



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El principio de la primacía de la realidad: la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en el sector privado.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Ponciano Sedano, Yuri (orcid.org/0000-0002-9093-707X)

ASESORA:

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Provisionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi padre Alejandro y hermana Janeth quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas. Mi triunfo es el de ustedes.

Agradecimiento

Agradecer primero a la Universidad que nos abrió sus puertas para ser mejores personas, buenos profesionales y cada uno de los maestros por las enseñanzas impartidas a lo largo de mi vida universitaria.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El principio de la primacía de la realidad: la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en el sector privado.", cuyo autor es PONCIANO SEDANO YURI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID: 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 04-12-2023 22:13:43

Código documento Trilce: TRI - 0658090





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PONCIANO SEDANO YURI estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El principio de la primacía de la realidad: la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en el sector privado.", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
PONCIANO SEDANO YURI DNI: 48093792 ORCID: 0000-0002-9093-707X	Firmado electrónicamente por: PONCIANOSE el 16- 12-2023 11:19:02

Código documento Trilce: INV - 1525956



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	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	9
3.1 Tipo y diseño de Investigación	9
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	10
3.3 Escenario de estudio	10
3.4 Participantes	10
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6 Procedimiento	12
3.7 Rigor científico	12
3.8 Método de análisis de datos	12
3.9 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Matriz de categorización</i>	10
Tabla 2	<i>Datos de los participantes</i>	11
Tabla 3	<i>Respuestas de la pregunta n.º 1</i>	14
Tabla 4	<i>Respuestas de la pregunta n.º 2</i>	15
Tabla 5	<i>Respuestas de la pregunta n.º 3</i>	17
Tabla 6	<i>Respuestas de la pregunta n.º 4</i>	20
Tabla 7	<i>Respuestas de la pregunta n.º 5</i>	21
Tabla 8	<i>Respuestas de la pregunta n.º 6</i>	23
Tabla 9	<i>Respuestas de la pregunta n.º 7</i>	26
Tabla 10	<i>Respuestas de la pregunta n.º 8</i>	27

RESUMEN

La investigación se estableció como objetivo general, Determinar de qué manera el principio de primacía de la realidad desnaturaliza los convenios de prácticas preprofesionales en el sector privado. El enfoque de investigación fue cualitativo, tipo básica y diseño fenomenológico toda vez que se busca conocer el porqué del objeto de estudio planteado. Obteniendo como resultado que a través del principio de primacía de la realidad se puede evidenciar la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales, donde los pasantes realizan labores distintas a las relacionadas con su futura profesión, concluyendo que el principio de primacía de la realidad cumple un papel importante en la desnaturalización de los contratos, ya que la forma en la que se celebra el contrato y la realidad de la relación laboral pueden distorsionar el enfoque de las prácticas previas al empleo, por lo que resulta importante promover la cooperación entre instituciones educativas y empresas privadas para desarrollar acuerdos claros y transparentes en los contratos de prácticas preprofesionales para garantizar el cumplimiento efectivo de estos estándares y la capacidad de imponer sanciones a las empresas que no cumplan con los estándares acordados.

Palabras clave: principio de primacía, desnaturalización, convenios, formativo, prácticas preprofesionales.

ABSTRACT

The research was established as a general objective: To determine how the principle of primacy of reality distorts the agreements of pre-professional practices in the private sector. The research approach was qualitative, basic type and phenomenological design since it seeks to know the reason for the proposed object of study. Obtaining as a result that through the principle of primacy of reality, the denaturalization of pre-professional internship agreements can be evidenced, where interns perform tasks other than those related to their future profession, concluding that the principle of primacy of reality complies with an important role in the denaturalization of contracts, since the way in which the contract is concluded and the reality of the employment relationship can distort the focus of pre-employment practices, which is why it is important to promote cooperation between educational institutions and private companies to develop clear and transparent agreements in pre-professional practice contracts to ensure effective compliance with these standards and the ability to impose sanctions on companies that do not meet the agreed standards.

Keywords: principle of primacy, denaturalization, agreements, training, pre-professional practices.

I. INTRODUCCIÓN

En Perú se han desnaturalizado los convenios de prácticas pre profesionales, problema que impacta directamente en los jóvenes del país, quienes deberían utilizar estos convenios para adquirir valiosa experiencia laboral antes de ingresar al mundo laboral. Sin embargo, estos acuerdos se han utilizado frecuentemente para fines distintos de los previstos. Debido a la falta de supervisión y regulación, algunas empresas pueden utilizar a los estudiantes como mano de obra barata en lugar de darles la oportunidad de participar en un aprendizaje significativo, lo que supone una desnaturalización de estos acuerdos.

El mercado laboral actual es altamente competitivo y toda empresa requiere experiencia laboral para encontrar empleo; por tanto, si un empleado tiene conocimientos y experiencia en la actividad que desarrolla, forma parte importante del ambiente laboral, el cual brinda experiencia, que muchas veces proviene del propio puesto de trabajo, y en ocasiones proviene de métodos de formación profesional como las prácticas. (Fernández, 2018)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los estudiantes son la esperanza del impacto futuro que tendremos en sociedad. Podemos demostrar que este mecanismo de transición de la escuela al trabajo se utiliza constantemente, pero al mismo tiempo surgen una serie de cuestiones sobre el estudio realizado en varios países de América Latina, España e Italia. La problemática de América Latina es grave si consideramos que la región no cuenta con un sistema de referencia que regule adecuadamente esta práctica, lo que resulta en una práctica insuficiente de los modelos de formación. (Rueda, s.f, p.25)

Debido a la exposición del pasante al empleador, el estudiante puede tener miedo y abstenerse de quejarse de las tareas que se le asignan. Destacamos que estas tareas no deben imponerse porque no contribuyen a su proceso de aprendizaje. Esto se debe al hecho de que creen que continuar su educación profesional es más importante que encontrar una solución o demandar a su empleador por abuso de poder, lo cual sería una violación deliberada de los términos del contrato que firmaron. (Cruzado, 2020)

La desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales se evidencia con los estudiantes, que pueden acabar realizando prácticas por falta de comprensión de los requisitos y características de las prácticas, además, la falta de apoyo por parte del empleador puede afectar la experiencia del estudiante durante la práctica pre profesional. Puesto que muchos estudiantes se ven obligados a realizar tareas incompatibles con su formación y, en algunos casos, muy superiores a sus capacidades y responsabilidades debido a la falta de comprensión por parte de algunos empleadores de las competencias profesionales para las que han sido preparados en distintos grados. (Chan, et. al, 2018)

A partir de la presente situación se plantea el problema general: PG ¿De qué manera el principio de primacía de la realidad desnaturaliza los convenios de prácticas preprofesionales en el sector privado? Así mismo los problemas específicos: PE1 ¿Existe desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales en el sector privado por el empleo continuo después de vencido el convenio? y PE2 ¿El sector privado respeta el plazo de horas prácticas preprofesionales por convenio vigente?

Como justificación práctica, Izaga (2018) determinó que, eximir la remuneración laboral, se encontró que el Estado, como empleador, incurre en la mayor proporción de conductas deshonestas, demostrando que las empresas han abusado indebidamente de las leyes del Código Civil (Art. 1764), Ley de Intermediación Laboral No. 27626, Ley de Tercerización Laboral No. 29245, Ley de Modalidades Formativas Laborales No. 28518, e incluso leyes laborales que otorgan menores beneficios a los trabajadores, como la regulación de la contratación modal del Decreto. Legislativo. 728, y el contrato a tiempo parcial regulado en el Decreto Supremo N°. 001-96-TR.

Como Justificación teórica, el artículo 13 de la Ley N° 28518, que habla del modelo de preparación para el trabajo, indica que la práctica profesional tiene un papel significativo en el proceso educativo de los estudiantes. El objetivo esencial es consolidar y aplicar de forma práctica los conocimientos adquiridos durante la formación profesional. En otras palabras, las pasantías profesionales brindan a los

estudiantes la oportunidad de tomar en cuenta la formación aprendida en el mundo académico a situaciones de la vida real. (Expediente N° 02090-2014-pa/tc, lima)

Como Justificación metodológica, Palomino (2019) determinó que todo proyecto de investigación debe incluir una justificación clara que resalte los objetivos planteados, los cuales pretenden ofrecer una solución a un problema específico de la investigación. En este proceso, debemos identificar por qué podemos realizar investigaciones adecuadamente para promover los beneficios que obtenemos de nuestro trabajo y la contribución que podemos hacer a posibles soluciones a los problemas sociales.

Delimito como objetivo general: Determinar de qué manera el principio de primacía de la realidad desnaturaliza los convenios de prácticas preprofesionales en el sector privado. Como objetivos específicos: OE1: Identificar la desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales en el sector privado por el empleo continuo después de vencido el convenio, OE2: Analizar si el sector privado respeta el plazo de horas prácticas preprofesionales por convenio vigente.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales e internacionales se cubrirán en el siguiente capítulo ya que sustentarán la investigación actual, que se detallará a continuación.

