salud están siendo vulnerados por su sistema de contratación. Por último, Melgar y Paredes (2020) indica que la necesidad del trabajo o el desconocimiento de la mayoría de los trabajadores, permite que las entidades o empresas se aprovechen de sus derechos.

En cuanto al análisis y discusión de resultados, respecto del objetivo específico 1, se evidenció que la desnaturalización de los contratos de trabajo

vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo. Por el cual, Melgar (2020) indica que la desnaturalización del contrato de trabajo, perjudica de manera directa a los trabajadores respecto a sus derechos y beneficios sociales, perjudicando su estabilidad laboral. Así mismo, Morales (2019), indica que los contratos que son indefinidos, son los que permiten garantizar la estabilidad laboral, la igualdad y oportunidad, lo cual concuerda con Molina (2018) indica que la aplicación de un contrato indeterminado, permite que los trabajadores tengan Estabilidad laboral, las cuales debe ser evaluadas por la competencia de cada trabajador.

En cuanto al análisis y discusión de resultados, respecto del objetivo específico 2, se evidenció que la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo. Por lo cual, Arellano y Rojas (2020) indican que muchas veces el proceso de selección es obstaculizado por las mismas autoridades públicas, para beneficio propio, quebrantando el derecho a la igualdad, al reconocimiento del mérito y la buena fe. Por último, Bonilla (2019) indica que existen vacíos normativos o normas que se colisionan entre sí, las cuales afectan los derechos fundamentales de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Respecto a la investigación planteada, se concluye que:

Primero: Se observa que, si se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca, dado que no se cumplen con las leyes que permiten a los trabajadores de dicho hospital a acceder a un contrato indeterminado mediante el acceso a la carrera administrativa, al momento de cumplir con los requisitos que esta determina.

Segundo: Se evidencia que la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo, puesto que no existe garantía de acceder a un contrato indefinido, pudiendo culminar sus labores al finalizar el contrato, y dejar de percibir remuneraciones, porque la aplicación de la norma que permite el acceso a un trabajo permanente se cumple de manera relativa, dependiendo del presupuesto, plazas, burocracia, entre otros aspectos.

Tercero: Se evidencia que la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo, dado que muchas veces se designan cargos a personas que no cumplen con los principios de mérito, capacidad e igualdad, generando afectaciones a la competitividad profesional y a una convocatoria justa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que a los trabajadores que, al no cumplirse con el derecho a acceder a la carrera administrativa, se recurra a la vía judicial, por lo cual, se debe emitir una demanda por desnaturalización de contrato de trabajo, bajo el principio de primacía de la realidad, puesto que la ley estipula los requisitos para acceder a la carrera administrativa, y al cumplirse esta debe ser respetada.

Segundo: Se recomienda establecer una sanción pecuniaria a las entidades públicas que no cumplen con la norma que permite el acceso a la carrera administrativa, además, que el Estado puede brindar charlas a los trabajadores, para que puedan defender sus derechos, cuando estos son vulnerados por la desnaturalización de un contrato laboral.

Tercero: Se recomienda en primer lugar, que el Estado brinde con sinceridad el presupuesto general del Hospital Barranca Cajatambo y que se cumpla con los principios de mérito, capacidad e igualdad, al momento de las elecciones de personal dentro de la convocatoria al acceso a la carrera administrativa.

REFERENCIAS

- Aguayo, Y. (2021). Consequences of determined-term hiring on freedom association. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales* , 16(2). doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.5512938>
- Álvarez, P. (2018). *Ética e Investigación*. Santiago de Cali, Colombia: Universidad De Santiago de Ca. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
- Azuela, H. (2001). La teoría general del proceso en el sistema del derecho procesal social. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 588. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/427/42710106.pdf>
- Barrios, B. (Diciembre de 2015). Tres momentos críticos de la Teoría Fundamentada Clásica. *Sapiens*, 16(1), 1. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152015000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Glaser%20\(1992\)%2C%20Ia,inductiva%20sobre%20un%20%C3%A1rea%20sustantiva.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152015000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Glaser%20(1992)%2C%20Ia,inductiva%20sobre%20un%20%C3%A1rea%20sustantiva.)
- Bautista, J. (2020). Problemas del procedimiento de provisión de empleos públicos en Nicaragua y las consecuencias de su inaplicación. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503865771005/503865771005.pdf>
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blasco, J. &. (2018). *Metodologías de la investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: Ampliando horizontes*. Alicante, España: Universidad de Alicante . Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>;
- Bonilla, K. (2019). *Derechos del trabajador y los actos de fraude laboral*. Chimborazo, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de

