



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Desnaturalización contractual por primacía de la realidad, en la  
gestión administrativa, Gobierno Regional de Ancash periodo  
2018 al 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Gonzales Garcia, Roxana Isabel (orcid.org/0009-0001-0752-0426)

**ASESORAS:**

Dra. Carbonell García, Carmen Elena (orcid.org/0000-0002-3692-3013)

Mg. Moreno Nuñez, Patricia Janet (orcid.org/0000-0001-8801-8069)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Gracias Dios, quien con su bendición siempre llena mi vida, a mi adorada madre por su infinito amor, a mi esposo Luis por su apoyo en este proyecto de estudio y a mi hija Camila por su comprensión y apoyo en esta meta trazada.

*Roxana Isabel*

## **AGRADECIMIENTO**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A la Magister Patricia Moreno Nuñez por su orientación y ayuda necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad César Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*La Autora*



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA , MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022", cuyo autor es GONZALES GARCIA ROXANA ISABEL, 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.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 31 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA <b>DNI:</b> 19528879 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 31-01-2024 08:33:24
MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET <b>DNI:</b> 18099921 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8801-8069	Firmado electrónicamente por: PMORENONU el 31-01-2024 08:25:44

Código documento Trilce: TRI - 0736399



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GONZALES GARCIA ROXANA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ROXANA ISABEL GONZALES GARCIA <b>DNI:</b> 31663622 <b>ORCID:</b> 0009-0001-0752-0426	Firmado electrónicamente por: RGONZALESGA1 el 14-01-2024 09:27:03

Código documento Trilce: TRI - 0732401

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio:	17
3.4. Participantes:	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimientos	18
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de la información	19
3.9. Aspectos éticos	20
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V.CONCLUSIONES	88
VI.RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS	90
ANEXOS	98

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Resultado del objetivo general	21
Tabla 02. Resultado del objetivo específico 1	22
Tabla 03. Resultado del objetivo específico 2	24
Tabla 04. De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Qué aspectos legales se han vulnerado en los casos de contrato de locación de servicios?	25
Tabla 05. De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Cómo se ha concluido las sentencias, a favor o en contra de los demandantes?	29
Tabla 06. Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, ¿cuáles son los elementos presentados en la relación contractual?	38
Tabla 07. Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, ¿cuáles son los elementos presentados en relación a la prestación de servicios?	45
Tabla 08. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan a la gestión administrativa?	52
Tabla 09. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan al presupuesto institucional el cumplimiento de las mismas?	58
Tabla 10. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, cual ha sido el motivo del término de contrato del trabajador?	66
Tabla 11. No se ha respetado la continuidad y se ha extinguido el vínculo laboral.	71
Tabla 12. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, la institución ha respetado los derechos laborales del trabajador?	75
Tabla 13. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, el gobierno regional cuenta con el presupuesto necesario para solventar los gastos que genera reponer a un personal?	82

## RESUMEN

El objetivo que presenta el estudio es determinar el impacto de la desnaturalización de contratos por principio de primacía de la realidad en la gestión del sistema administrativo del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, la metodología fue de tipo básica, el paradigma fue naturalista y el enfoque cualitativo, el diseño fue fenomenológico, al analizar las sentencias y degrabar para explicar cómo se presentaron los casos, la muestra se conformó por 55 sentencias, Como conclusión se obtuvo: Se determinó el impacto de la desnaturalización de contratos por principio de primacía de la realidad en la gestión del sistema administrativo del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, encontrando vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa, además de ha determinado a favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.

**Palabras clave:** Desnaturalización de contratos, principio de primacía de la realidad, gestión del sistema administrativo.



## **ABSTRACT**

The objective of the study is to determine the impact of the denaturalization of contracts due to the principle of primacy of reality in the management of the administrative system of the Regional Government of Ancash in the years 2018 to 2022, the methodology was basic, the paradigm was naturalistic and qualitative approach, the design was phenomenological, when analyzing the sentences and derecording to explain how the cases were presented, the sample was made up of 55 sentences. The conclusion was obtained: The impact of the denaturalization of contracts by principle of primacy of reality in the management of the administrative system of the Regional Government of Ancash in the years 2018 to 2022, finding violation of Labor Rights: Not to be dismissed without just cause, in addition to having determined in favor of the plaintiff, declaring founded in part the demand for declaration of employment relationship, inclusion in payrolls, replacement, payment of social benefits and legal interests. Without costs or costs.

**Keywords:** Denaturation of contracts, principle of primacy of reality, management of the administrative system

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años en Europa se ha evidenciado vulneración de los derechos laborales en el sector público, registrando despidos arbitrarios de los locadores sin justificación, mostrando inestabilidad laboral y desconfianza en los contratos, vulnerando el derecho de principio de primacía; como una medida preventiva se propuso una seguridad jurídica en los países de Europa con la aplicación del derecho laboral de la Unión Europea, frente a la necesidad de protección laboral de toda persona que labore en el sector público, con la finalidad de brindar confianza para laborar en las entidades del estado (Sarrión, 2020).

En Colombia se presentan casos similares de vulneración laboral en el sector público, registrando despidos y finalización de contratos sin sustento, generando desconfianza en laborar en entidades del estado, los gobernantes cambian de manera permanente al personal contratado, aprovechando su condición de autoridad e incumplen con la legislación laboral del servicio público (Sandoval y Delacruz, 2019).

En el Perú, se menciona que el sector público presenta irregularidades en los contratos, generalmente el personal que se encuentra por locación de servicio, presentándose vínculos de amistad o favores políticos, que en muchas ocasiones se tiene que retirar a personal contratado que se encontraba laborando para ingresar a nuevo personal cercano al entorno de las autoridades. Las vulneraciones más frecuentes que ocurren en el país se basan en la falta de comunicación e informar al personal que será cesado de sus labores, vulnerando sus derechos laborales, generalmente esto se presenta en los gobiernos locales y gobiernos regionales que es la entidad pública que más se genera rotación de personal contratado. El personal contratado presenta desnaturalización de su contrato cuando es retirado de la entidad sin previo aviso de la cancelación de su renovación, a pesar que se requiere la contratación de personal para desarrollar dichas funciones se cambia por un nuevo personal.

De lo expresado, se menciona que en la entidad regional se cumple de manera parcial los contratos de locación de servicio, presentando vulneraciones que han llevado a sentencias judiciales de reincorporación por quebrantar sus

derechos laborales, evidenciándose desnaturalización de contrato. Una considerable cantidad de trabajadores que son retirados sin sustento no acuden al órgano jurisdiccional por falta de conocimiento sobre sus derechos laborales, incumpliendo con la carrera del servidor público. Muchos de los servidores públicos contratados no cuentan con los beneficios legales que la ley otorga.

Desde el año 2018 hasta el año 2022 se cuenta con 55 sentencias judiciales y para efectos que presenta el proyecto se han considerado todas sentencias judiciales presentadas, las cuales serán consideradas como muestra en el estudio. Muchos de los casos presentados en demandas judiciales han sido favorables para los demandantes al contar con las evidencias que hacen prevalecer sus derechos laborales y es respaldado por la ley peruana. Es importante mencionar que cada año se incrementan los casos de desnaturalización de contratos del personal contratado, quienes son sometidos a las irregularidades que presentan las autoridades y el trato que reciben del personal nombrado.

Es evidente que el Gobierno Regional de Ancash, se presenta con un nivel alto en vulneración de los derechos a los trabajadores, se ha detectado en el análisis de la información que existen trabajadores que laboran unos días y son retirados, otros que laboran sin contrato previo o de renovación, algunos que no son renovados presentan días laborables y no reciben un pago por el tiempo que laboraron, como consecuencia de realizar labores sin tener un contrato.

De lo expresado se tiene como problema general (PG): ¿Cómo impactó la desnaturalización de contratos por principio de primacía de la realidad en la gestión del sistema administrativo del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022?; Como problemas específicos: (PE1) ¿Cómo impacta la incorporación de personal por desnaturalización de contratos a la planilla de trabajadores de carrera administrativa, en el Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022? (PE2) ¿Cómo impacta la incorporación de personal en la gestión presupuestal del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022?

La justificación que presenta la investigación se enfoca en el campo social, es real y vigente, razón por la cual presentó un impacto social en los locadores de

servicios, trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Ancash, quiénes deberán realizar las acciones correspondientes para el cumplimiento de las decisiones judiciales. Respecto a una justificación teórica se busca el respaldo de las categorías por medio de recopilación de fuentes de información, que proporcionen el soporte necesario para desarrollar el estudio.

Resulta importante justificar el presente trabajo de investigación, porque es importante conocer el estado de los contratos de los trabajadores y la sobrepoblación de trabajadores generada como consecuencia del personal reincorporado por sentencia judicial, para lo cual debemos especificar, analizar y explicar la institución jurídica relacionada a los contratos de locación de servicios y la desnaturalización de los citados contratos; es decir, conocer que es un contrato de locación de servicios, cómo y porqué se origina este tipo de contratos, además puntualizar que siendo un contrato de naturaleza civil, muchas veces éste es introducido al ámbito del derecho laboral público y que la suscripción desmedida de este tipo de contratos en el futuro afectará el presupuesto institucional designado por el Ministerio de Economía y Finanzas. De otro lado, también se debe analizar y describir el concepto de labores permanentes en la institución pública y la desnaturalización de los contratos.

De lo expresado como objetivo general se tiene: (OG) Determinar el impacto de la desnaturalización de contratos por principio de primacía de la realidad en la gestión del sistema administrativo del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022. Como objetivos específicos: (OE1) Analizar el impacto de la incorporación de personal por desnaturalización de contratos a la planilla de trabajadores de carrera administrativa, en el Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022. (OE2) Analizar el impacto de la incorporación de personal en la gestión presupuestal del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se tiene a Cortez (2018) destaca que existe un trabajo que es independiente de un documento contractual firmado por ambas partes, metodológicamente fue de tipo básica, considerado como no experimental y de alcance transversal, en cuyo caso el comúnmente conocido contrato de “servicios personales” tiene un carácter claramente independiente, cuando en realidad tiene sus propias condiciones que determinan la relación laboral. La investigadora Camiña Eva (2014) refiere: El principio de la primacía de la realidad tiene un mayor significado en el derecho alemán, que el derecho civil, debido al sistema de simulación, aunque el resultado alcanza ser el mismo, la nulidad de las acciones ilícitas. Se dice que su espacio de investigación es mayor cuanto más compleja es la ampliación de los principios laborales, lo que implica que el derecho laboral debe cumplir con ciertos requisitos de complejidad en la legislación laboral.

Agudo (2020) Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, ha propuesto su estudio basado en realizar un diagnóstico de cumplimiento del derecho esencial del trabajo y vinculado con la estabilidad laboral de los servidores públicos de una municipalidad de Abanto. El tipo de estudio fue básico, un diseño no experimental, el alcance fue transversal, aplicando un enfoque cuantitativo. El propósito que presentó el estudio fue evaluar el nivel de vinculación que presenta el estudio, describiendo las modalidades y condiciones de trabajo presentadas. El estudio se consideró como descriptivo exploratorio, la población y muestra se constituyó por 912 y 270 sujetos, para lograr el análisis de la problemática se utilizó como técnica la encuesta, junto a su instrumento el cuestionario.

