

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“DESNATURALIZACIÓN DEL CONVENIO DE LAS  
PRACTICAS PREPROFESIONALES: UN ANÁLISIS  
DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA EN LAS  
EMPRESAS PRIVADAS DURANTE LOS  
PERIODOS 2021 AL 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Abogada**

**Autor:**

Teresa Margarita Varas Lucero

**Asesor:**

Vanessa Anthuanet Vigil Ruiz

<https://orcid.org/0000-0003-0854-3205>

Lima – Perú

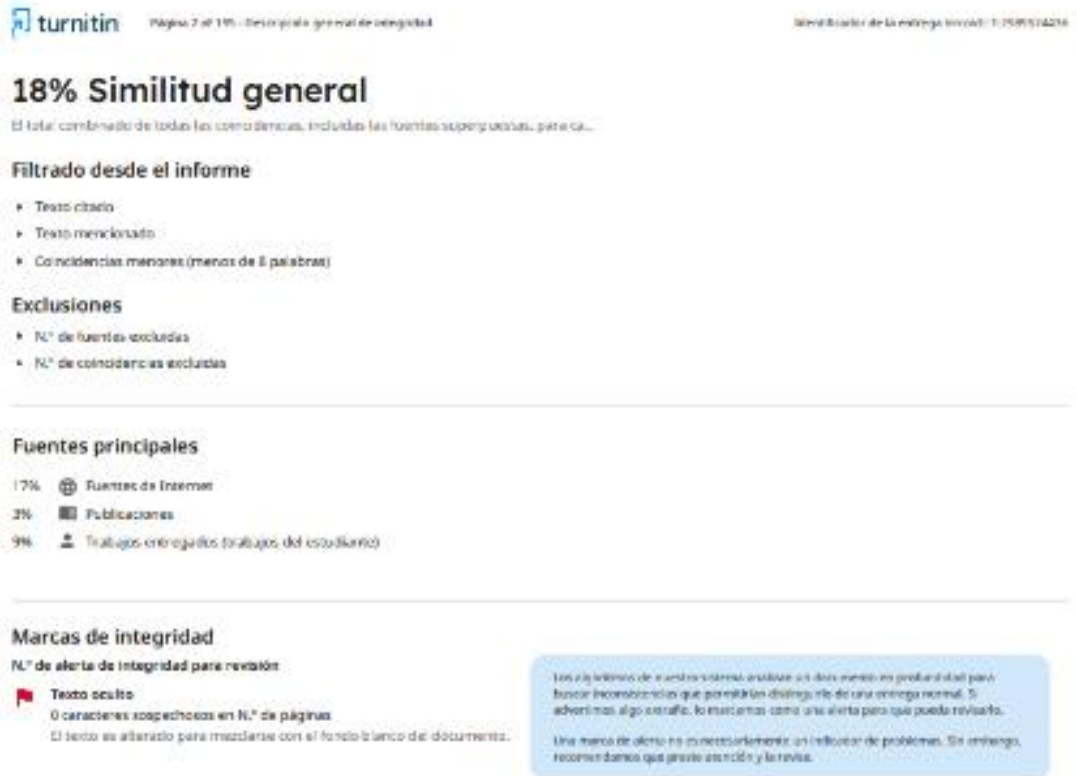
## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>DILMER ADILIO ECHEVARRIA AGUIRE</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>GUSTAVO ANTERO SILVA KUO YING</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>VANESSA ANTHUANET VIGIL RUIZ</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD



turnitin Página 2 of 195 - Descripción general de integridad Similitud de la entrega original: 1.298514236

### 18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe

- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 5 palabras)

#### Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

---

#### Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

#### Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- **Texto oculto**  
0 caracteres sospechosos en N.º de páginas  
El texto es añadido para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan su documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

turnitin Página 2 of 195 - Descripción general de integridad Similitud de la entrega original: 1.298524936