- <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5998/1/UNACH-EC-FCP-DER-2019-0026.pdf>
- Gastañaga, C. (2006). La carrera administrativa. *Instituto de Estudios Fiscales*, 12. Obtenido de https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-09_CarmenBlancoGazta%C3%B1aga.pdf
- Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada, España: Ediciones Aljibe. Obtenido de https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez_gil_01.pdf
- Gonzaga, J. (2021). *Reconocimiento Judicial de Beneficios Sociales del A Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 al personal obrero público, Dirección Regional de Transportes Tumbes 2020*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2649/TESIS%20-%20GONZAGA%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hussman, K. (2011). *Vulnerabilidades a la corrupción en el Sector Salud*. Panamá: Centro Regional PNUD. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/359BE4329037FDA505257CDE00789678/\\$FILE/VulnerabilidadCorrupci%C3%B3nSectorSalud.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/359BE4329037FDA505257CDE00789678/$FILE/VulnerabilidadCorrupci%C3%B3nSectorSalud.pdf)
- Jaramillo, M. &. (2019). ¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado? *Grupo de Análisis para el desarrollo*, 1. Obtenido de <https://www.grade.org.pe/publicaciones/son-los-contratos-temporales-un-peldano-hacia-un-contrato-por-tiempo-indeterminado/>
- Jiménez, F. (2017). The theory of contract law and It's relationship with doctrine. *Revista chilena de derecho*, 44(2), 1. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372017000200395>
- López, F. (2002). *Content analysis as a research method*. XXI, Revista de Educación, España: University of Huelva. Recuperado el 17 de Agosto de 2022, de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf?sequence=1>

- Luyo, M. (2019). The civil service career: its necessary observance for the regulation of collective bargaining of wages in the public sector in Perú. *Revista Derecho & Sociedad*(53), 12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792343.pdf>
- Melgar y Paredes. (2020). *El contrato administrativo de servicios y la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público, 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58049/Melgar_AKM-Paredes_TJK-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Melgar, K. (2020). *La Subordinación y su implicancia en la desnaturalización del Contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco*. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1165/Melgar%20Saravia%2C%20Kiara%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, S. (2021). *Derechos laborales en Régimen de Contratación para el Estado. Caso: Ministerio de Salud*. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1169/Mendez%20Vega%2c%20Sixto%20Rolando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINTRA. (2020). Contratos laborales. *Transformación Concertada, 2*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/publicaciones/triptico/CONTRATOS_LABORALES.pdf
- Molina, G. (2018). *Contrato a plazo fijo dentro de la legislación Ecuatoriana*. Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7904/1/PIUAAB011-2018.pdf>
- Morales, V. (2019). *Estudio sobre las características del extinto contrato a plazo fijo en la legislación Ecuatoriana*. Quito: Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3845/1/T-UIDE-2216.pdf>
- Nicomedes, E. (2018). *Tipos de Investigación*. San Juan de Lurigancho: Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado el 18 de Octubre de

- 2022, de <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Nova. (2012). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: Aportaciones a la formación inicial*. Valladolid, España: Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/2794/TESIS297-130508.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ortiz, B. (2021). *La carta de presentación como recurso para la mejora del conocimiento disciplinar y la escritura académica*. Dialnet. Recuperado el Agosto de 18 de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6295472>
- Paredes, P. (2006). *El acceso a la justicia : un criterio de política jurisdiccional postergado en las regulaciones procesales laborales ordinaria y constitucional*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1617/PAREDES_PALACIOS_PAUL_ACCESO_LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Revista de Derecho PUCP*, 68, 511. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142022.pdf>
- Proudhon, P. (1846). ¿Qué es la propiedad? En P. Proudhon, *Exposición psicológica de la idea de lo justo e injusto y determinación del principio de la autoridad y del derecho*. Buenos Aires: Editorial Proyección S.R.L.,. Obtenido de <https://www.marxists.org/espanol/proudhon/prop/index.htm>
- Ramos, R., Cabrera, G., & Urgiles, C. &. (2018). Methodological aspects of the investigation. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias.*, 143. Obtenido de <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111/226#:~:text=Ar>

ias%20(2006)%2C%20refiere%20que,an%C3%A1lisis%20de%20contenid
o%20entre%20otros%E2%80%9D.