Astorga (2017) Universidad Finis Terrae - Chile, ha desarrollado su estudio que se enfoca en proporcionar un diagnóstico sobre los derechos esenciales que presentan los servidores públicos. La ejecución de la tutela laboral. La metodología descrita se basó en el tipo de estudio fue básica, diseño no experimental, con alcance transversal y nivel descriptivo. Tuvo como finalidad

estudiar el acatamiento de los derechos esenciales de los servidores públicos de Chile. El estudio fue analítico, donde la población y muestra estuvo constituida por la jurisprudencia sobre derechos fundamentales del trabajo, y las técnicas y herramientas utilizadas fueron el análisis documental y las tablas de observación, respectivamente. Se concluye: Se aceptan muchas categorías de funcionarios públicos, algunos de los cuales tienen más derechos según el estatus legal determinado por el empleador. De hecho, se cree que los problemas relacionados con los derechos inherentes a la persona se deben principalmente a la falta de capacitación en los mecanismos que deberían estar disponibles para asegurar la protección de estos derechos, ya que los mecanismos utilizados actualmente por los trabajadores (requerimientos administrativos frente a la contraloría, los recursos de protección, entre otros) son insuficientes; en base a ello, se considera necesario adoptar mejoras en la legislación, estableciendo obligaciones y sanciones más estricta. Así, aunque la jurisprudencia ha jugado un papel representativo en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, se ha reconocido que en ocasiones los tribunales no han fallado a favor de los servidores del estado por mala interpretación de los tribunales.

En el contexto nacional More (2018), ejecutó un estudio con el objetivo de realizar un diagnóstico de los acontecimientos registrado en la interrupción laboral del personal contratado en gobiernos locales: Un análisis que se presenta de la estabilidad laboral. La metodología que caracterizó a la investigación se basó en el tipo de estudio fue básica, diseño no experimental, de alcance transversal y el nivel fue descriptivo. El contrato de Locación de Servicios, es una herramienta para los infractores y ejecutores de la ley laboral, es carácter civil, y no tiene relación con el proveedor del servicio, y es utilizado por muchos empleadores para ignorar los intereses de los empleados, vulnerar las protecciones contra el despido arbitrario y la garantía. Estabilidad laboral (XVII). El estudio ha resaltado las vulneraciones que presentan los servidores públicos contratados, al ser retirados sin sustento a pesar que se presenta necesidad de servicio e ingresa un nuevo personal que presenta algún vínculo con las autoridades o personal nombrado.

Por su parte Núñez (2021), estuvo a cargo de la investigación que se planteó como objetivo diagnosticar las consecuencias que se ocasionan en los contrato de locación de servicio en entidades públicas, el tipo de estudio fue básica, diseño del estudio fue no experimental, de alcance transversal y el nivel seleccionado fue descriptivo, de ello se señala que los contratos de locación de servicios en repetidas ocasiones tienen como resultado ser ampliados bajo el principio de temporalidad, de acuerdo al requerimiento del área usuaria del sector público puede cambiar el llamado “producto entregable” y con ello, un locador conserva continuidad del servicio, configurándose transgresión de derechos por permanecer en el tiempo, debido a que la institución no genera plaza requerida en el área usuaria invocando razones presupuestales, pero hemos percibido, muchos compromisos económicos no se exige el Estado al contratar locadores.

Torres (2021), ha investigado sobre el contrato de locación de servicio y el cumplimiento del principio de primacía de la realidad en un gobierno local de Trujillo, su objetivo se basa en analizar cómo se presenta la problemática, los elementos metodológicos estimados para el estudio se basó en el análisis cualitativo, interpretando los acontecimientos presentados y explicando cómo se presentaron los indicadores que generaron la problemática analizada. De acuerdo a los resultados logrados se dio a conocer que, si se presenta la justificación necesaria para realizar contrato al personal, lo que ha generado vulneración e incumplimiento de contrato en el personal de locación, por ser reemplazados por un nuevo personal sin brindarle el sustento de su cese. Se ha detectado vulneración de los derechos laborales y muchos de este personal no reclaman y son víctimas de vulneración de su derecho como trabajador, además de no contar con los beneficios sociales, esto ha sido como consecuencia de una falta de planificación de contratos, ausencia de control y fiscalización de los procesos que sigue la municipalidad para administrar al personal contratado.

En el contexto local Zarate (2021), ejecutó su investigación con el objetivo de estudiar cómo se presenta la administración de los contratos en una entidad pública de Áncash. La metodología seleccionado en el estudio fue un diseño no experimental, al observar cómo se refleja la percepción de los sujetos analizados, de corte transversal al ejecutar en un determinado momento, los resultados

obtenidos fueron: Se ha demostrado que gran parte de los trabajadores contratados sienten temor de ser despedidos o que su contrato quede sin efecto, esto debido a que son cargos de confianza y se encuentran sometidos a la disposición de las autoridades para su continuidad laboral en la institución.

Queshac (2022), ha investigado sobre los factores de evaluación y la relación que presenta con los procedimientos de evaluación de una municipalidad de Ancash, el tipo de estudio fue básica, diseño del estudio fue no experimental, de alcance transversal y el nivel seleccionado fue correlacional, el resultado obtenido fue un  $\chi^2 = 15.836$  con  $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ , presentándose una relación significativa en el estudio y concluyendo que es necesario que se realice de manera transparente la selección de personal y los resultados sean publicados de manera oportuna, según los tiempos dispuestos para reflejar la transparencia en la etapa de convocatoria que realice la municipalidad.

Yanac (2022), en su estudio relacionado con la vulneración de los derechos laborales en servidores públicos de una municipalidad de Huaraz. La metodología seleccionada en el estudio fue un diseño no experimental, al observar cómo se refleja la percepción de los sujetos analizados, de corte transversal al ejecutar en un determinado momento, los resultados obtenidos fueron: El contrato temporal de personal genera inestabilidad laboral y cambio de personal constante, de acuerdo a las decisiones que tomen las autoridades y se genera que se pierda la continuidad en el sector público, muchos de los contratos se encuentran sometidos por influencia política, lo que genera desconfianza en los contratos.

Al realizar la fundamentación teórica se menciona que la desnaturalización del Contrato de locación de servicios es la vulneración de los acuerdos legales que se tiene entre un empleador y un servidor público, incumplimiento procedimientos administrativos por el empleador, ocasionando que el trabajador realice actividades posteriores del término de su contrato laboral (Marín, 2016). Desde otro punto de vista cuando se presenta desnaturalización del Contrato, se incumple con las leyes de trabajo como la Ley Servir, provocando que el empleador abuse de su jerarquía para asignar funciones a un trabajador que ya no presenta un vínculo legal con la institución y no será remunerado. Rendon



(2018), indica que la locación de servicios, tiene por objeto realizar un servicio u operación sin las instrucciones del responsable. El prestador del servicio debe hacerlo conforme a sus conocimientos, experiencia y habilidades, pero sin garantizar el resultado, si bien debe entenderse que debe hacerlo en el tiempo medio de eficiencia o por encima de la eficiencia y nivel profesional pactados.

La teoría que sustenta las categorías se basan en un concepto clásico de la administración, analizando los procesos que se desarrollan en una institución, respetando los derechos y deberes de los trabajadores, esta teoría resalta las funciones administrativas, donde el empleador debe proporcionar las garantías legales al trabajador para protegerlo de cualquier vulneración de sus derechos laborales, además del compromiso del trabajador que debe asumir para el cumplimiento de sus funciones y de la misma manera se relaciona con la teoría de las relaciones humanas, donde se resalta la importancia del trabajador dentro de la organización, además de los derechos y responsabilidades que debe asumir, siendo protegido por el régimen laboral que presenta su contrato, las teorías mencionadas se encuentran relacionadas con la variable desnaturalización del Contrato de locación de servicios, enfocando las acciones que la institución aplica con sus trabajadores y describiendo las posibles vulneración que se presenta por parte del prestador del servicio (Campoverde et al., 2018).

El principio se localiza en la recomendación número 198 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Donde se menciona que se basa en la postura que describe que la preferencia de los hechos debe informarse a las partes involucradas, básicamente a los servidores públicos, donde se expresa en textos legales, documentos y acuerdos. Es considerado esencialmente relevante al momento de realizar una determinación de cuestiones de umbral basada en la legislación laboral, como se menciona el estado del empleado y del empleador. De la misma manera los trabajadores pueden realizar una negación de su vínculo laboral al no contar con un respaldo legal o contrato con sus empleadores, se puede probar todo lo contrario de contar con los elementos jurídicos correspondientes (Gamonal y Rosado, 2019).

Define como “un contrato como una modalidad de trabajo que se presenta en el sector público a corto plazo y presenta vinculación con la necesidad del periodo de trabajo” (V., Mazeuad, Henry León y Jean, 2017). Cuando se habla de una vulneración que se presenta a un contrato se refiere al incumplimiento de los derechos laborales del personal que labora en el sector público o privado, esto ocurre con mayor proporción en el sector público. La violación podría ser cualquier modalidad presentada, desde un pago atrasado hasta una vulneración más agravada, como la ausencia de entrega de un activo prometido. Un contrato es considerado como un vínculo laboral y presenta sustento en los tribunales. Si se logra probar que se incumplió un contrato, el remedio generalmente sería dar a la víctima lo que se le prometió inicialmente. Un incumplimiento de contrato no se considera un delito o incluso un agravio, y rara vez se otorgan daños punitivos por no cumplir con las obligaciones prometidas (Ruay, 2018).

Es una forma de contrato según la cual el contratado cumple sus servicios sin estar subordinado la autoridad del comitente, en cuyo caso la oferta y la compensación deben estar debidamente definidas como su base; sin embargo, esta relación contractual se da sin subordinación, lo cual es un factor o criterio importante en una relación laboral (Marín, 2016).

Por su parte Jara (2018) indica que: Es una forma de contrato según la cual el locador se obliga a prestar sus servicios sin necesidad de estar subordinado la autoridad del comitente, en cuyo caso la oferta y la compensación deben estar debidamente definidas como su base; sin embargo, esta relación contractual se da sin subordinación, lo cual es un factor o criterio importante en una relación laboral (p. 315).

Mendoza (2017) afirma que: Esta forma de contrato suele utilizarse para que los socios realicen actividades administrativas y de campo donde el trabajo es de carácter permanente, por lo que se puede concluir que la ley afecta los derechos del socio porque se desvirtúa el contrato. Por el hecho de que, el arrendador ofrece sus servicios en asuntos posiblemente más específicos.

También, Aguilar (2016) sostiene que: Usando este método, el empleador requiere incondicionalmente que el empleado proporcione personalmente e

independientemente un servicio material o intelectual dentro de un tiempo específico o realice una tarea específica, (sin tener la subordinación con el empleador). Es oportuno precisar que esta forma de trabajo no exige al empleador el pago del monto correspondiente por concepto de aguinaldos, vacaciones, CTS, participación en las utilidades, entre otros.