## DEDICATORIA

*Este trabajo va dedicado a mis padres, quienes son mis compañeros de vida y los que me impulsan y apoyan a seguir siempre a cumplir todas mis metas acompañándome en cada paso que doy, guiando mi camino con mucho amor y buenos valores para mi formación personal y profesional. A ellos, gracias por tanto amor.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a mi hermana,  
por siempre confiar en mí y ser mi apoyo  
incondicional en todos los momentos de mi  
vida y una pieza importante para mí.*

*Gracias por estar en mis  
momentos de mayor confusión y estar en cada  
uno de mis tropiezos. Asimismo, agradezco a  
Dios por permitirme compartir este paso  
importante con mi familia, que son mi mayor  
regalo y por darme la fuerza que me ayuda a  
seguir adelante. Gracias Familia por lograr  
esto junto a mí.*

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>JURADO EVALUADOR</b>	<b>2</b>
<b>INFORME DE SIMILITUD</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>5</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>6</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>7</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>8</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>CAPITULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>56</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b>	<b>71</b>
<b>CAPITULO IV – DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>118</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>128</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>133</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Lista de documentos utilizados para el análisis documental	66
<b>Tabla 2:</b> Estrategia de búsqueda de Investigación	70
<b>Tabla 3:</b> Documentos encontrados en base de revistas indexadas consultadas	70
<b>Tabla 4:</b> Ficha de los entrevistados especialistas en Derecho Laboral	72

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Beneficiarios declarados por rango de edades, según tipo de modalidad formativa laboral Periodo Enero- Diciembre 2021	14
<b>Figura 2:</b> Beneficiarios declarados por rango de edades, según tipo de modalidad formativa laboral periodo: Enero – Diciembre 2022	30
<b>Figura 3:</b> Beneficiario declarados por tipo de modalidad formativa laboral Periodo: Enero – Diciembre 2022	30
<b>Figura 4:</b> Beneficiarios declarados por tipo de modalidad formativa laboral, según región periodo: Enero - Diciembre 2021	32
<b>Figura 5:</b> Procedimiento de Forma Sintética de Búsqueda	67
<b>Figura 6:</b> Procedimiento de forma esquematizada técnicas de inclusión y selección de documentos indexados	69

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación de distintos autores y artículos abordaremos los siguientes temas trascendentales. En primer lugar, se analizará la naturaleza y características de las modalidades formativas; en segundo lugar se tocará el tema sobre las practicas pre-profesionales y analizando de manera precisa dentro del campo laboral en las empresas privadas y en tercer lugar se abordará en que casos se desnatura el convenio formativo de las practicas pre-profesionales para que de esta manera poder identificar en donde radica la necesidad de reformar la ley de modalidades formativas (Ley No 28518) implementando medidas necesarias para lograr la correcta protección al practicante y el buen desarrollo del convenio formativo.

**Palabras claves:** Práctica pre -profesional, desnaturalización, modalidad formativa, SECIGRA, Ley N° 728, Ley N° 2851.

## ABSTRACT

This research is generated to explain the nature of pre-professional internships as a training modality and an employment contract; Given that it is necessary to understand at what point the training modality ceases to have this characteristic of training the trainee under the regimes established by the Law of Labour Training Modalities (Law N° 28518) and instead what it becomes is a fundamental piece for the company in charge of their training to benefit from the work they do, forgetting in many cases to reinforce the knowledge acquired by the trainee in their university stage to increase their professional development and above all leaving aside all the benefits and protection that the Labour Law grants to a worker under an employment contract.

**Keywords:** Employment contract, pre-professional practice, denaturalisation, training modality, Law N° 728, Law N° 2851.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

En la actualidad, existe un mecanismo que permite a los estudiantes de una carrera profesional prestar servicios a una empresa para complementar conceptos y materias que vienen estudiando dentro de un desarrollo social óptimo, en la cual el joven aprendiz complementa a través de la practica lo aprendido durante la etapa académica, por lo que es de suma importancia que, dentro de esa realidad, cada estudiante conozca cuales son los derechos y beneficios que tienen para lograr un correcto crecimiento en el ámbito profesional.