- Riffo, P. (2019). *Aplicación del principio de transparencia y probidad administrativa en la contratación pública y especialmente en la licitación pública, revisión doctrinaria y jurisprudencial*. Concepción, Chile: Universidad de Concepción. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/962/1/Tesis%20Aplicacion%20del%20principio.pdf>
- Rodríguez, M. (2009). *Para una teoría postpositivista del Derecho*. Madrid, España: Palestra. Obtenido de <https://palestraeditores.com/producto/para-una-teoria-postpositivista-del-derecho/>
- Roeder, N. (2019). *Estabilidad Laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. Trujillo: Perú. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5779/1/REP_DERE_NANCY.ROEDER_ESTABILIDAD.LABORAL.PROTECCI%c3%93N.CONTRA.DESPIDO.ARBITRARIO.TRABAJADORES.CONFIANZA.pdf
- Saavedra, M. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Educación de Tumbes, 2019*. Lima: Universidad San Martín de porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_innv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SUNAFIL. (2021). *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad*. Lima, Perú: Colegio de Contadores Públicos de Arequipa. Obtenido de <https://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/files/Desnaturalizacion-y-CTS-SUNAFIL.pdf>
- Tamani, J. (2021). *Análisis de la desnaturalización del contrato de trabajo frente a la locación de servicios e ineficacia de contrato administrativo de obrero municipal, Casación Laboral N.º 7405-2018 Lima Este*. Iquitos, Perú: Universidad Científica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1752/TAMANI%20CONDE%20%20JENIFER%20PIERINA%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Toranzo, A. (2018). *El servicio civil y su problemática en los servidores el Decreto Legislativo N.º 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao - 2016*. Lima, Perú: Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/357/El%20servicio%20y%20su%20problem%C3%A1tica%20en%20los%20servidores%20del%20decreto%20legislativo%20N%C2%BA%20276%20de%20la%20Municipalidad%20Distrital%20de%20la%20Punta%2C%20Callao%202016.pdf>
- Torres, M. (2016). *Fundamentos de la Nueva Teoría General del Contrato*. Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. Obtenido de https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CE-Tribunal-Constitucional/files/postulantes/exp028/fundamentos_de_la_nueva_teor%C3%ADa_general_del_contrato_-_miguel_.pdf
- Toyama, M. (2015). Contrato de trabajo y estabilidad. *Gaceta Jurídica*, 124. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/2-2006-Congreso-Nacional-de-la-SPDTSS-Arequipa-53-115.pdf>
- Vílchez, L. (2020). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS*(36), 19. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12266/12830/#:~:text=En%20resumen%2C%20se%20desnaturaliza%20la,consideradas%20trabajadores%20a%20plazo%20indefinido.>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia teórica

La desnaturalización del contrato de trabajo y la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo - 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
1. ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021?	1. Explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021	1. La desnaturalización de los contratos de trabajo imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.	1. Contrato de Trabajo	1.1 Plazo Indeterminado 1.2 Plazo Determinado	ENFOQUE: Cualitativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Teoría Fundamentada TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	SUPUESTO ESPECÍFICO			
1. De qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021?	1. Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.	1. La desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.	2. Carrera Administrativa	2.1 Estabilidad Laboral	ESCENARIO DE ESTUDIO: Hospital Barranca Cajatambo PARTICIPANTES: 09 Unidades. Abogados con más de 10 años de experiencia
2. De qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021?	2. Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.	2. La desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2022.		2.2 Competitividad Profesional	Técnica e instrumentos de recolección de datos: Entrevista - Guía de Entrevista Análisis de fuente documental – Guía de análisis de fuente documental

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La desnaturalización del contrato de trabajo y la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

1.- En su opinión ¿Cómo se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo?

.....
.....
.....

2.- De acuerdo a su experiencia ¿explique usted qué es un contrato de trabajo a plazo determinado y cuánto tiempo puede durar?

.....
.....
.....

3.- Considera usted ¿Qué la contratación del personal de salud a plazo indeterminado bajo régimen laboral del Decreto Legislativo 276, imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo, por qué?

.....
.....

.....