Asimismo, Yadón (2019) refiere que: Esta modalidad se produce cuando una de las partes, denominada locador, se ve obligada a realizar individualmente actividades a cambio de una compensación que requieran la entrega de servicios materiales o espirituales a la otra parte llamada comitente; sin embargo, se considera que este orden no debe existir dentro del contexto laboral, porque no le da al trabajador la oportunidad de recibir la protección necesaria en la relación de trabajo.

Las categorías consideradas para la desnaturalización de contratos por Principio de Primacía de la Realidad se basan en dos elementos esenciales que deben cumplirse que es la relación contractual y la prestación de servicios.

Para describir a la primera sub categoría que se basa en la relación contractual, se define como el cumplimiento de los contratos y los plazos, para ello es importante que se incorporen en los contratos todas las políticas, deberes y derechos que debe presentar el trabajador, además de las funciones que debe cumplir para alcanzar con los objetivos que presenta su prestador de servicio (Rosales et al., 2019). En esta fase si se produce el cese, el trabajador debe ser informado con anticipación y evitar la vulneración de sus derechos, además si es retirado antes de finalizar su contrato se le debe informar para cumplir con el proceso correspondiente, evitando procesos judiciales futuros (Quintana, 2016).

La segunda sub categoría es prestación de servicio, se define como la especificación del servicio y se detalla las actividades que se debe desarrollar durante el tiempo de permanencia de la entidad (Martínez et al., 2017), para ello es importante que se considere una inducción al trabajador para que pueda lograr con las funciones que se le delegan, además es importante que se le informe de los procesos y sus modificaciones si se presentan para evitar que se comenten errores en el proceso de desarrollo de sus funciones (Martínez y Baeza, 2016).

El Código Civil al Contrato de Locación de Servicios lo conceptualiza como aquél en que el Locador se acata sin estar subordinado al Comitente, a ejecutar sus servicios por un período estimado de tiempo o por una actividad en particular, a base de un beneficio monetario. Se puede desglosar esta conceptualización en su siguiente manera: La presencia de un contrato de locación de servicios. La no subordinación del locador al comitente. El plazo suele ser por un período estimado o por un trabajo requerido donde el trabajador lo realiza en el tiempo que sea pertinente. Compensación a pagar al servidor (Tenorio, 2023).

Desnaturalización de contratos, un contrato de trabajo es un acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un empleado, que es vulnerado por el empleador cuando se asigna funciones al trabajador posterior de finalizar su vínculo laboral con la institución. Establece las expectativas y responsabilidades de ambas partes y es un documento importante que debe tenerse en cuenta desde el inicio de la relación laboral y debe ser respetado desde su inicio hasta su culminación de funciones. El contrato debe ser justo y transparente y cubrir las horas de trabajo, el derecho a vacaciones pagadas y el subsidio por enfermedad para evitar que se produzca desnaturalización de contratos (Molinari y Padilla, 2018). También debe describir el proceso para rescindir el contrato y cualquier otra información relevante, como el código de conducta del empleado. Tener un contrato por escrito es esencial tanto para el empleador como para el empleado, ya que ayuda a evitar malentendidos o disputas. (Sologuren, 2017).

Primacía de la realidad, se menciona que se debe dar preferencia a los hechos sobre los elementos, en particular las entidades que requieren empleados, exponen en argumentos legales como son los documentos y acuerdos. De esta manera esencialmente se considera relevante cuando se desarrollan las cuestiones de umbral ubicada en la legislación laboral, mencionando los argumentos que respaldan al trabajador y a su empleador (Aponte, 2022). Al mencionado que los empleadores están en la capacidad de realizar una negación laboral con un personal cuando no se presenta un respaldo como es el contrato, se puede tener argumentos que demuestren el vínculo laboral (Montoya, 2019).

El fundamento de la segunda categoría es gestión administrativa abarca el proceso de planificación estratégica, organización de recursos, coordinación de esfuerzos, dirección de actividades y mantenimiento del control dentro de una organización para lograr sus metas y objetivos previstos. Esta disciplina multifacética implica tomar decisiones informadas, optimizar la asignación de recursos, fomentar la colaboración entre equipos, proporcionar liderazgo y monitorear el progreso para garantizar la alineación con los puntos de referencia establecidos (Casiano y Cueva, 2020). Ya sea en el contexto de empresas, organizaciones sin fines de lucro o entidades gubernamentales, la gestión eficaz es fundamental para la eficiencia de los recursos, el logro de objetivos y la adaptabilidad en un entorno dinámico. Una serie de teorías y modelos de gestión, desde los clásicos hasta los contemporáneos, contribuyen a dar forma a las prácticas de gestión, con enfoques adaptados a factores como la cultura organizativa, la dinámica de la industria y las preferencias de liderazgo (Huamán et al., 2020).

Carrera administrativa, los profesionales administrativos brindan servicios de apoyo esenciales a las personas en muchas industrias. El ambiente laboral, los deberes y el salario como profesional administrativo dependen de su empleador y de su función específica, ya que hay muchos puestos que puede ocupar en este campo. Conocer los diferentes trabajos a los que puedes dedicarte como profesional administrativo puede ayudarte a encontrar uno que se adapte a tus intereses, talentos y objetivos profesionales (Guillin et al., 2022).

Gestión presupuestal o presupuestaria, también conocida como gestión presupuestaria, en la contabilidad empresarial es un proceso de supervisión y seguimiento de ingresos y gastos. Las empresas suelen tener presupuestos para departamentos individuales más un presupuesto general de la empresa, y los gerentes suelen ser responsables de administrar el presupuesto de su departamento (Peñaloza et al., 2017).

Para detallar las subcategorías consideradas en el estudio se ha tomado en cuenta al proceso administrativo que se ejecuta en una municipalidad, para ello Hernández y Hernández (2019), especifican que se encuentra conformado por cuatro fases que son: La planificación, la organización, la dirección y el control.

La planificación engloba a la gestión del personal, relacionado con la programación de requerimientos de personal, los procesos de contratación y brindar al personal las directivas para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente (Orozco et al., 2016). Otro aspecto que se menciona en esta etapa es la programación de actividades y delegación de funciones, para ello es importante que se registre el cumplimiento y al personal que no cumple con sus funciones para contar con respaldo y sustento si el personal es cesado de sus funciones y se evite conflictos legales en el futuro (Bustamante et al., 2019).

La organización, consiste en la administración de los contratos y brindar a cada trabajador el manual de organizaciones y funciones para que se cumplan y cuando se produzcan incidentes laborales, aplicarlas sanciones correspondientes para contar con un historial y analizar el cese o renovación de contrato del personal (Neyra, 2018). En el sector público es una actividad que no se cumple en su totalidad, muchos trabajadores son cesados sin explicación o sustento, siendo separados de la institución y vulnerando sus derechos, que en algunos casos termina en problemas legales con su empleador (Mendoza y Moreira, 2021).

La dirección, es una etapa donde se coordina y planifica las funciones que debe realizar cada integrante de la entidad, siendo oportuno que el gerente trabaje de la mano con el jefe de recursos humanos para administrar de manera eficiente al personal (Vásquez y Farje, 2020), otro elemento que se considera en esta etapa es la función que cumplen los jefes de áreas, porque ellos son los encargados de dar el visto bueno para la renovación de contrato o el cese de los mismos (Vargas y Zambrano, 2020).

El control, considerado como uno de los elementos esenciales dentro de la gestión municipal que comprende la programación de actividades para monitorear a los trabajadores y fiscalizar sus funciones, siendo un respaldo legal al momento de presentar dificultades legales con profesionales que terminaron su vínculo laboral con la entidad (Tarrillo et al., 2023). En esta etapa el trabajador debe solicitar a su empleador que se respete los términos de referencias para realizar sus funciones laborales (Hunter, 2020).

La gestión administrativa de las entidades públicas requiere mecanismos que les ayuden a administrar al personal y evitar conflictos legales posteriores con

personal cesado sin sustento o aviso oportuno como lo dispone la ley (Veintimilla et al., 2020). Bajo lo expuesto es importante que se respete los derechos de los trabajadores y los contrato para evitar conflictos legales que retrasa a la gestión que desarrolla las entidades públicas (Pérez y Barbarán, 2021).

La administración implica supervisar las operaciones diarias de una organización, asegurando que funcionen sin problemas mediante la implementación de políticas y decisiones establecidas por la gerencia. Esto implica tareas como la gestión de horarios, la facilitación de la comunicación, la optimización de la asignación de recursos y la resolución de problemas que surjan (Vivanco, 2023). Los administradores desempeñan un papel vital en la implementación de políticas, asegurándose de que se sigan las directrices y se persigan los objetivos de la organización. Sus esfuerzos de coordinación armonizan diferentes equipos e individuos, mientras que su adaptabilidad les permite responder eficazmente a las circunstancias cambiantes. Mientras que la administración se centra en la dirección estratégica, la administración se encarga de los aspectos prácticos y operativos, contribuyendo conjuntamente a la funcionalidad y el logro general de una organización (Molina et al., 2016).

En entornos más pequeños, estos roles pueden fusionarse, mientras que las organizaciones más grandes pueden tener departamentos o personas separadas dedicadas a cada función. Las habilidades de gestión presupuestaria son las habilidades y el conocimiento que utiliza al planificar y regular el gasto en una empresa. Puede aplicar estas habilidades en una variedad de contextos, como supervisar la situación financiera de empresas enteras para coordinar el gasto de un pequeño proyecto a corto plazo. Jefes de departamento, los líderes de equipo y los gerentes de presupuesto utilizan sus habilidades para ayudar a las empresas a mantener y aumentar la rentabilidad. La gestión adecuada del presupuesto también puede permitir a los gerentes y supervisores de proyectos planificar los gastos futuros y delegar fondos adecuadamente (Masaquiza et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

El estudio presenta las características de tipo básica, puesto que Hernández y Mendoza (2018), lo definen como la recopilación de información que se desarrolla en una investigación con la finalidad de explicar los acontecimientos de las Categorías y describir la problemática. En el caso del estudio se buscará la información necesaria que permita explicar la problemática y se obtengan las conclusiones necesarias a través del análisis de la información.

Además, es importante mencionar que el estudio se ubica en el paradigma naturalista, Cohen y Gómez (2019), mencionan que estos estudios presentan un análisis cualitativo donde se describen los acontecimientos que generan problemática y al finalizar un estudio se establecen los parámetros necesarios que pueden ayudar a reducir estos indicadores.

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

De acuerdo al enfoque que presentase considera cualitativo, Gallardo (2017), manifiesta que los estudios de este tipo son caracterizados por degrabar e interpretar los acontecimientos extraídos de las sentencias analizadas y reflejarlas en tablas analíticas que ayuden a comprender los acontecimientos que se presenten, para ello es necesario utilizar los instrumentos necesarios que faciliten esta actividad.

Según el diseño que se caracteriza es fenomenológico, Arias y Covinos (2021), lo definen como la observación de la problemática, donde el investigador presenta por finalidad analizar los acontecimientos presentados desde diferentes puntos de vista sobre una problemática. En el estudio se pretende analizar la desnaturalización de contrato de los trabajadores presentados en las sentencias judiciales, con la finalidad de identificar las vulneraciones presentadas y realizar un cruce de información para examinar las similitudes presentadas.