Efectivamente, los estudiantes al realizar prácticas pre-profesionales que en los países extranjeros lo llaman “pasantías” uno de los pensamientos que se nos viene al realizarlas es que vamos a obtener experiencia y que por ende nos va a ayudar a la inserción laboral y esto se da porque nos desempeñamos de manera eficaz en la labor que nos mandan a cumplir.

Es por ello, que a nivel mundial se realiza un estudio para regular las modalidades formativas. Por ejemplo, en Argentina el cambio de escuela a trabajo es realizado a través de las pasantías educativas y prácticas profesionalizantes. Estas pasantías están reguladas por la Ley 26427, es la agrupación de actividades formativas que son realizadas por los alumnos en organismo públicos, empresas o empresas privadas, que se relaciona con la currículo de los estudios que se cursan en unidades educativas y es reconocido como experiencia sin ser obligatorio. Las prácticas profesionales y pasantías no se encuentran reguladas; sólo se presumen, que se lleva a cabo por los jóvenes, porque en el Código de Trabajo menciona que dichas prácticas no dan origen a un contrato de trabajo. Las pasantías y prácticas sólo lo realizan los estudiantes que estén formándose en las universidades en el área de salud. Las prácticas profesionales se encuentran definido en el Dictamen ordinario N° 5428/258, el cual refiere que

Varas Lucero, T.

las prácticas profesionales es el ejercicio de las facultades según sus reglas, se realiza por un tiempo para que los alumnos puedan ejercitar y habiliten sus propias acciones de su carrera. De este modo, se comprenden todas las actividades de este tipo, que se realiza en los estudios. Las universidades están encargadas de regular como van a funcionar las prácticas, por la inexistencia de alguna Legislación. Las pasantías también son definidas por el Dictamen, que son las estadías de perfeccionamiento posgrado en el extranjero de los médicos cirujanos, químicos farmacéuticos, cirujanos dentistas, farmacéutico, bioquímicos y otros profesionales. En Colombia no se encuentran consideradas las practicas pre-profesionales en una ley exacta; pero, el Decreto núm. 933 de 2003, en su artículo 7°. Establece que las prácticas y programas no deberían considerarse contratos de aprendizaje, y el Proyecto de Ley 185 de 2011 concuerda con ellas, determinando que las prácticas son una transformación por un estudiante superior en instituciones públicas o privadas, donde ejercen las enseñanzas aprendidas durante su carrera superior para que de esa manera exista un impacto ante la sociedad, es un requisito muy importante para poder acabar una carrera universitaria de manera exitosa.

Siguiendo con el mismo análisis, en Perú con fecha 24 de mayo del 2005, se publica en el diario oficial el Peruano la Ley sobre modalidades formativas laborales, lo que significa un importante desarrollo en el contexto profesional en la medida de que el aprendiz tenga acceso a los recursos necesarios para la correcta formación profesional dentro del ámbito del mercado de trabajo. Según información estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existe alrededor de 42,935 beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales de los cuales el 80,20% corresponden a Lima Metropolitana, seguido por la región Callao con el 4,67%. Asimismo, del total de beneficiarios de MFL declarados durante el período señalado en el párrafo anterior, el 47,94% (20 581 beneficiarios) corresponde a la MFL de Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre Profesionales, el 36,38% (15

618 beneficiarios) corresponde a la MFL de Práctica Profesional, el 13,25% (5 689 beneficiarios) corresponde a la MFL de Aprendizaje con Predominio en la Empresa, el 1,11% (478 beneficiarios) corresponde a la MFL de Capacitación Laboral Juvenil, el 1,00% (478 beneficiarios) corresponde a la MFL de Pasantía en la Empresa, y el 0,32% (136 beneficiarios) corresponde a las MFL de Actualización para la Reinserción Laboral y Pasantía de Docentes y Catedráticos.