Antecedentes Nacionales, Moreno (2023) tuvo como objetivo determinar cómo las jornadas de tiempo parcial con una jornada inferior a cuatro horas en el sector privado vulneran las prácticas preprofesionales. Empleo el enfoque cualitativo. Los resultados mostraron que la modalidad de convenir prácticas en jornadas de tiempo parcial excluye los beneficios que le deben corresponder al colaborador, toda vez que sería un elemento faltante para que se configure la relación laboral frente a la primacía de la realidad como tal. Concluye que existe una reducción de costos laborales, ya que a falta de reconocer mencionadas jornadas laborales por ser inferior a las que la ley requiere, es beneficiosa para el empleador, sin embargo, resulta en una vulneración al ámbito formativo del practicante que presta sus servicios, porque las jornadas laborales cortas noabastecen su campo de formación.

Cruzado (2020) tuvo como objetivo comprender por qué los acuerdos de práctica preprofesional no se realizan de acuerdo con el mecanismo que los rige. Utilizo una estrategia cualitativa. Los hallazgos demostraron que debido a que los convenios de prácticas preprofesionales no se aplican como lo pretenden las empresas, que carecen de un plan de aprendizaje o no lo implementan, se llevan a cabo de manera incorrecta. Concluyendo que se ha sobreestimado el componente formativo de estos convenios y no se ha tenido en cuenta el trabajo productivo que el beneficiario puede realizar en el tiempo. El empleador utiliza ocasionalmente este tipo de contrato para cubrir puestos de asistente o auxiliar.

Fernández (2020) tuvo como objetivo determinar la efectividad de los derechos de los practicantes de medicina en el hospital regional de Cajamarca bajo el marco normativo ley de modalidades formativas laborales. Aplico un enfoque cuantitativo. Los resultados determinan que los practicantes desconocen sus derechos frente a la entidad donde se encuentran prestando mencionados servicios, toda vez que la entidad excede la jornada normativa que por ley se debería regir. Se concluyó que, existe una falta de efectividad en los derechos de

los practicantes, ya que la entidad no reconoce ni aplica de forma correcta el dispositivo legal que corresponde a la subvención por las amplias jornadas laborales del practicante de medicina.

Pantigoso (2019) tuvo como objetivo conocer cómo se implementaría una persona supervisora y supervisora en el régimen de capacitación laboral de las prácticas preprofesionales con el fin de prevenir violaciones y asegurar el debido cumplimiento al momento de la firma del convenio. Aplicó un enfoque cuantitativo. Según los hallazgos, las empresas hacen un mal uso de los acuerdos de capacitación laboral como resultado de la falta de supervisión de un organismo regulador. Se concluyó que la ausencia de supervisores o inspectores en la organización donde estos pasantes realizan sus prácticas preprofesionales resultaría en un incumplimiento del convenio de pasantía.

Chavez, (2019) tuvo como objetivo analizar el grado de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas. Aplico un enfoque cuantitativo descriptivo de tipo observacional. Los resultados evidencian que las modalidades formativas se están aplicando de manera deficiente. Concluyendo que las entidades públicas o privadas, presentan un nivel deficiente entorno a la forma en la que se toma en cuenta la implementación de la ley respecto a las modalidades formativas del ámbito laboral.

Antecedentes internacionales, Rodríguez et al. (2022) tuvo como objetivo determinar cómo se desarrolla el proceso de gestión y desarrollo de la práctica preprofesional en las instituciones educativas, y así conocer la viabilidad del modelo para la especificidad de dichas actividades relacionadas. Utilizo un enfoque cualitativo. Los resultados explican el papel generativo que posee en el ámbito profesional futuro de los estudiantes, así como sus carencias y limitaciones. Se concluye que el desarrollo de la práctica preprofesional es uno de los eslabones más importantes de todo el proceso académico para lograr resultados de aprendizaje satisfactorios en la expresión del conocimiento, el saber hacer y el saber hacer; formación óptima y profesional de las personas en la sociedad actual.

Los elementos básicos, combinados con un proceso único de ideación, ejecución y evaluación, conducirán a un éxito significativo.

Caamaño et al. (2023) tuvieron como objetivo determinar el grado de conocimiento que ha adquirido el estudiante y analizar el reglamento interno de las empresas. Empleo una metodología cuantitativa de corte explorativo descriptivo. Concluyendo que las prácticas previas al empleo son una herramienta diseñada para permitir a los estudiantes interactuar con las realidades del mundo laboral, permitiéndoles realizar experimentos directos en el mundo laboral. Por lo que se debe emplear correctamente para evitar el desperdicio del trabajo que cada pasante realiza en una organización particular.

Mendoza y Chica (2020) tuvieron como objetivo determinar como la prestación de servicios yace en un mecanismo que se aleja de los derechos fundamentales de los practicantes frente al principio de primacía de la realidad. Empleo un enfoque cualitativo. Los resultados destacan existe vulneración de derechos fundamentales frente a la desnaturalización. Concluyen que estos casos se presentan con mayor amplitud en el sector privado, ya que las funciones que ejerce el personal corresponden a trabajadores permanentes, lo que desvirtúa la formación que el preprofesional está teniendo sin el mínimo de garantías que respondan a su labor.

Espín (2020) tuvo como objetivo establecer la posibilidad de identificar los elementos en una relación que converge en una naturaleza laboral. Empleo el enfoque cualitativo. Tuvo como resultados que los empleadores aprovechan toda situación, con la única finalidad de desviar el reconocimiento de tales elementos como los son la prestación personal, pago de remuneración y la subordinación derivándolas a naturaleza de otra índole, lo cual es contrario a lo que se puede visualizar en la realidad. Se concluye que, el principio de primacía de la realidad tiene gran utilidad, pues con ella se puede determinar con una mayor efectividad toda relación que al desnaturalizarse y cumplir con dichos elementos, tomando relevancia la naturaleza laboral como corresponde normativamente.

De acuerdo a nuestras categorías, temáticas y objetivos establecidos, luego se desarrollarán las bases teóricas relacionadas con nuestro tema de investigación.

La constitución política en su artículo veintidós estableció que el trabajo es un deber y un derecho, puesto que, resulta ser la base del bienestar colectivo y el nexo causal de desarrollo personal. "Todos tienen derecho a encontrar un trabajo que les dé la oportunidad de realizarse como personas, porque se les recompensa con fuerza de trabajo, que será recompensada por los "empleadores" de la sociedad. (Pasión por el derecho, 2023)

Gálvez (2021) precisó que la primacía de la realidad se refiere en primer lugar a la importancia de la práctica preprofesional en entornos y circunstancias reales, permitiendo a los estudiantes obtener experiencia práctica real y relevante en su campo de estudio. Este principio se aplica a los contratos de formación preprofesional en el Perú y en otros lugares donde se fomenta dicha formación.

Partiendo del principio de realidad, no es difícil comprender que, independientemente de lo que se estipule en el contrato específico, las tareas a realizar se caracterizan por la subordinación, dependencia y permanencia. Por tanto, la relación laboral en cuestión no debe considerarse temporal. Se reconoce en esta Constitución como un deber y un derecho que constituye la piedra angular del bienestar social y una herramienta para el crecimiento personal (Artículo 22). Además, se describe como el objetivo principal del Estado en el artículo 23 de la Constitución. En otras palabras, el tratamiento constitucional de las relaciones laborales requiere un análisis en el marco de estas disposiciones especiales. (Pasión por el derecho, 2022)

La práctica profesional acorde al artículo 13 de la ley 28518 establece que no es sólo una experiencia teórica, sino que también involucra directamente a los estudiantes en situaciones prácticas de trabajo. Esto les permite no sólo aprender habilidades y competencias específicas que son importantes para sus futuras carreras, sino también comprender mejor la dinámica del mundo laboral y los requisitos específicos de su campo de estudio. Por lo tanto, este enfoque contribuye significativamente a la creación de profesionales competentes y bien formados que afronten los retos de la vida laboral con confianza y experiencia. (Ius 360, 2022)

A continuación, se presentan los enfoques conceptuales los cuales servirán para poder comprender los términos empleados en la presente investigación.

Pasión por el derecho (2022) señaló que el principio de primacía de la realidad significa que los hechos que suceden en la realidad son más importantes que las descripciones que se encuentran en los documentos (como apariencia). Por lo tanto, se examinará la existencia de los elementos característicos del contrato de trabajo, que incluyen remuneración, prestación personal y subordinación.

Mendoza y Chilca (2020) determinaron que la desnaturalización se da cuando no se cumple con la formalidad del convenio, cuando no se respeta el horario que establece la modalidad específica o cuando se ordena al practicante o al pasante que realice actividades que no están relacionadas con su formación. Es fundamental recordar que las empresas tienen un límite máximo para la cantidad de trabajadores que participan en convenios de formación laboral.