Hernández y Mendoza (2018) mencionan que los estudios transversales son caracterizados por analizar información en un solo momento, donde el investigador establece el periodo de análisis. En el caso del estudio y por la finalidad que presenta que es analizar las sentencias judiciales de los trabajadores ocurridos en el periodo 2018 al 2022.

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

#### **Categoría 1: Desnaturalización del Contrato de locación de servicios**

Definición conceptual: Es una forma de contrato según la cual el contratado cumple sus servicios sin estar subordinado la autoridad del comitente, en cuyo caso la oferta y la compensación deben estar debidamente definidas como su base; sin embargo, esta relación contractual se da sin subordinación, lo cual es un factor o criterio importante en una relación laboral (Marín, 2016).

#### **Subcategoría:**

Se fundamenta al art. 1764 del CC peruano el cual menciona a los siguientes elementos:

1. Relación contractual
2. Prestación de servicios

#### **Categoría 2: Gestión Administrativa**

Definición conceptual: La Gestión Administrativa. El control administrativo es el proceso de gestionar la información a través de las personas. Esto generalmente implica almacenar y compartir información con miembros de la organización. Muchos roles en las empresas requieren cierto nivel de gestión ejecutiva. Puede considerarse gestor administrativo toda persona que participe en la planificación, coordinación, dirección o supervisión de las actividades empresariales. (González et al., 2020).

#### **Subcategoría:**

Se fundamenta en el proceso administrativo expuesto por Fayol, donde se menciona a los siguientes elementos:

1. Planificación
2. Organización
3. Dirección
4. Control

### **Matriz de categorización apriorística:**

Se ubica en la parte de anexo, de acuerdo a lo especificado en la guía de elaboración de trabajos de investigación de la UCV:

### **3.3. Escenario de estudio:**

Navarro et al. (2017), refieren que el escenario del estudio se basa en la delimitación de la problemática, seleccionando una institución para extraer información y detectar los causantes. El desarrollo del estudio se enmarca en el Gobierno Regional de Ancash en las que se analizó las sentencias judiciales de trabajadores repuestos en los años 2018 al 2022.

### **3.4. Participantes:**

Jiménez (2020), define como los sujetos que se encuentran en el contexto de problemática que se analiza en una investigación y por medio de las experiencias que presentan, pueden brindar información para obtener los objetivos establecidos. En el caso de la investigación los participantes se integra por 55 sentencias judiciales en ejecución de trabajadores repuestos en los años 2018 al 2022.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

La técnica que más se ajusta a las necesidades del estudio es la observación, Ochoa (2019), define a la técnica de la observación como un proceso aplicado en el método científico con la finalidad de recoger información que permita explicar la problemática presentada en datos históricos, en el caso del estudio se analizó las sentencias judiciales

presentadas por los trabajadores repuestos pertenecientes al período 2018 al 2022.

#### **Instrumento:**

De acuerdo a las características que presenta el estudio se ha utilizado como instrumento a la ficha de observación, para ello se utilizaron 2 instrumentos relacionados a cada categoría. Ríos (2017), expresa que la ficha de observación es un documento que permite al investigador recoger los insumos necesarios presentado como datos históricos, donde se utiliza el juicio para la determinación de la información relevante que permita responder a la problemática, luego se organizan, analizan y se generan interpretación que concuerde con lo descrito por los involucrados en el estudio.

### **3.6. Procedimientos**

Sánchez et al. (2020), refieren que los procedimientos se enfocan en describir los pasos que se programan para desarrollar una investigación que inicia con la selección de una problemática y termina con la obtención de conclusiones. Los pasos considerados en el desarrollo de la investigación se basan en lo siguiente: Primero es determinar la problemática, luego realizar las coordinaciones necesarias con la institución para contar con el acceso a la información y poder desarrollar la investigación solicitando autorización para la revisión de las sentencias judiciales presentadas en el período 2018 al 2022. Luego se ingresa de manera formal la carta de presentación para la autorización de ingreso y utilizar el nombre de la institución en la investigación. Con ello se podrá realizar un plan de trabajo, para contar con un cronograma de tiempos para realizar el recojo de información. Lo obtenido permitirá realizar el análisis y aplicar los métodos cualitativos necesarios para obtener los resultados de análisis que respondan a los objetivos y se representan a las conclusiones, relacionado a los hallazgos.

### **3.7. Rigor científico**

Con el propósito de realizar un análisis de la información obtenida del instrumento se ha analizado y desarrollado el proceso de verificación de su

contenido, desarrollando análisis teóricos y estableciendo interrogantes que permitan recoger información para describir la problemática, para ello se ha sometido al proceso de verificación de especialistas, encargados de garantizar que el instrumento presenta las condiciones requeridas para ser aplicada como la consistencia lógica y la credibilidad, mencionando lo siguiente:

**Validez:** González et al. (2017), manifiesta que es el proceso de certificación que se somete al instrumento con la finalidad de ser analizado de manera cualitativa por especialistas en la materia y proporcionen su veredicto de redacción y relación con subcategorías y características de las categorías. En el caso del estudio se seleccionarán a 3 profesionales con maestría o doctorado en gestión pública, luego se les hará entrega de la matriz de validación con la finalidad que se pueda certificar la coherencia de las interrogantes, claridad que presenten, posterior a ello los expertos brindan su veredicto para ser aplicado a la muestra.

**Confiabilidad:** Hadi et al. (2023), expresa que la confiabilidad es un proceso que se desarrolla posterior a la validación y presenta como requisito que los instrumentos presenten opciones de respuestas, que pueden ser politómicas o dicotómicas. En el caso del estudio al ser cualitativo y como instrumento utilizar una ficha de observación no es necesario realizar el proceso de confiabilidad en el estudio.

### **3.8. Método de Análisis de la información**

Al ser considerado como un estudio cualitativo se procederá a la degrabación de la información que se registre en las sentencias judiciales para ello será necesario desarrollar una matriz de análisis que se extraerá de las sentencias judiciales que concuerde con los casos que se evidencian en la institución y permita responder a los objetivos de la investigación.

Este proceso consiste en interpretar todas las sentencias judiciales de los involucrados y desarrollar una matriz de información que permita detectar la problemática y los factores que intervienen en el contexto, luego arribar a conclusiones que faciliten la descripción de lo acontecido y establecer las

recomendaciones necesarias que favorezca a la mejora de las debilidades registradas en las sentencias judiciales.

### **3.9. Aspectos Éticos**

El estudio se inclina al principio de la beneficencia, basado en proteger la información que proporcionen para evitar exponer sus ideas de manera personalizada. De la misma manera se incorpora el principio de la justicia, enfocado en tratar de la misma manera a todas las sentencias judiciales que integran la unidad de análisis. Por último, se presenta al respeto de la propiedad intelectual, durante este proceso en el estudio se ha considerado citar toda la información extraída de las diferentes fuentes para respaldar los datos considerados.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte del estudio se desarrolló un análisis de todas las sentencias judiciales para responder a los objetivos establecidos.

Del reporte obtenido del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022 se han presentado 73 procesos judiciales de los cuales 55 fueron procesos involucrados en la desnaturalización de contratos.

##### **Análisis por objetivos**

Referente al objetivo general: (OG) Determinar el impacto de la desnaturalización de contratos por principio de primacía de la realidad en la gestión del sistema administrativo del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022.

*Tabla 1. Resultado del objetivo general*

Categoría	Interrogantes	Análisis
Desnaturalización del Contrato de locación de servicios	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Qué aspectos legales se han vulnerado en los casos de contrato de locación de servicios?	De las sentencias judiciales analizadas se ha detectado que la mayor causa fue a no ser despedido sin causa justa, vulnerando sus derechos laborales y cortando su vínculo laboral con la institución sin explicación.
	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Cómo se ha concluido las sentencias, a favor o en contra de los demandantes?	En gran parte de las sentencias judiciales se ha hecho prevalecer los derechos del trabajador siendo incorporado a la institución e incluyendo a planillas, sin costo ni costas.
Gestión Administrativa	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan a la	Del análisis de las sentencias judiciales se ha detectado que la gestión administrativa se ve afecta por la distorsión de los recursos humanos en

	gestión administrativa?	la gestión administrativa, ocasionada por el personal incorporado y las que se encuentran laborando.
	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan al presupuesto institucional el cumplimiento de las mismas?	Del análisis de las sentencias judiciales se ha detectado el incremento del presupuesto para el pago de personal, vulnerando la normatividad del sistema nacional de presupuesto.
Resultado del objetivo general	Con el análisis de las sentencias judiciales y la respuesta al objetivo general se ha detectado que se ha producido desnaturalización de los contrato del personal, ello ha generado que se produzcan demandas que han terminado en la reincorporación del personal a la institución y ocasionando que el presupuesto para pagos de personal se incremente, vulnerando la normativa del sistema nacional de presupuesto, donde se estipula que se prohíbe el incremento presupuestal para desarrollar pagos al personal.	

Referente al objetivo específico: (OE1) Analizar el impacto de la incorporación de personal por desnaturalización de contratos a la planilla de trabajadores de carrera administrativa, en el Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022.

*Tabla 2. Resultado del objetivo específico 1*

Sub categoría	Interrogantes	Análisis
Relación contractual	Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, ¿cuáles son los elementos presentados en la relación	El análisis de las sentencias judiciales se ha determinado que los elementos que más resaltan se basan en desarrollar un periodo de prueba que abarca más de un año y las funciones asignadas al personal presenta un

	contractual?	carácter de permanencia.
Planificación	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, cual ha sido el motivo del término de contrato del trabajador?	El análisis de las sentencias judiciales se ha presentado un despido injustificado y la extinción del vínculo laboral, lo que ha generado vulneración de los derechos laborales.
Organización	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, se ha respetado la continuidad mayor a un año o vulnerado y terminado su contrato?	Del análisis de las sentencias judiciales ha detectado que se ha vulnerado el derecho al trabajo al cortar la continuidad laboral de los trabajadores.
Resultado del objetivo específico	Al presentar una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores como es sobrepasar el periodo de prueba y despido injustificado a pesar que las actividades desarrolladas demandan continuidad, ocasionando que los demandantes obtengan sentencias favorables en los procesos judiciales y éstos sean reincorporados, ello ha ocasionado que se incremente el presupuesto asignado al pago de personal, vulnerando la directiva del sistema nacional del presupuesto, que prohíbe el incremento de pago de personal.	

Referente al objetivo específico: (OE2) Analizar el impacto de la incorporación de personal en la gestión presupuestal del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022.