En el presente trabajo, se busca realizar un estudio legal dentro del marco laboral peruano con respecto a las empresas privadas y el desarrollo que realizan de la Modalidad Formativa para los jóvenes según la Ley N° 28518, esto bajo ciertos parámetros que debe mantener en constante control la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) el cual lo debe supervisar de manera eficaz bajo el Programa Anual que haya presentado la empresa (art. 49 de la Ley N° 28518).

## **Figura 1**

*Beneficiarios declarados por rango de edades, según tipo de modalidad formativa laboral*

RANGO DE EDADES	TIPO DE MODALIDAD FORMATIVA LABORAL								
	DE APRENDIZAJE		PRACTICA PROFESIONAL	CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL	DE LA PASANTÍA		ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL	TOTAL DE CONVENIOS DECLARADOS	%
	CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA	CON PREDOMINIO EN EL CFP - PRACTICAS PRE PROFESIONALES			PASANTÍA EN LA EMPRESA	PASANTÍA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS			
14 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
15 - 17 años	9	20	6	3	0	0	0	38	0,09%
18 - 23 años	2 580	12 086	5 680	425	175	0	0	20 946	52,00%
24 - 29 años	1 867	6 791	8 291	34	85	0	0	17 068	42,37%
30 - 44 años	645	490	652	0	92	2	0	1 881	4,67%
45 - 65 años	102	24	31	0	39	4	128	328	0,82%
> 65 años	11	0	2	0	5	0	0	18	0,05%
<b>TOTAL</b>	<b>5 214</b>	<b>19 411</b>	<b>14 662</b>	<b>462</b>	<b>396</b>	<b>6</b>	<b>128</b>	<b>40 279</b>	<b>100,00%</b>

Nota: Considera la información de las empresas que declararon la edad de los beneficiarios de las MFL.

Fuente: MTPE - T-Registro de la Planilla Electrónica, 2021.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – DFECCL.

*Periodo Enero- Diciembre 2021*

En este contexto, a todo estudiante para obtener su grado de Bachiller se le exige una cantidad de horas de prácticas pre – profesionales, no generando distinción de acuerdo a las distintas carreras. En dichas prácticas el estudiante pone en “práctica” los conocimientos adquiridos y los acerca a una “preparación y alcance” a las realidades que enfrentará como profesional. Asimismo, en dichas prácticas se le brinda al estudiante la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos que no se pueden adquirir en las aulas bajo teorías, generando así un moldeamiento del estudiante para con su carrera y profesionalismo. Es indiscutible que en esta fase de prácticas pre – profesionales hay muchos jóvenes que brindan a las empresas que los están “formando” enfoques y conocimientos que la ayudan a crecer de forma rápida y permanente y no adquieren mayor conocimiento al que llegó en las aulas.

Es en este punto, el practicante debe diferenciar hasta qué momento se le puede tomar como tal, teniendo los mecanismos necesarios para exigir que se le considere como un trabajador y esto siempre tiene que ir de la mano con su Centro de Formación profesional.

Ortiz (2007) En su estudio realizado en un foro jurídico afirma que se han potenciado la idea de que la formación profesional del trabajador es fundamental para su supervivencia en Varas Lucero, T.