El peruano (2023) estableció que los convenios formativos laborales son acuerdos que tienen relación con el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley N° 28518.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación empleado en este estudio fue básico, ya que también se encuadra en una categoría general de investigación que se caracteriza por la aplicación de conceptualizaciones teóricas que se basan en los estándares de diferentes especialistas, así como análisis doctrinales cuyo objetivo es comprender el contexto bajo investigación. (Hernández-Sampieri, 2017)

3.1.2. Enfoque

En el presente estudio hemos optado por utilizar un enfoque cualitativo para la investigación en este estudio. Pretendiendo abordar elementos problemáticos que emergen dentro de un contexto, los cuales serán examinados desde el punto de vista del autor yVF tendrán aportes que le permitan sentar las bases para el desarrollo del fenómeno. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.1.3. Diseño de investigación

Esta investigación es de diseño fenomenológico, ya que se toma en cuenta las experiencias del sujeto de estudio en relación con una situación particular. En otras palabras, intenta tener en cuenta la experiencia vivida al describir su situación; Esta inclusión plantea preguntas sobre la conciencia y la importancia del fenómeno para poder realizar una investigación utilizando este diseño. (Fuster, 2019)

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Durante la investigación fue posible identificar las categorías y subcategorías enumeradas en la siguiente tabla.

Tabla 1

Matriz de Categorización

Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
Principio de la primacía de la realidad (Pasión por el derecho,2022)	Vínculo laboral (Mendoza y Chica, 2020)	Prestación de servicios (Ius 360,2022)	Subordinación o dependencia (Pasión por el derecho,2023)	Remuneración (Constitución Política del Perú)
Desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales (Mendoza y Chica, 2020)	Plazo de horas (Ley 28518)	Riesgo de existencia del convenio de prácticas (Rodríguez,2022)	Adopción de medidas de protección (Espin,2020)	Plazo máximo permisible (Moreno,2023)

3.3 Escenario de estudio

Además de utilizar diversos componentes tecnológicos que nos permitirán realizar la entrevista, la presente investigación incluyó lugares donde los participantes realizan su trabajo, como despachos de abogados, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). El escenario se presenta como accesible porque a través de diferentes acuerdos con los participantes se logra obtener la información requerida a través de fuentes que se encuentran dentro de las clasificaciones sugeridas en esta investigación. (Hernández et. al. (2014)

3.4 Participantes

Palomino (2019) señaló que participantes específicos son esenciales para cualquier investigación porque pueden proporcionar los detalles que necesitamos para determinar los datos necesarios para este estudio. También deben ser expertos en la materia porque podrán explicar los puntos según su discernimiento. Esta investigación contó con participantes con experiencia en derecho laboral, así

como personal de la Superintendencia Nacional de Supervisión del Trabajo y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 2

Datos de los Participantes

Nombre	Profesión	Centro laboral	Años de Experiencia
Miranda Huerta, Juan Godofredo	Abogado	SUNAFIL	Más de 5 años
Snaiderman Sorsky, Cinthya	Abogada	Empresa Municipal de Mercados EMMSA	Más de 5 años
Lizárraga Hurtado, Humberto Giordano	Abogado	Empresa Municipal de Mercados EMMSA	Más de 5 años
Peralta Cabrera, Walter Cecilio	Abogado	Universidad Cesar Vallejo	Más de 5 años
Ponciano Sedano, Janeth Isabel	Abogada	Poder Judicial	Más de 5 años
Silva Ormeño, Miguel Angel	Abogado	Juzgado de Trabajo permanente – Zona 03	Más de 5 años
La Rosa Arce Lenyn	Abogado laboralista/Magister	Firma Legal La rosa Arce	Más de 5 años

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en la investigación fue el análisis documental y recolección de datos. Destacan la necesidad de utilizar la ficha de análisis documental e identificar los contenidos de aprendizaje para que podamos analizar los datos relacionados. Es crucial señalar que esta técnica nos permitió la evaluación, la eficacia y funcionalidad respecto a los trabajos investigados. (Hernández-Sampieri, 2017)

3.6 Procedimiento

Para encontrar los datos que necesitábamos para nuestro estudio, utilizamos un método que implicaba buscar en bases de datos de investigación como Mendeley, Google Academy, Scielo, Scopus, Dialnet y otras mientras aplicamos criterios de inclusión y exclusión. Además de utilizar términos específicos como "primacía de la realidad", "convenio formativo laboral" y "desnaturalización", también procesamos los datos que encontramos para que sean coherentes con las preguntas de la investigación.

3.7 Rigor científico

Es muy difícil que los Resultados sean trasladados a otro contexto, ya que estos darán pautas que se tendrán en cuenta acorde al problema de estudio, y finalmente en la formalidad se pretendió demostrar que, a través de la tendencia cualitativa de la investigación, la validez se sustenta en la credibilidad ya que se ha captado el significado completo de las experiencias de los participantes. (Hernández-Sampieri, 2017)

3.8 Método de análisis de datos

Peña (2017) refirió que la triangulación dentro de un método implica usar un solo método para analizar los datos, pero utilizar una variedad de métodos de recopilación de información que están dentro de la línea estratégica del método. Sin embargo, es imperativo dejar claro que las estrategias y métodos de recopilación de datos se centran en el mismo objetivo de investigación y, como resultado, apuntan a medir la misma variable. Varios estudios han utilizado la estrategia de observación y entrevista abierta como parte de la metodología cualitativa.

Codificación abierta. Durante la fase de codificación abierta, el investigador analiza los datos recopilados y comienza a delinear o categorizar los conceptos y temas que emergen de manera inductiva. Una vez que se generaron una serie de códigos en la fase de codificación abierta, el investigador pasó a la fase de codificación axial, aquí intentamos identificar relaciones y conexiones entre categorías o códigos predefinidos, por consiguiente permite comprender la dinámica subyacente del material y cómo los conceptos se relacionan entre sí; por

último, la codificación selectiva connota la etapa final de la teoría fundamentada, ya que en esta etapa, los investigadores refinan aún más las categorías y relaciones identificadas durante la codificación axial. (Hernández-Sampieri, 2017)

3.9 Aspectos éticos

En esta investigación se utilizará citas de diversos artículos académicos de fuentes nacionales y extranjeras y adoptará un enfoque cualitativo de acuerdo con los estándares de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA). Además, este proyecto investigativo cumple con todos los criterios de objetividad y confiabilidad establecidos por la Resolución del Consejo N° 0470-2022/UCV.

Moscoso (2018) destacó que los aspectos éticos tienen un impacto crucial en la investigación desde el principio hasta el final, y que los investigadores deben poner en práctica principios éticos como el respeto por los demás, la caridad y la justicia. Los participantes también aceptaron participar en entrevistas que fueron cruciales para la creación de este proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Pregunta n.º 1: ¿Considera usted, existe una desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en las entidades privadas?

Tabla 3

Respuestas de la pregunta n.º 1

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 1
La Rosa	Al margen de lo que se transcribió acuerdos en la celebración de los convenios de Practicas pre profesionales, muchas de las entidades privadas, no reconocen estos convenios y sufren una desnaturalización, peor sin reconocer la existencia de un modo subordinado y sujeto a un horario laboral, que en aplicación de la primacía de la realidad, se puede acreditar la existencia de una simulación en la suscripción de dichos convenios cuando toda vez tendría que reconocerse una relación contractual de carácter laboral.
Miranda	En cuanto al reconocimiento y cumplimiento de los convenios de prácticas pre profesionales, es esencial contar con una regulación clara y justa. Si existen situaciones en las que los convenios se desnaturalizan o se viola la relación laboral subyacente, deben tomarse medidas adecuadas para salvaguardar los derechos de los practicantes y evitar cualquier forma de simulación o explotación. En última instancia, es necesario promover un diálogo constructivo entre todas las partes involucradas para encontrar soluciones que beneficien a todos los interesados. Esto puede incluir la revisión de regulaciones existentes, el desarrollo de políticas más inclusivas y la adopción de prácticas laborales justas.
Silva	Los acuerdos establecidos entre los centros universitarios técnicos con las entidades privadas, no son ejecutados, sino son aprovechados por estos, para cambiar de funciones a los

pasantes y obligarlos a realizar acciones que le imposibiliten su formación y desarrollo profesional, ya que se encuentran totalmente en un proceso de aprendizaje y subordinación, utilizando la necesidad del pasante para obligarlo a realizar cosas extracontractuales.

Ponciano Sí, en los casos donde al practicante se le obliga prestar servicios en las mismas condiciones que cualquier otro trabajo de la entidad privada, ya sea en la cantidad de horas y/o responsabilidades asignadas.

Peralta Las empresas privadas, así como entidades del estado no respetan la ley de formación laboral, ya que se aprovechan de los practicantes para hacer que presten sus servicios en cualquier actividad y no en lo que realmente es su estudio profesional o técnico.

Pregunta n.º 2: ¿Usted cree que mediante el principio de primacía de la realidad se puede demostrar una desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales?