*Tabla 3. Resultado del objetivo específico 2*

Sub categoría	Interrogantes	Análisis
Prestación de servicios	Según el análisis realizado en las	Las sentencias judiciales han arrojado información que las funciones



	sentencias judiciales, ¿cuáles son los elementos presentados en relación a la prestación de servicios?	realizadas por los demandantes requieren labor permanente, sustentando aún más la vulneración a sus derechos laborales, la vulneración del periodo de prueba, que fue sobrepasado y la separación injustificada de la entidad.
Dirección	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, la institución ha respetado los derechos laborales del trabajador?	Del análisis de las sentencias judiciales ha reflejado que no se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).
Control	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, el gobierno regional cuenta con el presupuesto necesario para solventar los gastos que genera reponer a un personal?	Del análisis de las sentencias judiciales ha reflejado que no cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.
Resultado del objetivo específico	El impacto generado de la incorporación del personal afecta el presupuesto de las planillas de la institución, por ser incrementado y vulnera la normatividad del sistema nacional de presupuesto, teniendo que recurrir al Ministerio de Economía y Finanzas para requerir un incremento del pago de personal.	

### **Análisis por interrogante**

#### **Categoría 1: Desnaturalización del Contrato de locación de servicios**

*Tabla 4. De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Qué aspectos legales se han vulnerado en los casos de contrato de locación de servicios?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	

Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	

Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	

Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente:457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	

Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa.	

*Tabla 5. De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Cómo se ha concluido las sentencias, a favor o en contra de los demandantes?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda, sobre desnaturalizaron de contratos verbales, inclusión a planillas y reposición.	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022

A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda, sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
A favor del demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
A favor de la demandante, revocando la sentencia, reformándola declararon fundada la demanda sobre reposición e inclusión a planilla de trabajadores.	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre desnaturalizaron de contratos de locación de servicios, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
A favor de la demandante, revocaron la sentencia; reformándola: declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante.	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
A favor del demandante, revocaron la sentencia; reformándola: declarando fundada la demanda, reincorporando al demandante.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración	

de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanente.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, declaración de despido incausado, reposición, inclusión a planillas, otorgamiento de boletas de pago, pago de remuneración, pago de beneficios sociales, pago de aportes previsionales, entrega de certificado de trabajo. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor del demandante, declarando fundada la demanda sobre declaración de vínculo laboral y reposición.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados	



permanentes.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
A favor del demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral, declaración de despido incausado, reposición, inclusión a planillas, otorgamiento de boletas de pago, pago de remuneraciones, pago de beneficios sociales, indemnización por lucro cesante e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor de la demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral, reposición, inclusión a planillas, otorgamiento de boletas de pago, pago de remuneraciones, pago de beneficios sociales, indemnización por lucro cesante e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, reposición, inclusión a planillas, otorgamiento de boletas de pago,	

pago de remuneraciones, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
A favor de la demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
A favor del demandante, declarando fundada en parte a demanda, reincorporando al demandante.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
A favor del demandante, revocaron la sentencia, reformándola declarando fundada la demanda y dispone su reposición laboral.	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
A favor del demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda, reincorporando al demandante.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes y el pago de beneficios sociales.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
A favor de la demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de contratos de locación y de contratos verbales, celebración de	

contrato, inscripción en planillas, otorgamiento de boletas de pago, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, reposición, indemnización por daños y perjuicios, intereses legales. Sin costas ni costos	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
A favor de la demandante; revocaron la sentencia REFORMÁNDOLA: DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda; reincorporar e incluir en la planilla de pagos de los contratados.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor de la demandante; revocaron la sentencia REFORMÁNDOLA: DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda; reincorporar e incluir en la planilla de pagos de los contratados.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, inclusión a planillas y reposición. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda, reincorporando a la demandante con inclusión en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada la demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, reposición, celebración de contrato, registro en planillas, otorgamiento de boletas de pago, indemnización por daños e intereses legales	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
A favor del demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados	

permanentes.	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
A favor del demandante, declarando fundada la demanda sobre desnaturalizaron de contratos de locación de servicios, reconocimiento de despido incausado, reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación e inclusión a planillas de contrato permanente. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre sobre desnaturalización de contratos verbales, reposición laboral, pago de beneficios sociales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral, declaración de despido incausado, reposición, inclusión a planillas, otorgamiento de boletas de pago, pago de remuneraciones, pago de beneficios sociales, indemnización por lucro cesante e intereses legales. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
A favor del demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
A favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda, reponer a la demandante e inclusión en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes, la formalización del contrato respectivo que corresponde.	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
A favor de la demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanente.	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor de la demandante, declarando fundada la demanda sobre desnaturalización de	

contratos, declaración de vínculo laboral, reposición, inclusión a planillas.	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
A favor de la demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados.	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda, reincorporando al demandante e incluir en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados.	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
A favor del demandante, revocaron la sentencia, declarando: declarando fundada la demanda, reincorporando al demandante.	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
A favor de la demandante, declarando fundada la demanda, reincorporando a la demandante con la inclusión en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
A favor del demandante, declarando fundada la demanda, reincorpora al demandante.	

*Tabla 6. Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, ¿cuáles son los elementos presentados en la relación contractual?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestación personal,</li> <li>- El demandante estaba bajo subordinación y</li> <li>- Percibía una remuneración</li> </ul>	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<p>Labor desempeñada es de carácter permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestación personal,</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- El demandante estaba bajo subordinación y</li> <li>- Percibía una remuneración</li> </ul>	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestación personal,</li> <li>- El demandante estaba bajo subordinación y</li> <li>- Percibía una remuneración</li> </ul>	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestación personal,</li> <li>- El demandante estaba bajo subordinación y</li> <li>- Percibía una remuneración</li> </ul>	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestación personal,</li> <li>- El demandante estaba bajo subordinación y</li> <li>- Percibía una remuneración</li> </ul>	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
<p>Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
<p>Labor desempeñada es de carácter permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habiendo superado el período de prueba.</li> </ul>	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente.</li> <li>- Cumplimiento del período de prueba por más de un año.</li> </ul>	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021

Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022

Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter permanente. - El plazo por más de un año.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter continua y permanente. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
La prestación personal, - El demandante estaba bajo subordinación y - Percibía una remuneración	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	



Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter continua y permanente. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. El plazo excede de un año.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Labor desempeñada es de carácter permanente.	

- Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Prestación personal de sus servicios, - La relación de subordinación o dependencia frente a su superior jerárquico y - La contraprestación remunerativa mensual	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
A favor del demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, inclusión a planillas y reposición. Sin costas ni costos.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- La prestación personal, - Que el demandante estaba bajo subordinación y - Percibía una remuneración	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida. - El plazo excede de un año.	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
- Labor desempeñada es de carácter permanente. - Cumplimiento del período de prueba por más de un año.	

Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente.</li> <li>- Cumplimiento del período de prueba por más de un año.</li> </ul>	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente.</li> <li>- Cumplimiento del período de prueba por más de un año.</li> </ul>	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	

Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente e ininterrumpida.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor desempeñada es de carácter permanente.</li> <li>- El plazo excede de un año.</li> </ul>	

*Tabla 7. Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, ¿cuáles son los elementos presentados en relación a la prestación de servicios?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<p>Labor permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<p>Labor permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	

Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
- Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
- Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	

Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
Labor permanente. - Plazo excede más de un año - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor permanente.  - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Prestación personal.  - Subordinación y	

- Remuneración	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Prestación personal. - Subordinación y - Remuneración	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019

Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Labores de naturaleza permanente. - Superando el plazo máximo de un año.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- Labor permanente. - Cumplimiento de período de prueba - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
- Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
- Labor permanente. - Sin solución de continuidad.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Cumplimiento de período de prueba</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Cumplimiento de período de prueba</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Cumplimiento de período de prueba</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Labor permanente.</li> <li>- Sin solución de continuidad.</li> </ul>	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Naturaleza permanente.</li> <li>- Por más de un año</li> <li>- En forma ininterrumpida</li> </ul>	

*Tabla 8. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan a la gestión administrativa?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se cumple las metas institucionales.</li> <li>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</li> </ul>	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se cumple las metas institucionales.</li> <li>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</li> </ul>	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se cumple las metas institucionales.</li> <li>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</li> </ul>	

Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<p>- No se cumple las metas institucionales.</p> <p>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</p>	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<p>No se cumple las metas institucionales.</p> <p>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</p>	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
<p>- No se cumple las metas institucionales.</p> <p>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</p>	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
<p>No se cumple las metas institucionales.</p> <p>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</p>	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
<p>No se cumple las metas institucionales.</p> <p>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</p>	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
<p>No se cumple las metas institucionales.</p> <p>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</p>	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
<p>- No se cumple las metas institucionales.</p> <p>- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.</p>	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
<p>Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.</p>	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
<p>No se cumple las metas institucionales.</p>	

- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
No se cumple las metas institucionales.	

- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
No se cumple las metas institucionales.	

- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
- No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
- No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
- No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
- No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales.	
- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales.	

- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
- No se cumple las metas institucionales.	

- Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
- No se cumple las metas institucionales. - Distorsiona la gestión de los recursos humanos.	

*Tabla 9. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan al presupuesto institucional el cumplimiento de las mismas?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la	



prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente	

Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la	

prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	

Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la	

prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	

Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la	

prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	

Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente.	

*Tabla 40. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, cual ha sido el motivo del término de contrato del trabajador?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado.	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Despido incausado	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Despido incausado, por falta de presupuesto.	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021



Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017

Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Despido incausado.	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019

Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Despido incausado y vencimiento de contrato.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado.	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
Despido incausado.	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
Despido incausado.	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido incausado y extinción del vínculo laboral.	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017

Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Despido de manera incausada; termino de contrato por falta de disponibilidad presupuestal	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
Despido incausado y termino de contrato.	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
Despido incausado.	

*Tabla 51. No se ha respetado la continuidad y se ha extinguido el vínculo laboral.*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado la continuidad y se ha extinguido el vínculo laboral.	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Se ha vulnerado el derecho al trabajo y extinguiendo el vínculo laboral.	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
Se ha vulnerado el derecho al trabajo y extinguiendo el vínculo laboral.	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Se ha vulnerado el derecho al trabajo y extinguiendo el vínculo laboral.	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022

Se ha vulnerado el derecho al trabajo y extinguiendo el vínculo laboral.	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Se ha vulnerado el derecho al trabajo y extinguiendo el vínculo laboral.	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
No se ha respetado la continuidad de más de un año, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022

No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
Se ha vulnerado el derecho al trabajo y extinguiendo el vínculo laboral.	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017

No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
Se ha vulnerado el derecho al trabajo y termino de contrato.	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	

Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado la continuidad de más de un año.	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
No se ha respetado la continuidad de más de un año.	

*Tabla 12. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, la institución ha respetado los derechos laborales del trabajador?*



Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no	

ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022

No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
No se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015

No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No se ha respetado la continuidad de más de un año y vencimiento de contrato.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	

Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no	

ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
No se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).	