el mercado de trabajo. Bajo esta lógica, se requiere un trabajador flexible, polivalente, cuya capacitación diversificada le otorgue la posibilidad de adecuarse más rápidamente a los procesos de producción, pudiendo desempeñarse con éxito en distintos puestos de trabajo. Teniendo en cuenta, que mientras el beneficiario de la capacitación obtiene conocimientos prácticos de la actividad empresarial, genera a su vez utilidades patrimoniales a ésta. Es decir, no sólo existe la adquisición de conocimientos teóricos y/o prácticos en la empresa, sino también *existe un trabajo efectivo o un esfuerzo que realiza el beneficiario a favor de la organización empresarial.* (Subrayado y cursiva nuestra) Lo referido por el autor nos da cabida a precisar que la empresa encargada de la formación mediante las prácticas pre – profesionales del universitario tiene un doble componente 1 formación, 2 trabajo; siendo el primero beneficio para el practicante y el segundo para la empresa. La correlación entre ambos componentes debe mantenerse bajo un equilibrio constante; dado que, si uno de ellos fuera más allá se generaría una desnaturalización de la modalidad formativa. Sin embargo, en la actualidad, el Centro de Formación profesional no cumple el rol que la ley establece y con eso trae como consecuencia de que el practicante no cuente con un respaldo objetivo para que lo ayude en su desarrollo dentro de la empresa y más aún teniendo en cuenta que dentro de las empresas privadas este problema se intensifica, ya que al no tener una fiscalización directa se siente en la capacidad de poder desnaturalizar la ley y aprovecharse de la situación.

### **Antecedentes:**

### **Antecedentes Nacionales:**

Vega (2021) Mis prácticas pre-profesionales: Una mirada desde la reflexión y el aprendizaje. El presente informe tiene como objetivo describir las evidencias de logros de aprendizaje alcanzados en las competencias. Diagnostica, Interviene y Evalúa en el periodo de práctica preprofesional llevada a cabo en una institución educativa privada ubicada en Lima, Varas Lucero, T.

Perú. Es por ello por lo que, a lo largo del documento, se da cuenta de las distintas funciones en las que el autor se desarrolló a lo largo de su Práctica Pre-Profesional, y que lo ayudaron a consolidar las competencias que forman parte del perfil de egreso de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, guiándose de manera ética y responsable. Dentro de las funciones asignadas a su labor estuvieron la participación activa en el planeamiento y desarrollo de contextos de aprendizaje, asistir y proponer temas para las investigaciones, utilizando diferentes técnicas de observación, registro de conducta y documentación del trabajo realizado por niños y niñas, apoyar en el seguimiento de las derivaciones al departamento psicopedagógico y ser miembro del equipo de observación, registro de conductas y entrevistas con los padres de familia de los niños y niñas a lo largo del año. Asimismo, se presenta un espacio de autorreflexión crítica respecto a la labor ejercida, en la que se identificaron oportunidades de mejora, tales como la necesidad de una ruta clara de los procesos diagnósticos en el departamento psicopedagógico, la necesidad de una mejor articulación en la comunicación entre las distintas sedes de la institución y la necesidad de capacitaciones formales sobre ciertos puntos importantes, como la redacción de informes.

Lozano (2019) en su tesis *Estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre-profesionales*. El propósito de la presente investigación fue determinar la relación que existe con respecto a estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre-profesionales. Las variables, a pesar de ser investigadas en conjunto, no han sido desarrolladas en esta muestra, de aquí parte la relevancia de la investigación. El estudio es cuantitativo no experimental, de diseño transversal correlacional. Se trabajó con una muestra intencional de 203 universitarios de Lima Metropolitana, donde el 43.8 % (n=89) son hombres y el 56.2% (n= 114) son mujeres, con una edad promedio de 22 años, quienes se encuentran cursando su último año académico y realizando sus prácticas pre-profesionales. Los resultados

hallados mostraron correlación entre estrés y satisfacción laboral (-.325), siendo esta una correlación baja negativa, lo cual estaría relacionado con algunas complicaciones en el análisis factorial del Instrumento de Satisfacción laboral de Sonia Palma.