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

4.- Conoce usted ¿Cómo la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo?

.....
.....
.....
.....

5.- En su opinión ¿cree usted que la Estabilidad Laboral garantiza el acceso a la carrera administrativa?

.....
.....
.....
.....

6. De acuerdo a su experiencia ¿considera usted que la Estabilidad Laboral, es reconocida en las contrataciones laborales del Hospital Barranca Cajatambo?

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

7.- En su opinión ¿cómo la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo?

.....
.....
.....

8.- Considera usted ¿cómo la política influye en la designación de cargos de confianza, en el Hospital Barranca Cajatambo, sin considerar la competitividad profesional de sus colaboradores?

.....
.....
.....

9.- En su opinión ¿A un trabajador repuesto por mandato judicial a través de una desnaturalización de contrato, le afecta a la competitividad profesional en la carrera administrativa?

.....
.....
.....

Lima de.....del 2022

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La desnaturalización del contrato de trabajo y la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021”

Objetivo General: Explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021

Pregunta	Resultado
1. En su opinión ¿Cómo se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo?	Respecto a la primera pregunta todos los participantes, sostienen que los contratos se desnaturalizan al incumplir con la aplicación de una norma, en este caso se incumple la norma que permite el acceso a la carrera administrativa al haber cumplido con los requisitos que la misma pide.
2. De acuerdo a su experiencia ¿explique usted qué es un contrato de trabajo a plazo determinado y cuánto tiempo puede durar?	Respecto a la segunda pregunta todos los participantes, indican que los contratos de trabajo son la efectivización de la relación entre un trabajador y su empleador; así mismo los contratos a plazo determinado, pueden ser diferente duración, sin embargo, para el sector público, existen leyes que determinan cuando un contrato determinado se convierte en indeterminado.
3. Considera usted ¿Qué la contratación del personal de salud a plazo indeterminado bajo régimen laboral del Decreto Legislativo 276, imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo, por qué?	Respecto a la tercera pregunta, los abogados Flores (2022), Torres (2022), Gamarra (2022), Quijano (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) indican que la contratación bajo este régimen, si te permite el acceso a una contratación permanente; sin embargo Salomé (2022), Mendoza (2022), consideran que muchas veces la falta de presupuesto e inclusive la política obstaculiza que el personal de salud que cumple con los requisitos de la carrera administrativa, no pueda acceder a ella.

Objetivo específico 1: Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulneran la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

Pregunta	Resultado
<p>4. Conoce usted ¿Cómo la desnaturalización de los contratos de trabajo vulnera la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo?</p>	<p>Respecto a la pregunta 4, todos los participantes indican que la desnaturalización de los contratos de trabajo si afecta la estabilidad laboral de los trabajadores del Hospital Barranca Cajatambo, puesto que no existe garantía de acceder a un contrato indefinido, pudiendo culminar sus labores al finalizar el contrato, y dejar de percibir remuneraciones.</p>
<p>5. En su opinión ¿cree usted que el acceso a la carrera administrativa garantiza la estabilidad laboral?</p>	<p>Respecto a la quinta pregunta, los abogados Flores (2022), Torres (2022), Quijano (2022), Ochoa (2022), Cajas (2022) indican que el régimen del decreto legislativo 276, permite contratos a plazo determinado como indeterminado, por lo cual no necesariamente se garantiza una estabilidad laboral. Por otro lado, Salomé (2022), Mendoza (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) consideran que la Estabilidad laboral solo se puede considerar una vez se pueda acceder a un contrato a plazo indeterminado.</p>
<p>6. De acuerdo a su experiencia ¿considera usted que la Estabilidad Laboral, es reconocida en las contrataciones laborales del Hospital Barranca Cajatambo?</p>	<p>Respecto a la sexta pregunta, los participantes concuerdan que el reconocimiento de las contrataciones laborales permanentes conforme a ley, se cumplen de manera relativa, dependiendo del presupuesto, plazas, burocracia, entre otros aspectos.</p>

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2021.