*Tabla 13. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, el gobierno regional cuenta con el presupuesto necesario para solventar los gastos que genera reponer a un personal?*

Expediente: 00025-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 039-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	

Expediente: 040-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0042-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0043-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0044-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0051-2020-0-0201-JR-LA-02	Año: 2020
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0059-2022-0-0201-JR-LA-01	Año:2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00063-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 083-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 083-2021-0-0201-JR-LA-01	Año:2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00088-2020-0-0201-JR-LA-01	Año:2020
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que	

recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 093-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 098-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00101-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0102-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00103-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0746-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00107-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0118-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0485-2016-0-0201-JR-LA-01	Año: 2016
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0124-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017



No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0128-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0135-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00156-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0163-2022-0-0201-JR-LA-01	Año: 2022
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0168-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00182-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00291-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00313-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0324-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	

Expediente: 00323-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0322-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00370-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0377-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0387-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00414-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00433-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00434-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00448-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 457-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que	

recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00471-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0510-2021-0-0201-JR-LA-02	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00495-2020-0-0201-JR-LA-01	Año: 2020
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00500-2019-0-0201-JR-LA-01	Año: 2019
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0104-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00516-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 0587-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00594-2015-0-0201-JR-LA-02	Año: 2015
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00123-2021-0-0201-JR-LA-01	Año: 2021
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 00798-2019-0-0201-JR-LA-02	Año: 2019

No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 01002-2016-0-0201-JR-LA-02	Año: 2016
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 01081-2017-0-0201-JR-LA-02	Año: 2017
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 01126-2014-73-0201-JR-LA-01	Año: 2014
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	
Expediente: 01735-2018-0-0201-JR-LA-02	Año: 2018
No cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición.	

Referente a la discusión de resultados:

Referente al objetivo general se tiene: (OG) Determinar el impacto de la desnaturalización de contratos por principio de primacía de la realidad en la gestión del sistema administrativo del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, los resultados han demostrado la vulneración de Derechos Laborales: A no ser despedido sin causa justa, además a favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre declaración de vínculo laboral, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.

Estos resultados se aproximan a lo encontrado por Yanac (2022), en su estudio relacionado con la vulneración de los derechos laborales en servidores públicos de una municipalidad de Huaraz. La metodología seleccionada en el estudio fue un diseño no experimental, al observar cómo se refleja la percepción de los sujetos analizados, de corte transversal al ejecutar en un determinado momento, los resultados obtenidos fueron: El contrato temporal de personal genera inestabilidad laboral y cambio de personal constante, de acuerdo a las decisiones que tomen las autoridades y se genera que se pierda la continuidad en el sector público, muchos de los contratos se encuentran sometidos por influencia política, lo que genera desconfianza en los contratos. Además, se relaciona con lo mencionado por Zarate (2021), ejecutó su investigación con el objetivo de estudiar cómo se presenta la administración de los contratos en una entidad pública de Áncash. La metodología seleccionada en el estudio fue un diseño no experimental, al observar cómo se refleja la percepción de los sujetos analizados, de corte transversal al ejecutar en un determinado momento, los resultados obtenidos fueron: Se ha demostrado que gran parte de los trabajadores contratados siente temor de ser despedidos o que su contrato quede sin efecto, esto debido a que son cargos de confianza y se encuentran sometidos a la disposición de las autoridades para su continuidad laboral en la institución. El principio se localiza en la recomendación número 198 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Donde se menciona que se basa en la postura que describe que la preferencia de los hechos debe informarse a las partes involucradas, básicamente a los servidores públicos, donde se expresa en textos

legales, documentos y acuerdos. Es considerado esencialmente relevante al momento de realizar una determinación de cuestiones de umbral basada en la legislación laboral, como se menciona el estado del empleado y del empleador. De la misma manera los trabajadores pueden realizar una negación de su vínculo laboral al no contar con un respaldo legal o contrato con sus empleadores, se puede probar todo lo contrario de contar con los elementos jurídicos correspondientes (Gamonal y Rosado, 2019).

Referente al objetivo específico: (OE1) Analizar el impacto de la incorporación de personal por desnaturalización de contratos a la planilla de trabajadores de carrera administrativa, en el Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, los resultados han demostrado que no cuenta con presupuesto necesario para el pago de personal repuesto, teniendo que recurrir al MEF, para que autorice presupuesto adicional para cumplir dicha reposición, además no se ha respetado los derechos del trabajador (vulnerando su derecho al trabajo y no ser despedido arbitrariamente).

Los resultados expuestos concuerdan con lo mencionado por Torres (2021), ha investigado sobre el contrato de locación de servicio y el cumplimiento del principio de primacía de la realidad en un gobierno local de Trujillo, su objetivo se basa en analizar cómo se presenta la problemática, los elementos metodológicos estimados para el estudio se basó en el análisis cualitativo, interpretando los acontecimientos presentados y explicando cómo se presentaron los indicadores que generaron la problemática analizada. De acuerdo a los resultados logrados se dio a conocer que, si se presenta la justificación necesaria para realizar contrato al personal, lo que ha generado vulneración e incumplimiento de contrato en el personal de locación, por ser reemplazados por un nuevo personal sin brindarle el sustento de su cese. Se ha detectado vulneración de los derechos laborales y muchos de este personal no reclaman y son víctimas de vulneración de su derecho como trabajador, además de no contar con los beneficios sociales, esto ha sido como consecuencia de una falta de planificación de contratos, ausencia de control y fiscalización de los procesos que sigue la municipalidad para administrar al personal contratado.

El Código Civil al Contrato de Locación de Servicios lo conceptualiza como aquél en que el Locador se acata sin estar subordinado al Comitente, a ejecutar sus servicios por un período estimado de tiempo o por una actividad en particular, a base de un beneficio monetario. Se puede desglosar esta conceptualización en su siguiente manera: La presencia de un contrato de locación de servicios. La no subordinación del locador al comitente. El plazo suele ser por un período estimado o por un trabajo requerido donde el trabajador lo realiza en el tiempo que sea pertinente. Compensación a pagar al servidor.

Referente al objetivo específico: (OE2) Analizar el impacto de la incorporación de personal en la gestión presupuestal del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, no se ha respetado la continuidad, vulnerando el derecho al trabajo. Contraviniendo la normatividad del sistema nacional de presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para el pago de remuneraciones por gasto corriente. Finalmente, a favor de la demandante, declarando fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de contratos de locación y de contratos verbales, celebración de contrato, inscripción en planillas, otorgamiento de boletas de pago, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, reposición, indemnización por daños y perjuicios, intereses legales. Sin costas ni costos.

Estos hallazgos concuerdan con lo mencionado por Núñez (2021), estuvo a cargo de la investigación que se planteó como objetivo diagnosticar las consecuencias que se ocasionan en los contrato de locación de servicio en entidades públicas, el tipo de estudio fue básica, diseño del estudio fue no experimental, de alcance transversal y el nivel seleccionado fue descriptivo, de ello se señala que los contratos de locación de servicios en repetidas ocasiones tienen como resultado ser ampliados bajo el principio de temporalidad, de acuerdo al requerimiento del área usuaria del sector público puede cambiar el llamado “producto entregable” y con ello, un locador conserva continuidad del servicio, configurándose transgresión de derechos por permanecer en el tiempo, debido a que la institución no genera plaza requerida en el área usuaria invocando razones presupuestales, pero hemos percibido, muchas compromisos económicos no se exige el Estado al contratar locadores.

Además, se relaciona con lo expresado por Cortez (2018) destaca que existe un trabajo que es independiente de un documento contractual firmado por ambas partes, metodológicamente fue de tipo básica, considerado como no experimental y de alcance transversal, en cuyo caso el comúnmente conocido contrato de “servicios personales” tiene un carácter claramente independiente, cuando en realidad tiene sus propias condiciones que determinan la relación laboral. La investigadora Camiña Eva (2014) refiere: El principio de la primacía de la realidad tiene un mayor significado en el derecho alemán, que el derecho civil, debido al sistema de simulación, aunque el resultado alcanza ser el mismo, la nulidad de las acciones ilícitas. Se dice que su espacio de investigación es mayor cuanto más compleja es la ampliación de los principios laborales, lo que implica que el derecho laboral debe cumplir con ciertos requisitos de complejidad en la legislación laboral.

Desnaturalización de contratos, un contrato de trabajo es un acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un empleado. Establece las expectativas y responsabilidades de ambas partes y es un documento importante que debe tenerse en cuenta desde el inicio de la relación laboral. El contrato debe ser justo y transparente y cubrir las horas de trabajo, el derecho a vacaciones pagadas y el subsidio por enfermedad. También debe describir el proceso para rescindir el contrato y cualquier otra información relevante, como el código de conducta del empleado. Tener un contrato por escrito es esencial tanto para el empleador como para el empleado, ya que ayuda a evitar malentendidos o disputas. (Sologuren, 2017).

Primacía de la realidad, se menciona que se debe dar preferencia a los hechos sobre los elementos, en particular las entidades que requieren empleados, exponen en argumentos legales como son los documentos y acuerdos. De esta manera esencialmente se considera relevante cuando se desarrollan las cuestiones de umbral ubicada en la legislación laboral, mencionando los argumentos que respaldan al trabajador y a su empleador. Al mencionado que los empleadores están en la capacidad de realizar una negación laboral con un personal cuando no se presenta un respaldo como es el contrato, se puede tener argumentos que demuestren el vínculo laboral (Montoya, 2019).



## **V. CONCLUSIONES**

Según los resultados obtenidos en el estudio se estable como conclusión lo siguiente:

Se determinó el impacto de la desnaturalización de contratos por principio de primacía de la realidad en la gestión del sistema administrativo del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, encontrando transgresión en el presupuesto público, en la gestión de recursos humanos, modificaciones forzadas en las partidas presupuestales al producirse incremento en el gasto de la planilla, donde pueda verse afectado por estas resoluciones judiciales.

El impacto de la incorporación de personal por desnaturalización de contratos a la planilla de trabajadores de carrera administrativa, en el Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, se ha encontrado con sobrecarga de personal que superar la capacidad de personal que requiere la institución, los mismos que han sido incorporados por sentencias favorables, incrementando el gasto de planilla.

El impacto de la incorporación de personal en la gestión presupuestal del Gobierno Regional de Ancash en los años 2018 al 2022, ha generado sobrevaloración presupuestal al incrementar la planilla con el personal reincorporado por las sentencias judiciales, ocasionando que se destinen más recursos financieros para el pago de personal.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Luego de exponer las conclusiones se estable como recomendación a lo siguiente:

Primera. A los titulares de la entidad regional de las diferentes regiones del país, publicar y respetar los derechos laborales de los trabajadores, cumpliendo con los procedimientos de contratación, comunicando al personal que presentará un cese laboral con anticipación como lo demanda la Ley y explicar los motivos para evitar futuras demandas judiciales.

Segunda. Al Gerente Regional de Administración, aplicar de manera eficiente la legalidad contractual, revisando detalladamente los contratos para que se encuentren dentro del marco legal, evitando demandas por parte de los trabajadores relacionado a la desnaturalización de sus contratos.

Tercera. Al Jefe de Recursos Humanos reubicar al personal reincorporado con sentencias judiciales, a fin de evitar sobrecarga de personal e incremento de presupuesto adicional para el pago de planillas de trabajadores.

Cuarta. A los trabajadores solicitar el sustento cuando son despedidos de manera arbitraria, incumpliendo con los procesos de contratación del personal, apoyándose en el respaldo legal.

Quinta. A los futuros investigadores continuar desarrollando investigaciones sobre la desnaturalización de contrato, considerado como un tema relevante que ocurre en toda entidad pública y privada, permitiendo contribuir a la mejora de la gestión de personal.