Tabla 4

Respuestas de la pregunta n.º 2

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 2
La Rosa	En primer lugar, para sostener esa pregunta, es importante tener en cuenta que el principio de primacía de la realidad, establece que la existencia de una vinculación laboral no se basa del acuerdo voluntario de las partes estipulado en escrito, sino al contexto real del practicante se encuentra prestando sus servicios por intermedio del acuerdo. Entonces con ello, se evidenciaría la desnaturalización de los convenios de prácticas pre

	profesionales, debido que muchos pasantes no realizan las labores suscritas en dicho convenio entre la universidad y las entidades privadas.
Miranda	Es crucial asegurarse de que estas prácticas no sean explotadoras ni se desnaturalicen en una simulación de empleo. Si hay casos en los que los practicantes se ven obligados a realizar tareas que no están relacionadas con su formación o se encuentran en una situación de subordinación extrema, es fundamental abordar estas preocupaciones y garantizar que se respeten sus derechos laborales. Además, es fundamental contar con mecanismos de supervisión y regulaciones claras para proteger los derechos de los practicantes y evitar cualquier forma de simulación laboral. Esto puede incluir la implementación de normativas más sólidas, la promoción de la educación en derechos laborales y la creación de espacios de diálogo entre las partes involucradas.
Silva	Más allá de los acuerdos establecidos en los convenios o la ejecución de funciones, siempre prevalece lo que normalmente se desarrolla en realidad, por eso, muchos de los pasantes que se encuentran gozando de estos beneficios, no logran aprender nada en relación a su formación profesional, se ven obligados a realizar tareas extraoficiales, o abusando de su estado de necesidad afectando muchos de sus derechos como estudiante.
Ponciano	Sí, siempre que existan pruebas que corroboren ello.
Peralta	Si, ya que los hechos priman sobre los documentos, si bien es cierto hay un convenio de prácticas de por medio, pero en el terreno de los hechos realizan otra actividad más no lo relacionado a su futura profesión.

Pregunta n.º 3: ¿Considera usted que el transgredir la formación profesional de los estudiantes afecta su desarrollo e integración al mercado laboral?

Tabla 5*Respuestas de la pregunta n.º 3*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 3
La Rosa	No solamente afectaría el desarrollo profesional de todo estudiante, sino vulneraría sus derechos de preparación, producto que muchos de las entidades privadas y también públicas no cumplen a cabalidad con los acuerdos establecidos con muchas casas universitarias, y otorgan otras funciones a los pasantes que le perjudica su crecimiento profesional.
Miranda	Es fundamental que las entidades públicas y privadas cumplan fielmente con los acuerdos establecidos con las universidades, asegurando que los pasantes realicen tareas que estén alineadas con su área de estudio y que les brinden la oportunidad de adquirir experiencia relevante para su futuro profesional. Si un estudiante participa en prácticas que no están relacionadas con su formación o que no agregan valor a su desarrollo profesional, esto puede ser perjudicial para su crecimiento y desperdiciar su potencial. Una adecuada supervisión y comunicación entre las partes involucradas es esencial para garantizar que se cumplan los acuerdos y que los estudiantes reciban una experiencia formativa enriquecedora.
Silva	No solamente afectaría a la construcción profesional de todo estudiante, que busca ganarse aprendizaje, sino que afectan sus interés y derechos laborales que, a los centros universitarios y técnicos, más aún a las autoridades competentes no les importa, ya que unas de las graves consecuencias es que no puedan tener el reconocimiento escrito de estas prácticas y no puedan conseguir trabajo más adelante dentro del mercado laboral.
Ponciano	No, porque el estudiante en la entidad privada desempeña funciones relacionadas a su carrera y estas pueden utilizarse para sustentar experiencia laboral.

Peralta No necesariamente, ya que el mercado laboral es muy genérico y a veces no podemos encontrar trabajo de acorde a nuestra profesión, muchas veces tenemos que laborar en otras actividades.

Análisis convergente

De los resultados se advierte que los entrevistados guardaron concordancia al manifestar que las entidades privadas no reconocen los convenios de prácticas y estos se desnaturalizan, ya que se cambian las funciones obligándolos a realizar acciones que imposibilitan su formación y desarrollo profesional, así mismo, al precisar que el principio de primacía de la realidad evidencia la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales, debido que muchos pasantes no realizan las labores suscritas al convenio entre la universidad y las entidades privadas, por lo que se ven obligados a realizar tareas que no están relacionadas con su futura profesión, por lo tanto, el transgredir la formación profesional de los estudiantes afecta su desarrollo e integración al mercado laboral, el transgredir la formación profesional afectaría el desarrollo profesional de todo estudiante, si un estudiante participa en prácticas que no están relacionadas con su formación puede ser perjudicial para su crecimiento y desperdiciar su potencial.

Análisis Divergente

Así mismo, dieron diferentes alcances, donde precisan que tiene que reconocerse esa relación contractual de carácter laboral, por lo que es esencial contar con una regulación. Tendría que reconocerse una relación contractual de carácter laboral, resultando necesario una adecuada supervisión y comunicación entre las partes involucradas es esencial para garantizar que se cumplan los acuerdos y que los estudiantes reciban una experiencia formativa enriquecedora. Así mismo los entrevistados J.I.P.S y W.C.P.C precisaron que el trasgredir la formación profesional, no afecta su desarrollo el estudiante en la entidad privada desempeña funciones que pueden utilizarse para sustentar experiencia laboral. Ya que el mercado laboral es muy genérico y a veces no podemos encontrar trabajo

de acorde a nuestra profesión, muchas veces tenemos que laborar en otras actividades.

Codificación:

Tras las respuestas obtenidas por los participantes se ha considerado la codificación abierta y axial del **objetivo general**. Por lo tanto, respecto a la **codificación abierta** de acuerdo a los criterio de subordinación de la presente investigación y relacionados a la categoría principio de primacía de la realidad y los códigos extraídos de las respuesta de los participantes, han sido las expresiones: La desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en las entidades privadas es ocasionada por la falta de reconocimiento por parte de las entidades privadas, donde el practicante presta servicios diferentes a los que corresponde su ámbito profesional, a través del principio de primacía de la realidad se puede evidenciar la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales, por lo que es fundamental garantiza sus derechos laborales por medio de mecanismos a implementarse, tal como normativas sólidas, promoción de la educación de derecho laborales y una mesa de diálogo entre los que suscribenel convenio.

Los conceptos obtenidos contribuyeron a la operacionalización de la **codificación axial**, la misma que llevo a concretar lo siguiente: La desnaturalización de los convenios de practica se evidencia cuando se transgrede la formación profesional de los estudiantes afectando su desarrollo e integración al mercado laboral, demostrándose mediante el principio de primacía de la realidad, por lo que resulta primordial contar con una regulación para salvaguardar el derecho de los practicantes, en el desarrollo de prácticas más inclusivas y la adopción de prácticas laborales justas.

Además, en **codificación selectiva**, esta ha consistido que el principio de primacía de la realidad establece que la existencia de una vinculación laboral no se basa del acuerdo voluntario de las partes estipulado en escrito, sino al contexto real del practicante se encuentra prestando sus servicios, por lo tanto se configura una relación laboral por contar con los elementos esenciales: prestación laboral, subordinación y remuneración; conforme lo dispuesto en el EXP N.º 01584-2014-PA/TC, donde se determina que la recurrente al realizar labores ordinarias de

gestora de atención al público, se evidencia una desnaturalización de los convenios de los practicantes, consecuentemente resulta fundamental garantizar que se respeten sus derechos laborales, y contar con mecanismos de supervisión y regulaciones claras para proteger los derechos de los practicantes y evitar cualquier forma de simulación laboral.

Pregunta n.º 4: ¿Considera usted que la delegación de funciones y/o tareas fuera de la jornada establecida, genera una desnaturalización del convenio de prácticas pre profesionales?

Tabla 6

Respuestas de la pregunta n.º 4

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 4
La Rosa	Es correcto, hay que considerar que dentro de los convenios establecidos se establecen horarios para el desarrollo de las jornadas laborales, las cuales han sido suscritos por las universidades y las entidades privadas, debido que muchos empleadores abusan de la confianza y la subordinación de los pasantes para que realicen horas extras que sobrepasen dichos acuerdos.
Miranda	Es esencial que los convenios entre las universidades y las entidades privadas sean claros en cuanto a los horarios de trabajo durante las prácticas, y que ambas partes se comprometan a respetar dichos acuerdos. Los estudiantes deben tener la oportunidad de equilibrar sus responsabilidades académicas y laborales de manera justa y razonable. Si un empleador abusa de la confianza y subordinación de los pasantes al exigirles horas extras que exceden lo acordado, esto no solo es injusto, sino que también puede afectar negativamente su bienestar y rendimiento académico. Es responsabilidad de las entidades privadas y universidades garantizar que estos acuerdos sean respetados y que los estudiantes no sean explotados laboralmente durante sus prácticas.