Pregunta	Resultado
<p>7. En su opinión ¿cómo la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo?</p>	<p>Respecto a la pregunta siete, los participantes concuerdan en los contratos laborales se desnaturalizan, al momento de designar cargos a personas que no cumplen con los principios de mérito, capacidad e igualdad, generando afectaciones a la competitividad profesional dentro del Hospital.</p>
<p>8. Considera usted ¿cómo la política influye en la designación de cargos de confianza, en el Hospital Barranca Cajatambo, sin considerar la competitividad profesional de sus colaboradores?</p>	<p>Respecto a la octava pregunta, los abogados Salomé (2022), Mendoza (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) indican que la contratación permanente del personal se realiza por convocatoria, con limitantes de presupuesto y plazas; no obstante. Flores (2022), Torres (2022), Quijano (2022), Ochoa (2022), Cajas (2022) consideran que muchas veces la política influye a quien se les designa estos cargos, afectando los derechos de muchos trabajadores, que no se les evalúa por competitividad profesional.</p>
<p>9. En su opinión ¿A un trabajador repuesto por mandato judicial a través de una desnaturalización de contrato, le afecta a la competitividad profesional en la carrera administrativa?</p>	<p>Respecto a la novena pregunta, los abogados Flores (2022), Torres (2022), Gamarra (2022), Quijano (2022), Gonzales (2022) y Neyra (2022) indican que no se termina por afectar, porque terminan por reponerle el trabajo; no obstante Salomé (2022), Mendoza (2022), consideran que, si terminan por afectarse, dado que a muchos de esos trabajadores les corresponde entrar bajo modalidad permanente, empero ingresan con modalidad a plazo fijo y no bajo nombramiento, por ende se afecta la competitividad profesional, por no ser un servidor de carrera e ingresado mediante concurso.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La desnaturalización del contrato de trabajo y la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021”

Objetivo General: Explicar de qué manera se desnaturalizan los contratos de trabajo e imposibilita el acceso a la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021

AUTOR(ES) : Inocente Quintanilla, Cesar Angello

Santiago Reyes, Martha Elizabeth

FECHA : 12/10/2022

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUERZA A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTEINDO	CONCLUSIÓN
RESOLUCIÓN N.º 000218-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1669462/Res_00218-2021-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf.pdf	Pt.15 El ingreso a la carrera administrativa bajo el D.L. 276, como contratado o nombrado, se procede mediante concurso público; las cuales deben cumplir los requisitos establecidos en el art. 12 que indica que debe ser peruano, reunir los requisitos del puesto a ocupar, aprobar el concurso de admisión, y demás que señala la ley.	El TC, considera que se debe cumplir con todo lo establecido por ley, para acceder a la carrera administrativa, además que todo el proceso de selección mediante convocatoria, debe pasar por el principio de mérito para abarcar una plaza presupuestada	El ingreso al sector público tanto en el régimen privado, como en el público, es necesario la existencia de una plaza vacante, presupuesto suficiente, y no estar impedido por ley.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUERZA A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTEINDO	CONCLUSIÓN
Casación Laboral N.º 18623-2015 https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf	Se verifico el cumplimiento de los elementos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por lo cual existió una relación laboral entre las partes, motivo por el cual los contratos se han desnaturalizados.	La desnaturalización del trabajo se presenta cuando se incumple en reconocer la norma en favor de mejorar un contrato laboral, para este caso un contrato permanente.	Según el principio de la primacía de la realidad, se determina una desnaturalización del trabajo cumple con los requisitos para ser considerado un trabajador permanente y esta no se cumple.

Objetivo específico 1: Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo vulneran la Estabilidad Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUERZA A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTEINDO	CONCLUSIÓN
<p>Sentencia de 8-06-2015, Inc. 252013]</p> <p>https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/536B39C2A861A6C805258287007A0D1A/\$FILE/marteher.pdf</p>	<p>La carrera administrativa tiene la función de brindar al talento humano que presta servicios un régimen que comprenda sus derechos y deberes, así como la condición de ingreso, promociones, ascensos y recursos contra resoluciones que afecten su recursos.</p>	<p>Los trabajadores tienen que acceden a la carrera administrativa tienen el derecho a un nombramiento, el cual les asegura la Estabilidad Laboral.</p>	<p>Se debe garantizar la continuidad y promoción del elemento humano que cumple sus funciones adecuadamente, generando estabilidad laboral en ellos.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUERZA A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTEINDO	CONCLUSIÓN
<p>Expedientes 0003-20 I 3-PUTC. 0004-2013-PI/ FC y 0023-2013-PUTC</p> <p>https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/0003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf</p>	<p>la carrera administrativa y la consecuente estabilidad laboral faculta al servidor público a conservar un trabajo cuando</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Subsista el puesto de trabajo; 2. Que el empleado no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; 3. Que las labores se desarrollen con eficiencia; 4. Que no se cometa falta grave que la ley considere causal de despido; 5. Que subsista la institución para la cual se presta el servicio; y 6. Que el puesto no sea de aquellos cuyo desempeño requiere de confianza personal o política 	<p>Según la presente sentencia, el Estado te otorga Estabilidad laboral, al cumplir con sus requisitos establecidos, y al evitar recurrir en faltas graves.</p>	<p>La Estabilidad Laboral es garantizada, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que dispongo las leyes de contratación en el régimen respectivo</p>