## REFERENCIAS

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ISBN: 978-612-48444-2-3.  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Aguayo, Y. (2021). *Consequences of determined-term hiring on freedom Association*. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*. 6 (2).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2550-65872021000200151](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151)
- Aponte, J. (2022). *Crisis of the principle of legality: recurring but necessary discussion in Latin America*. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*. 1 (14).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2477-92452022000100095](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2477-92452022000100095)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-748-1.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bustamante et al. (2019). *Analysis of the management of administrative processes in the department of human talent*. *Revista San Gregorio*. 1 (31).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072019000400064&lng=es&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000400064&lng=es&nrm=iso)
- Campoverde et al. (2018). *The concept and functions of action as an element of theory of crime*. *Revista Universidad y Sociedad*. 10 (2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000200318#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20delito%20es,autor%20responde%20por%20su%20hecho](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200318#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20delito%20es,autor%20responde%20por%20su%20hecho).
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.

[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

Código civil. *¿Qué es la locación de servicios? (artículo 1764 del Código Civil)*.  
[https://lpderecho.pe/locacion\\_de\\_servicios-derecho-civil/](https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/)

Casiano, D. y Cueva, E. (2020). *Municipal management, levels of perception and reliance: the case for the Chachapoyas district, Amazonas (Perú) 2019*. *Revista Academo*. 7 (2).  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2414-89382020000200157](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382020000200157)

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). *Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. Base de datos Scielo*. 58(2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-65762017000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003)

González et al. (2020). *Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. Universidad y Sociedad*. *Revista Universidad y Sociedad*. 12 (4).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032)

Guillin et al. (2022). *Administrative management of the national storage unit. canton quevedo, los ríos province. Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. ISBN: 978-612-5069-63-4  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>

Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Hernández, J. y Hernández, S. (2019). *Etapas del Proceso Administrativo*. 6 (11).  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/3704>

Hunter, I. (2020). *The relationships between the administrative procedure and the jurisdictional process in the claim of municipal illegality*. *Revista de derecho (Coquimbo)* 27 (1).  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532020000100208](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532020000100208)

Irureta, P. (2021). *Rules and principles in labor law. A look from the chilean labor law*. *Revista latinoamericana de derecho social*. 32 (1).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702021000100023](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100023)

Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. *Universidad de La Sabana*.  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#d b=e000xww&AN=2659814>

Luján, F. (2015). *La desnaturalización del contrato de empleo público* *Revista Digital de Derecho Administrativo*, núm. 14.  
<https://www.redalyc.org/pdf/5038/503856210010.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U. <https://drive.google.com/file/d/16EujosBT9zACw1EVK60-44zRjJ18OZSB/view>

Marín, I. (2016). *The role of the work contract, collective contracts and other business management instruments in the backward protection of the companies' right to communication secrets in Spain*. *Rev. latinoam. Derecho*.

23 (1). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000200057](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000200057)

Mendoza, V. y Moreira, J. (2021). *Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. Revista Científica FIPCAEC.* 6 (3). <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414>

Martínez et al. (2017). *A second approach to the contractual responsibility of the travel agencies in Cuba. Revista de la Facultad de Derecho.* 43 (1). [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2301-06652017000200096](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652017000200096)

Martínez, I. y Baeza, M. (2016). *A first analysis of the contractual relations established in the Cuban tourist brokerage activity. Revista Científica de la UCSA.* 3 (2). [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522016000200068](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522016000200068)

Masaquiza et al. (2020). *Administrative management and budget execution of the Zonal Education Coordination - Zone 3. RCUISRAEL. Revista Científica UISRAEL.* 7 (3). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862020000300051](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000300051)

Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Boletín Informativo Laboral.* 92. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)

Molinari, A. y Padilla, R. (2018). *Algunos alcances y elementos de la responsabilidad civil contractual del constructor. especial énfasis en el contrato de construcción bajo la modalidad Fast Track. Revista chilena de derecho privado.* 31 (1). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-80722018000200279](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722018000200279)

- Molina et al. (2016). *Obstacles of Municipal Management Hamper Local Development Due to Poor Knowledge Application*. Retos de la Dirección. 10 (2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552016000200007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200007)
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. [https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion\\_innovacion.pdf](https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf)
- Neyra, C. (2018). *Exemption conditions of liability in the Law on General Administrative Procedure and its incidence in the environmental legislation*. *Derecho PUCP*. 80 (1). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0251-34202018000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202018000100009)
- Orozco et al. (2016). *Administrative efficiency in the Mexican Fund for the Prevention of Catastrophic Expenditures in Health*. *Revista Salud Publica*. 58 (5). <https://www.scielosp.org/article/spm/2016.v58n5/543-552/>
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9. [https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)
- Páramo, B. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>
- Pasco, K. y Puntriano, C. (2006). *El Tribunal Constitucional y el Principio de Primacía de la Realidad*. Trujillo: Normas Legales.
- Peñaloza et al. (2017). *Evaluation of budget design and execution, an instrument of performance-based budgeting: some experiences applied to health*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. 34 (3).

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342017000300020](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342017000300020)

- Pérez, J. y Barbarán, H. (2021). *Control administrativo en la gestión pública. Revista Ciencia Latina.* 5 (1).  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/224>
- Quintana, A. (2016). *The role of the Constitutional Court on the analysis of contracts of prepaid medicine programs. Revista Salud Publica.* 18 (5).  
<https://scielosp.org/article/rsap/2016.v18n5/827-836/es/>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción.* ISBN-13: 978-84-17211-23-3. Colección: Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rojas, Y. y Cayllahua, P. (2021). *Hiring of municipal workers in Chachapoyas (Amazonas, Peru) and their labor rights, 2017-2018. Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho).* 24 (1).  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-61932021000200216](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932021000200216)
- Ruay, F. (2018). *Simulation and labor subterfuge: regarding the scope of current article 507 of the chilean labor code. Revista latinoamericana de derecho social.* 26 (1).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702018000100155](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000100155)
- Rosales et al. (2019). *Some considerations on the application of labor law. Machala, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad.* 11 (4).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400106](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106)
- Riofrío, J. (2020). *Scope and limits of the principle of hierarchy. Criteria for hierarchizing rights, values, goods and other elements. Derecho PUCP.* 84 (1). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0251-34202020000100189](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202020000100189)



- Sologuren, H. (2017). *The denaturization of monetary increasing contracts in the Law of Contracts of the State in the case of Works*. 2 (2). <https://journals.continental.edu.pe/index.php/iusetribunalis/article/view/509/498>
- Tarrillo et al. (2023). *Validez de contenido de instrumento: Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes*. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 134-152. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/76>
- Tenorio, A. (2023). *The common intent as a limit of good faith in the construction of implied terms in contracts*. *Revista de derecho (Valdivia)*. 35 (1). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502022000100059](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502022000100059)
- Vásquez, K. y Farje, J. (2020). *Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas*. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*. 3 (3). <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>
- Vargas, I. y Zambrano, O. (2020). *Factorial analysis of the management component of the new municipal measurement index in Colombia*. *Revista Economía y Política*. 31 (1). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2477-90752020000200093](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2477-90752020000200093)
- Vivanco, V. (2023). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince*. 2 (1). <https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/95>
- Veintimilla et al. (2020). *Enfoque basado en la teoría para la mejora administrativa: análisis del modelo y actividades en el desarrollo*. 5 (2). [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/164](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/164)
- Zavala, O. (2014). *Barona Betancourt, Ricardo, Primacía de la realidad en el sector de la salud, Colombia, Librería Ediciones del Profesional, 2012*. *Revista latinoamericana de derecho social*. 18 (1).

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702014000100193](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000100193)

Zarate, J. (2021). *EL Grado de uso del principio de primacía de la realidad en la resolución de conflictos laborales en el distrito judicial de Puno - periodo 2019.* *GnosisWisdom*, 1(3), 37-42.  
<https://journal.gnosiswisdom.pe/index.php/revista/article/view/16>

## ANEXOS

### Anexo 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategoría	Códigos
<b>Desnaturalización del Contrato de locación de servicios</b>	Es una forma de contrato según la cual el locador se obliga a prestar sus servicios sin necesidad de estar subordinado la autoridad del comitente, en cuyo caso la oferta y la compensación deben estar debidamente definidas como su base; sin embargo, esta relación contractual se da sin subordinación, lo cual es un factor o criterio importante en una relación laboral (Jara 2018).	Relación contractual	Cumplimiento de contrato y plazos
		Prestación de servicios	Especificaciones del servicio
<b>Gestión administrativa</b>	La Gestión Administrativa es el proceso de gestión de la información a través de las personas. Por lo general, esto implica realizar el almacenamiento y la distribución de información a los miembros de una organización. Un gran número de roles dentro de las empresas requieren algún elemento de gestión administrativa. Cualquier persona involucrada en la planificación, coordinación, dirección o control de los aspectos de un negocio puede ser considerada un Gerente Administrativo (González et al., 2020).	Planificación	Gestión de personal
		Organización	Contrato  MOF
		Dirección	Delegación de funciones
		Control	Evaluación de desempeño

## ANEXO 02: Instrumentos

### Ficha de observación

La ficha de observación tiene por finalidad recoger información sobre la **Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022**, para ello se realizarán las anotaciones pertinentes para responder a los objetivos:

#### N° de expediente:

#### Categoría 1: Desnaturalización del Contrato de locación de servicios

1. De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Qué aspectos legales se han vulnerado en los casos de contrato de locación de servicios?

2. De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Cómo se ha concluido las sentencias, a favor o en contra de los demandantes?

#### Subcategoría 1: Relación contractual

3. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en la relación contractual?

#### Subcategoría 2: Prestación de servicios

4. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en relación a la prestación de servicios?

**Categoría 2: Gestión Administrativa**

5. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan a la gestión administrativa?

6. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan al presupuesto institucional el cumplimiento de las mismas?

**Subcategoría 1: Planificación**

7. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cual ha sido el motivo del término de contrato del trabajador?

**Subcategoría 2: Organización**

8. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales se ha respetado la continuidad mayor a un año o vulnerado y terminado su contrato?

**Subcategoría 3: Dirección**

9. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales la institución ha respetado los derechos laborales del trabajador?

**Subcategoría 4: Control**

10. ¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, el gobierno regional cuenta con el presupuesto necesario para solventar los gastos que genera reponer a un personal?



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Chimbote, 30 de octubre de 2023

Señor(a):

**ABG. JAVIER FERNANDO PEÑARANDA LAREDO**  
**SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS**  
**GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH**

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). ROXANA ISABEL GONZALES GARCIA identificado con DNI No. 31663622 y código de matrícula N° 5000098410, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL POR PRIMACÍA DE LA REALIDAD, EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA, GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH PERÍODO 2018 AL 2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar las fichas de observación y análisis de las sentencias judiciales en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



**Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez**  
**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UCV CHIMBOTE**



**Anexo 6**

**Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones**

**Datos Generales**

Nombre de la Organización	RUC: 20530689019
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	
Nombre del Titular o Representante Legal:	
Nombres y Apellidos ABOG. JAVIER FERNANDO PEÑARANDA LAREDO	DNI: 31627098

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL POR PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA, GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH PERIODO 2018 AL 2022.	
Nombre del Programa Académico MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ROXANAN ISBAEL GONZALES GARCIA	DNI: 31663622

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huaraz, 12 de diciembre del 2023



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
Gerencia Regional de Administración

Mag. Abog. Javier Fernando Peñaranda Laredo  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Firma:

*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero si será necesario describir sus características.



## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de observación de la Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	PEDRO ROMAN MELGAREJO ESPINOZA		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asesor contable de Municipalidades		
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Distrital de Cajay		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(X)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Ficha de observación
<b>Autora:</b>	Gonzales García, Roxana Isabel
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	50 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno Regional de Ancash 2018 al 2022
<b>Significación:</b>	Se desglosa en 2 categorías, la primera es Desnaturalización del Contrato de locación de servicios, contiene 2 subcategorías. La segunda categoría es gestión administrativa, que se compone de 4 sub categorías.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (Subcategorías)	Definición
Desnaturalización del Contrato de locación de servicios	Relación contractual	Es una herramienta vinculante que establece los términos y condiciones de una transacción o servicio entre dos o más partes involucradas.
	Prestación de servicios	Es un acuerdo legal entre dos partes, en el que una se compromete a prestar un servicio específico a cambio de una compensación económica por parte de la otra.
Gestión administrativa	Planificación	Es la primera etapa que debe ejercer el cuerpo administrativo de una empresa. Aquí es donde serán previstos los objetivos y metas que deberá cumplir la empresa y los métodos a llevar a cabo.
	Organización	Luego de la planeación de los objetivos y actividades futuras a realizar para lograr las metas propuestas, el siguiente paso es distribuir cada actividad entre los diferentes grupos de trabajo que componen una entidad.
	Dirección	En la dirección se busca dar el primer paso en las actividades designadas a los grupos de trabajo para que sigan realizando esas actividades de manera periódica y eficaz.
	Control	El control es una tarea administrativa que debe ser ejercida con profesionalidad y de forma transparente. El control de las actividades que se desarrollan en una empresa sirve para analizar sus puntos altos y los puntos bajos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la ficha de observación para evaluar la Desnaturalización de Contratos por Principio de Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash 2018 al 2022 elaborado por Gonzales García, Roxana Isabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Categorías y subcategorías del instrumento:** Ficha de observación de la Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022.

- Primera categoría: Desnaturalización del Contrato de locación de servicios
- Objetivos de la categoría: Evaluar los expedientes

Categoría 1	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desnaturalización del Contrato de locación de servicios	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Qué aspectos legales se han vulnerado en los casos de contrato de locación de servicios?	4	3	4	
	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Cómo se ha concluido las sentencias, a favor o en contra de los demandantes?	3	4	3	

- Primera subcategoría: Relación contractual
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación contractual	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en la relación contractual?	3	4	4	

- Segunda subcategoría: Prestación de servicios
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestación de servicios	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en	3	3	4	



	relación a la prestación de servicios?				
--	--	--	--	--	--

- Segunda categoría: Gestión Administrativa
- Objetivos de la categoría: Evaluar los expedientes

Categoría 1	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Administrativa	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan a la gestión administrativa?	4	3	4	
	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan al presupuesto institucional el cumplimiento de las mismas?	3	3	4	

- Primera subcategoría: Planificación
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cual ha sido el motivo del término de contrato del trabajador?	4	3	4	

- Segunda subcategoría: Organización
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales se ha respetado la continuidad mayor a un año o vulnerado y	3	4	4	



	terminado su contrato?				
--	------------------------	--	--	--	--

- Tercera subcategoría: Dirección
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales la institución ha respetado los derechos laborales del trabajador?	3	3	4	

- Cuarta subcategoría: Control
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, el gobierno regional cuenta con el presupuesto necesario para solventar los gastos que genera reponer a un personal?	4	3	4	

  
Firma del evaluador  
DNI15447228

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de observación de la Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ANA LOURDES LOLI DIAZ		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asistente en Función Fiscal		
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(x)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Ficha de observación
<b>Autora:</b>	Gonzales García, Roxana Isabel
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	50 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno Regional de Ancash 2018 al 2022
<b>Significación:</b>	Se desglosa en 2 categorías, la primera es Desnaturalización del Contrato de locación de servicios, contiene 2 subcategorías. La segunda categoría es gestión administrativa, que se compone de 4 sub categorías.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (Subcategorías)	Definición
Desnaturalización del Contrato de locación de servicios	Relación contractual	Es una herramienta vinculante que establece los términos y condiciones de una transacción o servicio entre dos o más partes involucradas.
	Prestación de servicios	Es un acuerdo legal entre dos partes, en el que una se compromete a prestar un servicio específico a cambio de una compensación económica por parte de la otra.
Gestión administrativa	Planificación	Es la primera etapa que debe ejercer el cuerpo administrativo de una empresa. Aquí es donde serán previstos los objetivos y metas que deberá cumplir la empresa y los métodos a llevar a cabo.
	Organización	Luego de la planeación de los objetivos y actividades futuras a realizar para lograr las metas propuestas, el siguiente paso es distribuir cada actividad entre los diferentes grupos de trabajo que componen una entidad.
	Dirección	En la dirección se busca dar el primer paso en las actividades designadas a los grupos de trabajo para que sigan realizando esas actividades de manera periódica y eficaz.
	Control	El control es una tarea administrativa que debe ser ejercida con profesionalidad y de forma transparente. El control de las actividades que se desarrollan en una empresa sirve para analizar sus puntos altos y los puntos bajos.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la ficha de observación para evaluar la Desnaturalización de Contratos por Principio de Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash 2018 al 2022 elaborado por Gonzales García, Roxana Isabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.





*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías y subcategorías del instrumento:** Ficha de observación de la Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022.

- Primera categoría: Desnaturalización del Contrato de locación de servicios
- Objetivos de la categoría: Evaluar los expedientes

Categoría 1	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desnaturalización del Contrato de locación de servicios	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Qué aspectos legales se han vulnerado en los casos de contrato de locación de servicios?	3	4	4	
	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Cómo se ha concluido las sentencias, a favor o en contra de los demandantes?	3	4	3	

- Primera subcategoría: Relación contractual
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación contractual	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en la relación contractual?	3	3	4	

- Segunda subcategoría: Prestación de servicios
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestación de servicios	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en	4	3	4	



	relación a la prestación de servicios?				
--	--	--	--	--	--

- Segunda categoría: Gestión Administrativa
- Objetivos de la categoría: Evaluar los expedientes

Categoría 1	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Administrativa	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan a la gestión administrativa?	3	4	4	
	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan al presupuesto institucional el cumplimiento de las mismas?	3	3	4	

- Primera subcategoría: Planificación
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cual ha sido el motivo del término de contrato del trabajador?	4	3	4	

- Segunda subcategoría: Organización
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales se ha respetado la continuidad mayor a un año o vulnerado y	3	3	4	



	terminado su contrato?				
--	------------------------	--	--	--	--

- Tercera subcategoría: Dirección
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales la institución ha respetado los derechos laborales del trabajador?	3	4	4	

- Cuarta subcategoría: Control
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, el gobierno regional cuenta con el presupuesto necesario para solventar los gastos que genera reponer a un personal?	3	3	4	

  
Firma del evaluador  
DNI 40109114

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de observación de la Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	GUINA AMELIA ALVARON ARAUJO		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ejecutor Coactivo		
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Distrital de Independencia		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(x)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Ficha de observación
<b>Autora:</b>	Gonzales García, Roxana Isabel
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	50 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno Regional de Ancash 2018 al 2022
<b>Significación:</b>	Se desglosa en 2 categorías, la primera es Desnaturalización del Contrato de locación de servicios, contiene 2 subcategorías. La segunda categoría es gestión administrativa, que se compone de 4 sub categorías.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (Subcategorías)	Definición
Desnaturalización del Contrato de locación de servicios	Relación contractual	Es una herramienta vinculante que establece los términos y condiciones de una transacción o servicio entre dos o más partes involucradas.
	Prestación de servicios	Es un acuerdo legal entre dos partes, en el que una se compromete a prestar un servicio específico a cambio de una compensación económica por parte de la otra.
Gestión administrativa	Planificación	Es la primera etapa que debe ejercer el cuerpo administrativo de una empresa. Aquí es donde serán previstos los objetivos y metas que deberá cumplir la empresa y los métodos a llevar a cabo.
	Organización	Luego de la planeación de los objetivos y actividades futuras a realizar para lograr las metas propuestas, el siguiente paso es distribuir cada actividad entre los diferentes grupos de trabajo que componen una entidad.
	Dirección	En la dirección se busca dar el primer paso en las actividades designadas a los grupos de trabajo para que sigan realizando esas actividades de manera periódica y eficaz.
	Control	El control es una tarea administrativa que debe ser ejercida con profesionalidad y de forma transparente. El control de las actividades que se desarrollan en una empresa sirve para analizar sus puntos altos y los puntos bajos.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la ficha de observación para evaluar la Desnaturalización de Contratos por Principio de Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash 2018 al 2022 elaborado por Gonzales García, Roxana Isabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Categorías y subcategorías del instrumento:** Ficha de observación de la Desnaturalización Contractual Por Primacía de la Realidad, en la Gestión Administrativa, Gobierno Regional de Ancash Período 2018 al 2022.

- Primera categoría: Desnaturalización del Contrato de locación de servicios
- Objetivos de la categoría: Evaluar los expedientes

Categoría 1	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desnaturalización del Contrato de locación de servicios	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Qué aspectos legales se han vulnerado en los casos de contrato de locación de servicios?	3	3	4	
	De acuerdo a la información presentada en las sentencias judiciales. ¿Cómo se ha concluido las sentencias, a favor o en contra de los demandantes?	4	4	3	

- Primera subcategoría: Relación contractual
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación contractual	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en la relación contractual?	3	3	4	

- Segunda subcategoría: Prestación de servicios
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestación de servicios	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cuales son los elementos presentados en	3	3	4	





	relación a la prestación de servicios?				
--	--	--	--	--	--

- Segunda categoría: Gestión Administrativa
- Objetivos de la categoría: Evaluar los expedientes

Categoría 1	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Administrativa	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan a la gestión administrativa?	3	3	4	
	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, como afectan al presupuesto institucional el cumplimiento de las mismas?	3	3	4	

- Primera subcategoría: Planificación
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales cual ha sido el motivo del término de contrato del trabajador?	3	3	4	

- Segunda subcategoría: Organización
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales se ha respetado la continuidad mayor a un año o vulnerado y	3	3	4	



	terminado su contrato?				
--	------------------------	--	--	--	--

- Tercera subcategoría: Dirección
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales la institución ha respetado los derechos laborales del trabajador?	3	3	4	

- Cuarta subcategoría: Control
- Objetivos de la subcategoría: Evaluar los expedientes

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Según el análisis realizado en las sentencias judiciales, el gobierno regional cuenta con el presupuesto necesario para solventar los gastos que genera reponer a un personal?	3	3	4	

  
Firma del evaluador  
DNI 42078391

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.