Silva	Los convenios celebrados, deben de respetarse las estipulaciones, a veces las entidades privadas piensan que el pasante o el practicante se encuentra subordinado a él, y cometen abusos a sus derechos como practicantes, exigiéndoles que realicen actividades extraoficiales o se quede pasado el tiempo determinado en dicho convenio. Esta realidad únicamente generaría una total desnaturalización de los acuerdos plasmados en dicho convenio.
Ponciano	Sí, ya que no se respetaría lo estipulado en la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, respecto a la jornada formativa máxima y funciones a desempeñar; configurándose una relación laboral por contar con los elementos esenciales: prestación laboral, subordinación y remuneración.
Peralta	Partamos que las practicas pre profesionales no es un contrato laboral y seguir “prestando servicios” en una jornada extraordinaria se estaría desnaturalizando el convenio de prácticas pre profesionales.

Pregunta n.º 5: ¿Cree usted las empresas emplean los convenios de prácticas con la finalidad de no pagar los beneficios laborales que le corresponderían cómo trabajador?

Tabla 7

Respuestas de la pregunta n.º 5

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 5
La Rosa	Las entidades empresariales buscan suscribir infinidades de convenios de prácticas pre profesionales para prevenir todo tipo de gastos de beneficios laborales que puedan surgir de la contratación de nuevo personal, siendo un gasto más en perjuicio de los intereses de la empresa.

Miranda	Creo en el valor de las prácticas pre profesionales tanto para los estudiantes como para las empresas, pero también entiendo la importancia de garantizar que estos convenios sean justos y beneficiosos para ambas partes involucradas. Es cierto que las empresas pueden buscar suscribir convenios de prácticas pre profesionales para reducir costos laborales o evitar gastos asociados a la contratación de personal adicional. Sin embargo, también es importante reconocer que estas prácticas brindan a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia práctica y desarrollar habilidades relevantes para su futura carrera profesional.
Silva	Muchas de las entidades públicas celebran diversos convenios para obtener practicantes pre profesionales sin ningún tipo de relación contractual que le genere perjuicio económico, que son provenientes de los beneficios laborales que a toda persona que realiza un servicio le corresponde como trabajador, sin importarle su crecimiento y preparación pre profesional.
Ponciano	No, necesariamente. Considero que solo existe un abuso por parte de los empleadores hacia los estudiantes quienes ante la ausencia de una fiscalización asignan jornadas que están fuera de lo permitido.
Peralta	Muchas empresas se valen de los practicantes para generar ingresos y para ello recurren a la explotación bajo el pretexto de la practica universitaria, los practicantes no pueden reclamar por que están chantajeados que no les van a dar el certificado de prácticas, documento muy valioso para presenta a su centro de estudios para convalidar y demostrar que se hizo las practicas, por necesidad muchos practicantes no denuncian.

Pregunta n.º 6: ¿Considera usted que las practicas ad honoren o remuneración vía estipendio afianza la desnaturalización de los convenios de prácticas?

Tabla 8*Respuestas de la pregunta n.º 6*

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 6
La Rosa	Consideraría elemental que dentro de estos convenios de prácticas pre profesionales celebrados entre las universidades y las entidades privadas sean necesarios la estipulación de algún pago de estipendio que reconozca las labores desarrolladas por los practicantes, mejoraría que se respeten los acuerdos de los convenios.
Miranda	El objetivo de estos convenios es proporcionar a los estudiantes una experiencia práctica y una oportunidad de aprendizaje significativa. Al incluir una compensación financiera, no solo se reconoce la importancia y el valor del trabajo realizado, sino que también se les brinda a los estudiantes cierta seguridad económica durante su período de prácticas. Esto permite que se enfoquen en su aprendizaje y dedicación sin preocupaciones adicionales. Además, estoy de acuerdo en que es vital respetar los acuerdos establecidos en los convenios. Esto implica garantizar que se cumplan todas las cláusulas y condiciones establecidas, incluyendo el pago de estipendios, si así se ha convenido. De esta manera, se promueve la confianza y la transparencia en las relaciones entre las universidades y las entidades privadas.
Silva	No solamente consolida la desnaturalización de convenios de prácticas pre profesionales, sino también con el reconocimiento pecuniario se plasma una relación contractual (empleador-trabajador), que lógicamente tendrá que ser reconocido por las entidades privadas, y pagar sus beneficios sociales, cosa que en la realidad del mercado empresarial suceda esto.
Ponciano	De acuerdo a la ley de prácticas pre profesionales éstas son remuneradas, tanto en el sector privado como público. En ese sentido, existiría una violación por parte de cualquier empresa al

permitir practicas ad honorem. Cabe reiterar que, para que exista una relación laboral necesariamente deben estar presentes tres elementos: prestación laboral, subordinación y remuneración.

Peralta Las practicas por naturaleza son remuneradas, pero ello, no conlleva que las prácticas no sean remuneradas hay bastantes personas sean jurídicas o naturales que se aprovechan de la propia necesidad de los jóvenes que buscan prácticas.

Análisis convergente

De los resultados se advierte que los ponentes señalaron que se desnaturalizan los convenios ya que en ellos se establecen los horarios para el desarrollo de las prácticas, por lo que es esencial que ambas partes se comprometan a respetar dichos acuerdos garantizando que los estudiantes no sean explotados laboralmente durante sus prácticas, esta realidad genera que no se respete lo estipulado en la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales y respecto a la jornada formativa máxima y funciones a desempeñar, coincidieron que las entidades buscan suscribir convenios de prácticas pre profesionales para reducir costos laborales o evitar gastos que puedan surgir de la contratación de nuevo personal, por lo que celebran diversos convenios para obtener practicantes pre profesionales sin ningún tipo de relación contractual que le genere perjuicio económico.

Análisis Divergente

De igual manera, señalaron que muchos empleadores abusan de la confianza y la subordinación de los pasantes para que realicen horas extras, por lo tanto, los estudiantes deben tener la oportunidad de equilibrar sus responsabilidades académicas y laborales de manera justa y razonable. En ese sentido los participantes J.G.M.H y J.I.P.S indicaron que es importante reconocer que estas prácticas brindan a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia práctica y desarrollar habilidades relevantes para su futura carrera profesional, por lo que se considera que las empresas no eluden sus responsabilidades al celebrar varios convenios formativos, sino que solo con la desnaturalización se evidencia un abuso de poder, es por ello que convenios celebrados, deben de respetarse, a veces las entidades privadas piensan que el pasante o el practicante se encuentra

subordinado a él, y cometen abusos a sus derechos como practicantes. Configurándose una relación laboral por contar con los elementos esenciales: prestación laboral, subordinación y remuneración.

Codificación:

Tras las respuestas obtenidas por los participantes se ha considerado la codificación abierta y axial del primer objetivo específico. Por lo tanto, respecto a la codificación abierta de acuerdo al criterio de prestación de servicios de la presente investigación y relacionados a la categoría desnaturalización de las practicas pre profesionales y los códigos extraídos de las respuestas de los participantes, han sido las expresiones: No se respeta lo estipulado en la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, dado que, existe un abuso por parte de los empleadores hacia los estudiantes quienes ante la ausencia de una fiscalización asignan jornadas que están fuera de lo permitido. Muchas empresas también se valen de los practicantes para generar ingresos y para ello recurren a la explotación bajo el pretexto de la practica universitaria, los practicantes no pueden reclamar por que están chantajeados que no les van a dar el certificado de prácticas.

Los conceptos obtenidos contribuyeron a la operacionalización de la codificación axial, la misma que llevo a concretar lo siguiente: La Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, señala que las prácticas deben ser remuneradas, o que al menos se respete el convenio de prácticas, sin embargo, cuando las prácticas son ad honorem por más que se haya pactado de esa manera, se desnaturaliza, ya que la ley estipula lo contrario, ahora bien, el pago vía estipendio reconoce la labor realizada por el practicante, pero también sitúa su relación en una modalidad contractual ya que la entidad lo reconoce como su colaborador.

Además, en codificación selectiva, esta ha consistido que la remuneración como en toda prestación de servicios es primordial dado que de esta manera es una retribución del aporte que brinda el practicante, por lo que conforme a lo establecido por la Ley N° 28518 se considera elemental la estipulación de algún pago de estipendio que reconozca las labores desarrolladas por los practicantes. Al incluir una compensación financiera, no solo se reconoce la importancia y el valor

del trabajo realizado, sino que también se les brinda a los estudiantes cierta seguridad económica durante su período de prácticas.

Pregunta n.º 7: ¿Cree usted que existe una adecuada fiscalización por parte de las entidades reguladoras para salvaguardar los derechos de los practicantes?

Tabla 9

Respuestas de la pregunta n.º 7

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 7
La Rosa	No, lastimosamente el órgano rector de fiscalización no se abastece para poder cubrir con las demandas de la sociedad, considerando que aun recibiendo un sinnúmero de quejas de muchos empleados hacen caso omiso a su llamado, por lo cual se hace notar la falta de protección de los derechos laborales de muchos empleados.
Miranda	No existe fiscalización laboral alguna; debido que el órgano rector de fiscalización no está bien abastecido en presupuesto y personal para satisfacer las demandas de la sociedad y que muchas quejas de los empleados están siendo ignoradas. Esta falta de protección de los derechos laborales es inaceptable y debe abordarse de manera urgente.
Silva	Considero que las autoridades correspondientes encargadas de la fiscalización laboral en las empresas o entidades públicas no realizar sus funciones encomendadas, debido a la falta de personal o de logística que les permita mayor control de los actos de los empleadores sobre los trabajadores, especialmente sobre los practicantes que se encuentran vulnerables ante los abusos permanentes que son cometidos por sus jefes inmediatos.
Ponciano	No, ya que por lo general solo actúan cuando se presenta una denuncia.