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos de trabajo afecta la Competitividad Profesional de los trabajadores en el Hospital Barranca Cajatambo 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUERZA A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTEINDO	CONCLUSIÓN
STC 05057-2013-PA https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf	FJ.50 Los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) Acceder o ingresar a la función pública; ii) Ejercerla plenamente; iii) Ascender en la función pública; y iv) Condiciones iguales de acceso	El derecho al acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en genera	El derecho al acceso a la carrera administrativa, si bien es cierto debe ser por convocatoria, por lo cual el Estado debe garantizar que todos sus actos deben respetar el principio de merito

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUERZA A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTEINDO	CONCLUSIÓN
EXP. N.º 00020-2015-PI/TC https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00020-2015-AI.pdf	FJ.50 El TC estima que existen suficientes y justificadas razones para asumir que el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada	El tribunal resalta la importancia del mérito y la competitividad profesional, para el ingreso a la administración pública y su permanencia, para la prestación de un servicio público.	El TC considera que la contratación para el acceso a los regimenes laborales que permiten un contratación permanente deber ser mediante un concurso público, respetando la meritocracia y la competitividad profesional.

Anexo 3: Validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO GUÍA DE ENTREVISTA

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Cargo e institución donde labora:

1.3 Años de experiencia:

1.4 Autores de instrumento: INOCENTE QUINTANILLA, Cesar Angello
SANTIAGO REYES Martha Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos ,supuesto jurídicos .													
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación a método científico .													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumentó cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumentó no cumple con los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima de.....del 2022

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO
GUÍA DE ENTREVISTA**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dra. Reina Marlene Pérez Vargas
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente. Universidad César Vallejo
- 1.3 Años de experiencia: 10 años
- 1.4 Autores de instrumento: INOCENTE QUINTANILLA, Cesar Angello
SANTIAGO REYES Martha Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	INACEPTABLE					MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuesto jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación a método científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumentó cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumentó no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima 12 de octubre del 2022


Reina Marlene Pérez Vargas
Dra. Adm. de la Educación

Firma del Experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

GUÍA DE ENTREVISTA

V. DATOS GENERALES

- 1.5 Apellidos y Nombres: Dr. Gallegos Gonzales Orlando
 1.6 Cargo e institución donde labora: Docente. Universidad Científica del Sur
 1.7 Años de experiencia: 8 años
 1.8 Autores de instrumento: INOCENTE QUINTANILLA, Cesar Angello
 SANTIAGO REYES Martha Elizabeth

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	INACEPTABLE					MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuesto jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación a método científico.												X	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima 12 de octubre del 2022



Firma del Experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

GUÍA DE ENTREVISTA

IX. DATOS GENERALES

- 1.9 Apellidos y Nombres: Mg. Edgard Eliseo Carmen Choquehuanca
- 1.10 Cargo e institución donde labora: Docente. Universidad Tecnológica del Perú
- 1.11 Años de experiencia: 9 años
- 1.12 Autores de instrumento: INOCENTE QUINTANILLA, Cesar Angello
SANTIAGO REYES Martha Elizabeth

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuesto jurídicos.												X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación a método científico.												X	

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

XI. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima 12 de octubre del 2022



Firma del Experto

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chimbote, 05 de setiembre de 2022

Señor(a)

DRA. INES MIRIAM GARATE CAMACHO
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA
JR. JOSÉ GÁLVES 557 BARRANCA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. MARTHA ELIZABETH SANTIAGO REYES con DNI 40418814, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "**LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA ACCEDER A LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO-2021**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
RECIBIDO	
05 SEP 2022	
Exp: 4358-2022	Folio: 01
Hora: 3:07 pm	Firma: [Firma]
"La recepción de este documento, no implica la conformidad con el contenido."	