Peralta No, SUNAFIL es la institución que debe de velar por los intereses de los practicantes, por incumplimiento de la normatividad laboral.

Pregunta n.º 8: ¿Cree usted que las autoridades competentes deben establecer medidas de protección a los practicantes pre profesionales?

Tabla 10

Respuestas de la pregunta n.º 8

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 8
La Rosa	Las medidas para tomar consideración ante las afectaciones de los derechos de los alumnos pre profesionales deben de primar por las casas de estudios que celebran dichos convenios con estas empresas transgresoras, debido que son aquellos que suscriben dichos convenios, pero también, sería fundamental la intervención del Estado que permita a los órganos fiscalizadores laborales un mayor control y supervisión de los abusos practicados por estas empresas ante la formación de los futuros estudiantes del país.
Miranda	Es vital que estas instituciones examinen cuidadosamente las empresas con las que establecen acuerdos y tomen acciones correctivas cuando se identifiquen abusos. Esto puede incluir rescindir los convenios con empresas que no respeten los derechos laborales o implementar políticas más estrictas para proteger a los estudiantes. Sin embargo, también considero que el Estado desempeña un papel fundamental en garantizar que los órganos fiscalizadores laborales tengan un mayor control y supervisión sobre las prácticas abusivas en la formación de los futuros estudiantes. El Gobierno debe fortalecer los mecanismos de supervisión y regulación, y asegurarse de que se implementen sanciones adecuadas para aquellos que violen los derechos laborales de los alumnos pre profesionales.

Silva	Las medidas correctivas para prevenir los abusos por parte de las entidades privadas deben de regularse desde el poder legislativo después desde los centros universitarios para que puedan fiscalizar exhaustivamente a sus alumnos que se encuentran sometidos a estos convenios y si evidencia abuso terminar por anular dichos acuerdos y proceder como corresponde velando los intereses de los practicantes pre profesionales.
Ponciano	Sí, a fin de evitar los abusos que se presentan en las entidades privadas.
Peralta	Todas las instituciones públicas o privadas deben de establecer medidas que no deben de perjudicar a los practicantes pre o profesionales, con la finalidad de reconocer todos los derechos que por ley le corresponda.

Análisis convergente

De acuerdo al objetivo específico dos, los entrevistados concordaron que no existe una adecuada fiscalización, dado que el órgano fiscalizador no se abastece tanto en presupuesto como en personal para atender las demandas, teniendo como resultado muchas solicitudes ignoradas, pese que se debe velar por los intereses de los practicantes, estas entidades solo toman acción cuando hay una denuncia, por lo que, se deben establecer medidas ante las afectaciones de los derechos de los alumnos pre profesionales para que tomen acciones correctivas cuando se identifiquen abusos a fin de evitar los abusos que se presentan en las entidades privadas, estas medidas deben ser establecidas por las instituciones públicas o privadas.

Análisis divergente

En este sentido el participante Silvia, señaló que existe muchas quejas, que las entidades hacen caso omiso, lo cual se hace notar la falta de protección de los derechos laborales de muchos empleados, esta falta de protección de los derechos laborales es inaceptable y debe abordarse de manera urgente. Así mismo, esto sucede debido a la falta de personal o de logística que les permita mayor control de

los actos de los empleadores sobre los trabajadores, especialmente sobre los practicantes que se encuentran vulnerables ante los abusos permanentes que son cometidos por sus jefes inmediatos. Consecuentemente sería fundamental la intervención del Estado que permita a los órganos fiscalizadores laborales un mayor control y supervisión de los abusos practicados por estas empresas, por lo tanto, el Gobierno debe fortalecer los mecanismos de supervisión y regulación, y asegurarse de que se implementen sanciones adecuadas para aquellos que violen los derechos laborales de los alumnos pre profesionales.

Codificación:

Tras las respuestas obtenidas por los participantes se ha considerado la codificación abierta y axial del segundo objetivo específico. Por lo tanto, respecto a la codificación abierta de acuerdo al criterio de adopción de medidas de protección y relacionados a la categoría desnaturalización de las practicas pre profesionales y los códigos extraídos de las respuestas de los participantes, han sido las expresiones: La vulneración de los derechos de los practicantes es una situación que debe ser atendida por el ente fiscalizador responsable Sunafil, el cual debe tomar acción por incumplimiento de la normativa laboral, sin embargo, en contraste con la realidad es una situación distinta, toda vez que la entidad reguladora no se abastece faltando presupuesto y personal para atender todas las quejas por parte de los empleados.

Los conceptos obtenidos contribuyeron a la operacionalización de la codificación axial, la misma que llevo a concretar lo siguiente: Es importante que el Estado exhorte a los órganos fiscalizadores un mayor control para así fortalecerlos mecanismos de supervisión, y consecuente a ello las universidades deben dar un seguimiento exhaustivo a los convenios y la situación sus pasantes con la finalidad de que se respeten sus derechos laborales y formativos. Por lo tanto, el ente fiscalizador responsable Sunafil, el cual debe tomar acción por incumplimiento de la normativa laboral, sin embargo, en contraste con la realidad es una situación distinta, toda vez que la entidad reguladora no se abastece faltando presupuesto y personal para atender todas las quejas por parte de los empleados.

Por otra parte, referente a la codificación selectiva, la vulneración de los derechos de los practicantes es una situación que debe ser atendida por Sunafil,

dado que, existe muchas quejas a las que las entidades hacen caso omiso, lo cual se hace notar la falta de protección de los derechos laborales de muchos empleados y conforme el expediente 00827-2011-PA/TC, el Tribunal Constitucional sostiene que la desnaturalización de las modalidades formativas ocurre cuando se demuestra la existencia de simulación o fraude a la ley que conlleva a la desnaturalización de la modalidad formativa. Esto se debe al artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR, que establece que las personas que se capacitan bajo una modalidad formativa regulada por la Ley 28518 no pueden exceder las jornadas específicas establecidas en dicha Ley ni realizar horas extraordinarias.

Discusión

En relación al objetivo general de los antecedentes, Fernández (2020) señaló que existe una falta de efectividad en los derechos de los practicantes, ya que la entidad no reconoce ni aplica de forma correcta el dispositivo legal que corresponde a la subvención por las amplias jornadas laborales. Del mismo modo, de las bases teóricas Pasió por el derecho (2023) precisó que todos tienen derecho a encontrar un trabajo que les dé la oportunidad de realizarse como personas, porque se les recompensa con fuerza de trabajo, que será recompensada por los empleadores. Es así que, de los antecedentes, Espín (2020) precisó que el reconocimiento de tales elementos como la prestación personal, pago de remuneración y la subordinación bajo el principio de primacía de la realidad se puede determinar con una mayor efectividad toda relación, tomando relevancia la naturaleza laboral como corresponde normativamente.

Por otro lado el participante La rosa (2023) precisó que la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en las entidades privadas es ocasionada por la falta de reconocimiento por parte de las entidades privadas, donde el practicante presta servicios diferentes a los que corresponde su ámbito profesional, por ende, al evidenciarse tal desnaturalización se debe reconocer ese vínculo laboral, de modo que se protejan los derechos de los practicantes y así evitar la vulneración formativa bajo normativas de inclusión más justas. En ese sentido los participantes Peralta (2023) y Miranda (2023) mencionaron que a través del principio de primacía de la realidad se puede evidenciar la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales, donde los pasantes realizan labores

distintas a las relacionadas con su futura profesión, por lo que es fundamental garantiza sus derechos laborales por medio de mecanismos a implementarse, tal como normativas sólidas, promoción de la educación de derecho laborales y una mesa de diálogo entre los que suscriben el convenio.

Por consiguiente, de los antecedentes, Rodríguez et al. (2022) precisaron que el desarrollo de la práctica pre profesional es uno de los eslabones más importantes de todo el proceso académico para la formación óptima y profesional. Así mismo, de las bases teóricas, Ius 360 (2022) señaló que el artículo 13 de la ley 28518 establece no es sólo una experiencia teórica, sino que también involucra directamente a los estudiantes en situaciones prácticas de trabajo, por ende, contribuye significativamente a la creación de profesionales competentes y bien formados que afronten los retos de la vida laboral con confianza y experiencia.

Al respecto el participante Miranda (2023) precisó que el transgredir la formación profesional de los estudiantes afecta su desarrollo e integración al mercado laboral, por la realización de actividades distintas a lo pactado, sin embargo, no siempre es así, ya que al desempeñar las funciones que le asigna la empresa, igual sirven de utilidad para su experiencia laboral. Sin embargo, el participante Silva (2023) señaló que no siempre se labora en lo que corresponde la profesión por lo que adoptar otras actividades no afecta su desarrollo e integración al mercado, toda vez que puede seguir laborando cumpliendo otras funciones.

Respecto al primer objetivo específico de los antecedentes, Chávez (2019) señaló que las entidades públicas o privadas, presentan un nivel deficiente entorno a la forma en la que se toma en cuenta la implementación de la ley respecto a las modalidades formativas del ámbito laboral. Así mismo, de los enfoques conceptuales, Mendoza y Chilca (2020) determinaron que la desnaturalización se da cuando no se cumple con la formalidad del convenio, cuando no se respeta el horario que establece la modalidad específica o cuando se ordena al practicante o al pasante que realice actividades que no están relacionadas con su formación. Al respecto el participante Peralta (2023) señaló que la delegación de funciones fuera de la jornada establecida desnaturaliza los convenios de prácticas no respetándose la Ley N° 28518 respecto a la jornada formativa, dado que las entidades abusan de la confianza y subordinación con el practicante exigiéndole horas extras lo que

muchas veces se configura en una relación laboral por cumplir los supuestos de prestación laboral, subordinación y remuneración.

Así mismo los participantes Silva (2023) y Ponciano (2023) enfatiza que las entidades privadas suscriben convenios con la única finalidad de no pagar los beneficios laborales que corresponden al pasante, sin embargo, no se puede generalizar ya que las practicas preprofesionales tienen gran utilidad cuando se trata del desarrollo formativo del futuro profesional, ahora bien, si bien es cierto que los practicantes tienen la oportunidad de desarrollarse, muchas veces las entidades se aprovechan de ello por lo que existe una debida fiscalización de estas labores pactadas por convenio. Ello guarda relación con el participante Moreno (2023) quien precisó que existe una reducción de costos laborales, ya que a falta de reconocer mencionadas jornadas laborales por ser inferior a las que la ley requiere, es beneficiosa para el empleador, sin embargo, resulta en una vulneración al ámbito formativo del practicante que presta sus servicios. De esta manera, de las bases teóricas, El peruano (2023) señaló que se debe tener en cuenta que los convenios formativos laborales son acuerdos que tienen relación con el aprendizaje teórico y práctico, por lo tanto, las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley N° 28518.

Por otro lado, el participante Cruzado (2020) precisó que se ha sobreestimado el componente formativo de estos convenios y no se ha tenido en cuenta el trabajo productivo que el beneficiario puede realizar en el tiempo. Por lo que resulta importante que la práctica pre profesional se considere en entornos y circunstancias reales, permitiendo a los estudiantes obtener experiencia práctica real y relevante en su campo de estudio. En ese orden, de las bases teóricas, Gálvez (2021) precisó que las prácticas deben ser remuneradas, o que al menos se respete el convenio de prácticas, sin embargo, conforme lo señaló la participante Ponciano (2023) las prácticas son ad honorem por más que se haya pactado de esa manera, se desnaturaliza, ya que la ley estipula lo contrario, ahora bien, el pago vía estipendio reconoce la labor realizada por el practicante, pero también sitúa su relación en una modalidad contractual ya que la entidad lo reconoce como su colaborador.

Respecto al segundo objetivo específico de los antecedentes, Pantigoso (2019) precisó que las empresas hacen un mal uso de los acuerdos de capacitación laboral como resultado de la falta de supervisión de un organismo regulador, por lo que la ausencia de supervisores o inspectores tienen como resultado el incumplimiento del convenio por parte de las entidades. Por ende, es importante considerar, de las bases teóricas, Pasión por el derecho (2022) que los hechos que suceden en la realidad son más importantes que las descripciones que se encuentran en los documentos, por lo tanto, se examinará la existencia de los elementos característicos del contrato de trabajo, que incluyen remuneración, prestación personal y subordinación.

En ese sentido el participante Miranda (2023) manifestó que la vulneración de los derechos de los practicantes es una situación que debe ser atendida por el ente fiscalizador responsable Sunafil, el cual debe tomar acción por incumplimiento de la normativa laboral, sin embargo, en contraste con la realidad es una situación distinta, toda vez que la entidad reguladora no se abastece faltando presupuesto y personal para atender todas las quejas por parte de los empleados. Concordante con los participantes Silva (2023) y La Rosa (2023) que precisaron que las entidades deben establecer medidas correctivas que tengan por finalidad evitar los abusos por parte de las entidades privadas y así salvaguardar los derechos de los practicantes, así mismo, es importante que el Estado exhorte a los órganos fiscalizadores un mayor control para así fortalecer los mecanismos de supervisión, y consecuente a ello las universidades deben dar un seguimiento exhaustivo a los convenios y la situación sus pasantes con la finalidad de que se respeten sus derechos laborales y formativos.

Por último, de los antecedentes, Mendoza y Chica (2020) precisaron que estos casos se presentan con mayor amplitud en el sector privado, ya que las funciones que ejerce el personal corresponden a trabajadores permanentes, lo que desvirtúa la formación que el pre profesional está teniendo sin el mínimo de garantías que respondan a su labor. Concordante, de los antecedentes, Caamaño et al. (2023) determinaron que las prácticas previas al empleo son una herramienta diseñada para permitir a los estudiantes interactuar con las realidades del mundo

laboral, por ende, se debe emplear correctamente para evitar el desperdicio del trabajo que cada pasante realiza en una organización particular.

V. CONCLUSIONES

Primero. La investigación muestra que el principio de primacía de realidad en el sector privado enfrenta serios desafíos cuando se intenta proteger la autenticidad de los contratos de práctica pre profesional en el sector privado. La integridad del propósito formativo de las prácticas y la calidad de la educación superior, depende de las medidas adoptadas, encontramos que este principio juega un papel crucial en la desnaturalización de estos contratos. Las diferencias entre la forma en que se celebra el contrato y la realidad de la relación laboral pueden a veces distorsionar el diseño de las prácticas previas al empleo y, en algunos casos, dar lugar a relaciones laborales ficticias.

Segundo. Analizando la continuidad del empleo tras la expiración de los contratos de prácticas preprofesionales en el sector privado, resulta alarmante la tendencia a la desnaturalización de estos contratos. La continuidad del empleo después del vencimiento de un convenio colectivo indica que puede surgir confusión entre pasantías preprofesionales y empleo permanente, lo que puede impactar negativamente la preparación académica y profesional de los estudiantes involucrados. Esto resalta la importancia de un estricto seguimiento e implementación de políticas que aseguren el cumplimiento de los estándares acordados, asegurando así que la práctica pre profesional alcance sus objetivos educativos sin desviaciones que comprometan la calidad y la ética de la enseñanza.

Tercero. Un análisis detallado del cumplimiento de los plazos de práctica pre profesional en el sector privado reveló diferencias en el cumplimiento de los protocolos existentes. Algunas empresas ponen gran énfasis en cumplir los plazos acordados, mientras que otras demuestran una falta de continuidad, lo que puede afectar negativamente la educación y la experiencia de los estudiantes, por ende, para garantizar que los estudiantes reciban una formación equilibrada y relevante en el entorno laboral, es necesario un seguimiento y acciones más estrictas para fomentar el cumplimiento de estos límites.

VI. RECOMENDACIONES

Promover la cooperación entre instituciones educativas y empresas privadas para desarrollar acuerdos claros y transparentes en los contratos de prácticas preprofesionales, las empresas deben ser más conscientes de la importancia de respetar el carácter educativo de las prácticas preprofesionales y enfatizar los beneficios a largo plazo que contribuyen al desarrollo vocacional y profesional de los estudiantes. El desarrollo de directrices de formación claras sobre las diferencias entre los trabajos anteriores y los habituales también fomentará una mejor comprensión y adherencia a los principios pertinentes.

Se recomienda fortalecer el mecanismo de seguimiento y control para asegurar el estricto cumplimiento de los términos del contrato. Las autoridades competentes deberían llevar a cabo inspecciones y auditorías periódicas para identificar y corregir cualquier desviación que distorsione las prácticas de puesta en servicio. Para mantener la integridad de esta experiencia educativa, también es importante concienciar a las empresas y a los estudiantes sobre la importancia de cumplir los plazos contractuales para garantizar el cumplimiento efectivo de estos estándares y la capacidad de imponer sanciones a las empresas que no cumplan con los estándares acordados. La colaboración entre instituciones educativas, empresas y agencias gubernamentales es esencial para crear un marco legal sólido que respalde la naturaleza y la ética de la práctica pre profesional.

Con el fin de aumentar la coherencia y asegurar un ambiente propicio para la formación de los estudiantes, se recomienda tomar medidas para cumplir estrictamente con los plazos establecidos en el contrato pre profesional. Esto puede incluir una mayor supervisión regulatoria, la introducción de mecanismos de supervisión más sólidos y la promoción de una cultura corporativa que valore la importancia de la formación académica. Además, se recomienda establecer un mecanismo de retroalimentación entre las instituciones educativas y las empresas para mejorar continuamente los procesos y asegurar un ambiente favorable para los estudiantes y las empresas.