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga.

Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.

Facultad de Derecho

cc: Archivo PTUN.





Barranca, 15 de setiembre del 2022

OFICIO N° 1545 -2022-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI

Dra: MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA
COORDINADORA DE LOS TALLERES DE ELABORACION DE TESIS
FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHIMBOTE.

Presente.-

ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO
ASUNTO : Sumilla S/N N° Doc: 03827747 N° Exp:02400248

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez de acuerdo al documento de la referencia donde la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote solicita autorizar ejecución de proyecto de investigación de Derecho de la **Bach. MARTHA ELIZABETH SANTIAGO REYES**, para realizar su tesis de investigación titulado **"DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA ACCEDER A CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO -2021"**

Por tal sentido esta Entidad, remite al **MEMORANDO N° 1288-2022-GRL-GRDS-DIRESA-L/UE1289/UP** de la Unidad de Personal donde da respuesta a la solicitud (Se adjunta **MEMORANDO N° 1288-2022-GRL-GRDS-DIRESA-L/UE1289/UP**)

Asimismo, quien realice el trabajo de investigación enviará una copia del informe final del trabajo realizado a la Unidad de Apoyo e la Docencia del Hospital de Barranca.

Sin otro particular expreso a Usted, las muestras de mi especial consideración y alta estima personal.

Atentamente,

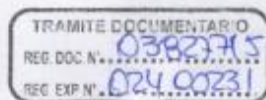


Firma: Dr.
EDMUNDO
Archivos

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SRS
MC. JACK MARLÓN JARA REYES
C.M.P. 18081
DIRECCIÓN EJECUTIVO



Universidad
César Vallejo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Lima, 05 de setiembre de 2022

Señor(a)

DR. JACK MARLON JARA REYES
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO Y SBS
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO Y SERVICIOS BÁSICO DE SALUD
NICOLÁS DE PIÉROLA 210 -224 BARRANCA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima y en el mio propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. **CESAR ANGELLO INOCENTE QUINTANILLA** con DNI 43657630, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: **"LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA ACCEDER A LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO-2021"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga.

Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.

Facultad de Derecho

cc: Archivo PTUN.





Barranca, 15 de setiembre del 2022

OFICIO N° 1544 -2022-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI

Dra: MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA
COORDINADORA DE LOS TALLERES DE ELABORACION DE TESIS
FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHIMBOTE.

Presente.-

ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO
ASUNTO : Sumilla S/N N° Doc: 03827715 N° Exp: 02400231

De nuestra mayor consideración:

*Es grato dirigirme a Usted., para saludarlo muy cordialmente y a la vez de acuerdo al documento de la referencia donde la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote solicita autorizar ejecución de proyecto de investigación de Derecho del **Bach. CESAR ANGELLO INOCENTE QUINTANILLA**, para realizar su tesis de investigación titulado "LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA ACCEDER A CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO - 2021".*

*Por tal sentido esta Entidad, remite al **MEMORANDO N° 1291-2022-GRL-GRDS-DIRESA-L/UE1289/UP** de la Unidad de Personal donde da respuesta a lo solicitado (Se adjunta **MEMORANDO N° 1291-2022-GRL-GRDS-DIRESA-L/UE1289/UP**)*

Asimismo, quien realice el trabajo de investigación enviará una copia del informe final del trabajo realizado a la Unidad de Apoyo a la Docencia del Hospital de Barranca.

Sin otro particular expreso a Usted, las muestras de mi especial consideración y alta estima personal.

Atentamente,



Folios 3
JDMD/JARV/meva.
☐ Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO SBS
MC. JACK MARLON JARA REYES
C.R.M.P. : 48791
DIRECTOR EJECUTIVO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "La desnaturalización del contrato de trabajo y la carrera administrativa en el Hospital Barranca Cajatambo 2021", cuyos autores son SANTIAGO REYES MARTHA ELIZABETH, INOCENTE QUINTANILLA CESAR ANGELLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 29 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORDINOLA QUINTANA NURIA SHIRLEY DNI: 08665392 ORCID: 0000-0002-0086-5384	Firmado electrónicamente por: NURIAORDINOLAQ el 29-03-2023 08:29:54

Código documento Trilce: TRI - 0539032