REFERENCIAS

- Caamaño, L. (2023). Prácticas preprofesionales universitarias en empresas públicas y privadas: Caso de estudio facultad de ciencias administrativas UPSE. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2333-2354. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5491
- Cruzado, M. (2020). Convenio de práctica preprofesional en el Perú: una mirada desde su negación laboral. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1264/Cruzado%20Vasquez%2C%20Miluska%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chan, et. al. (2018). Contribución de las prácticas preprofesionales en la formación de los estudiantes de la facultad de ingeniería química de la universidad autónoma de Yucatán. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v11n1/0718-5006-formuniv-11-01-00053.pdf>
- Chavez, D. (2019). Nivel de implementación de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales en Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2012/Chavez%20Davila%20Dante%20Arbindo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la Republica Perú. Ley sobre modalidades formativas laborales, ley N° 28518.
- El peruano (2023). Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales, ley N° 28518. Normas legales, publicado el lunes 19 de setiembre del 2005.
- Espín, E. (2020). Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22296/1/T-UCE-0013-JUR-292.pdf>
- Fernández, C. (2018). La delgada línea entre lo laboral y lo formativo: las prácticas preprofesionales y profesionales. Lima.

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/2015/11/16/ladelgadalin-ea-entre-lo-laboral-y-lo-formativo-las-practicas-preprofesionales-yprofesionales/>.

Fernández, R. (2020). Efectividad de los derechos de los Internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca, al amparo de la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3941/TRABAJO%20DE%20SUFICIENCIA%20PROFESIONAL%20-%20RUTH%20FERNANDEZ%20M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, A. (2022). Conflicto en la normativa de prácticas: Ley 31396 vs. Ley 28518.

<https://ius360.com/conflicto-en-la-normativa-de-practicas-ley-31396-vs-ley-28518-astrid-flores/>

Fuster, D. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

Gálvez, C. (2021). El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad de Chepén.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8923>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D. F.

Hernández, R., Matos, R. y Clementino, E. (2016). *Entrevista cualitativa y la investigación en educación de adultos*. *Revista Horizontes*, 34(3), 23-36.

<https://doi.org/10.24933/horizontes.v34i3.379>

Hernández, R y Mendoza C. (2018). *Metodología de la Investigación*. 7ª edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D. F.

Izaga, C. 2019. Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3716/BC-TESTMP2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza y Chica (2020). Principio de primacía de la realidad sobre las formas en los contratos de prestación de servicios en la administración pública. <https://repositorio.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/32494/2021JackelineChicaDurlysMendoza.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Moreno, I. (2023). Consecuencias jurídicas que genera la aplicación del contrato a tiempo parcial en el régimen laboral de la actividad privada en el Perú. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5361/TESIS%20SUSTENTADA%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palomino G, L. (2019). *El ABC de la investigación*. Lima –Perú: Nitidagraph S.A.C.

Pasión por el derecho. (2023). Constitución Política del Perú [actualizada 2023]. <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>

Pasión por el derecho. (2022). ¿Qué es el principio de primacía de la realidad en materia laboral? <https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/>

Pasión por el derecho. (2020). TC analiza la desnaturalización de convenios de prácticas profesionales [STC 02090-2014-PA]expediente. <https://lpderecho.pe/tc-analiza-desnaturalizacion-convenios-practicas-profesionales/>

Peña, S. (2017). Análisis de Datos. AREANDINA – Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá – Colombia.

Rueda,A. (s.f.) Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n1985/1870-4670-rlds-19-00111.pdf>

Rodríguez, J. (2022). El éxito de las Prácticas pre-profesionales: ¿De qué depende?

Revista Habanera de Ciencias Médicas, 21(2), e4151. Epub 10 de mayo de 2022. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2022000200015&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

Anexo A

Matriz de categorización

Categoría de estudio	Definición Conceptual	Categorías	Sub Categorías	Códigos
Principio de primacía de la realidad	La primacía de la realidad se refiere en primer lugar a la importancia de la práctica preprofesional en entornos y circunstancias reales, permitiendo a los estudiantes obtener experiencia práctica real y relevante en su campo de estudio. Este principio se aplica a los contratos de formación preprofesional en el Perú y en otros lugares donde se fomenta dicha formación. (Gálvez, 2021)	Principio de la primacía de la realidad	Vínculo laboral Prestación de servicios Subordinación o dependencia	Abuso del Empleador Remuneración
Desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales	La desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales se evidencia con los estudiantes, que pueden acabar realizando prácticas por falta de comprensión de los requisitos y características de las prácticas, además, la falta de apoyo por parte del empleador puede afectar la experiencia del estudiante durante la práctica preprofesional. Puesto que muchos estudiantes se ven obligados a realizar tareas incompatibles con su formación y, en algunos casos, muy superiores a sus capacidades y responsabilidades debido a la falta de comprensión por parte de algunos empleadores de las competencias profesionales para las que han sido preparados en distintos grados. (Chan, et. al, 2018)	Desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales	Riesgo de existencia del convenio de prácticas Plazo de horas Adopción de medidas de protección	Plazo máximo permisible Beneficios legales Fiscalización Laboral

Anexo B
Instrumento de recolección de datos
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El principio de la primacía de la realidad: la desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en el sector privado.

Entrevistado:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

- I. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA: La presente guía de entrevista tiene por objetivo obtener alguna opinión o conocimiento relacionado a la desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales en las entidades privadas.
 - II. INDICACIONES: Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista para que pueda responder desde su experiencia y conocimiento.
-

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de primacía de la realidad desnaturaliza los convenios de prácticas preprofesionales en el sector privado

Preguntas:

1. ¿Considera usted existe una desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales en las entidades privadas?
2. ¿Usted cree que mediante el principio de primacía de la realidad se puede demostrar una desnaturalización de los convenios de prácticas pre profesionales?
3. ¿Considera usted que el transgredir la formación profesional de los estudiantes afecta la su desarrollo e integración al mercado laboral?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar la desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales en el sector privado por las laborabilidad continua después de vencido el convenio.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que la delegación de funciones y/o tareas fuera de la jornada establecida, genera una desnaturalización del convenio de prácticas pre profesionales?
5. ¿Cree usted las empresas emplean los convenios de prácticas con la finalidad de no pagar los beneficios laborales que le corresponderían como trabajador?
6. ¿Considera usted que las practicas ad honoren o remuneración vía estipendio afianza la desnaturalización de los convenios de prácticas

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el sector privado respeta el plazo de horas prácticas preprofesionales por convenio vigente.

7. ¿Cree usted que existe una adecuada fiscalización por parte de las entidades reguladoras para salvaguardar los derechos de los practicantes?
8. ¿Cree usted que las autoridades competentes deben establecer medidas de protección a los practicantes pre profesionales?

Anexo C

Evaluación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Molochó Vega, Luis Edinson
 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo - UTV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.3. Autor (a) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
98 %

Lima, 06 de 10 de 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE.
 DNI 47448718 Telf. 94100493

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Romero Rodríguez, José Carlos
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.3. Autor (a) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

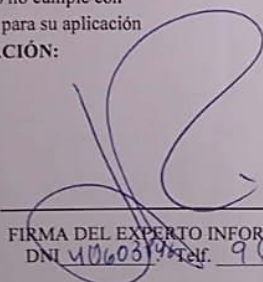
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
98 %

Lima, 06 de 10 de 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 41060319 Tel. 966420453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Valdivia Cofina, Manuel Moses
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.3. Autor (a) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

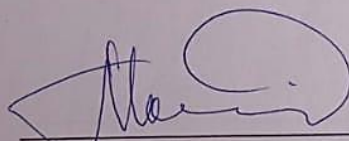
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
100 %

Lima, 06 de 10 de 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 93234458 Telf. 993384609

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Siclla Villafuerte, Elmer
 1.2. Cargo e institución donde labora: Socio Fundador del Estudio Siclla & Rodriguez
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.3. Autor (a) de Instrumento: Ponciano Sedano, Yuri

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


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

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
96 %



ELMER SICLLA VILLAFUERTE
ABOGADO
C.A.L. 10851

Lima, 10 de octubre de 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 10364285. Telf. 996 597 780

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Napanga Carbajal, Jorge Luis
 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogado- Estudio Jurídico Napanga Abogados y Asociados
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.3. Autor (a) de Instrumento: Ponciano Sedano, Yuri

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
100%

Lima, 10 de octubre de 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 43430881. Telf. 983780564

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Del Aguila Corcuera, Denys.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Analista II, Poder Judicial.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.3. Autor (a) de Instrumento: Ponciano Sedano, Yuri.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

x
98 %

Lima, 12 de octubre de 2023



Firmado digitalmente por DEL AGUILA CORCUERA Denys FAU 20155981216 scil
Móvil: Soy el autor del documento
Fecha: 12.10.2023 14:35:52 -05:00

DENYS DEL AGUILA CORCUERA
DNI 42036859. Telf. 983218995