León y Urrutia (2021). Conversión de las prácticas pre-profesionales en tiempo de experiencia en el Perú. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la conversión de años de Prácticas Pre-profesionales en tiempo de experiencia en el Perú, utilizándose el enfoque cualitativo, al describir y analizar aspectos teóricos-jurídicos en concordancia con los objetivos propuestos y los antecedentes evidenciando la problemática que existe en no contar con experiencia laboral cuando un recién egresado, técnico o titulado desea encontrar un trabajo en nuestro país. Se aplicó un análisis dialéctico de la información encontrada y seleccionada, contrastando las bases teóricas de distintos autores sobre las prácticas pre-profesionales y así evidenciar que en derecho comparado si son consideradas como experiencia laboral, es así que en Colombia respalda nuestra propuesta por lo que deseamos que en nuestra legislación se tome en cuenta lo estipulado en dicho país. Concluyendo que es necesario se consideren la conversión de años de prácticas en tiempo de experiencia en el Perú ya que se daría más oportunidad de trabajo a quienes recién hayan terminado su carrera y están capacitados, pero no tienen experiencia laboral.

Lévano (2018) En su tesis *Prácticas pre-profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración de la Universidad Nacional de Cañete 2018*. A continuación, se presenta una síntesis de la investigación *Prácticas pre-profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración en la universidad Nacional de Cañete*, cuyo objetivo fue determinar la relación de Prácticas pre-profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración en la universidad Nacional de Cañete 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no

Varas Lucero, T.

experimental, de corte transversal. La población fue de 49 estudiantes de administración en la universidad Nacional de Cañete, 2018.

Castillo (2019) en su tesis, *Habilidades Sociales Y Desempeño En Prácticas Pre-profesionales De Los Estudiantes De La Carrera De Derecho De Una Universidad Privada, Trujillo, 2019*. El objetivo de esta investigación es establecer la relación o correspondencia entre las habilidades sociales y desempeño en las prácticas pre-profesionales de los estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Privada del Norte de Trujillo. En vista de la problemática que existe en los estudiantes de la carrera de derecho, una vez que finalizan la carrera y salen a trabajar en el campo de acción, es ahí donde se puede notar la falta de aplicación de habilidades sociales, por lo que, se puede decir que las habilidades sociales son un factor muy importante para mejorar el desempeño en las prácticas preprofesionales, pudiéndose notar en el rendimiento académico de cada uno de los estudiantes. En los resultados de estas encuestas se pudo conocer cuál es el grado de correlación que existe entre ambas variables, lo que han permitido determinar que, las habilidades sociales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño en las practicas pre-profesionales de los estudiantes de la carrera de Derecho de la UPN, Trujillo, 2019.

### **Antecedentes Internacionales**

Guarnizo (2018) en su tesis, *Importancia de las prácticas pre-profesionales para los estudiantes de Educación Superior en la Universidad de Guayaquil*. El presente documento busca determinar la importancia de las practicas pre-profesionales en los estudiantes de educación superior en la universidad de Guayaquil, relacionadas con su preparación para la inserción laboral, enfocando diversas posturas, conceptualizaciones, opiniones, criterios, en lo que se refiere esta actividad complementaria de la formación académica en los estudiantes

universitarios, así como también busca analizar la interacción de los actores que intervienen en este proceso de formación estudiantil. El alcance de esta investigación engloba a los principales actores de este proceso académico, los cuales involucran a las reglamentaciones impuestas por el estado hacia las instituciones de educación superior, y a todos los actores de la universidad como son personal administrativo, docente y alumnos los cuales de manera interactiva desarrollan la formación práctica que realiza el estudiante en su trayectoria académica. El presente documento tiene como finalidad proponer la concientización, de los actores involucrados en este proceso de prácticas preprofesionales, teniendo como resultado el beneficio que existe de una buena ejecución del desarrollo de la práctica en beneficio del alumno para enfrentarse a las diversas expectativas que se ofrecen en el mercado laboral.

Parola (2020) en su tesis *Problematizando las Prácticas pre-profesionales en Trabajo Social. Desafíos y perspectivas*. El presente trabajo intenta repensar y discutir la temática de las prácticas pre-profesionales en la formación. Las prácticas pre-profesionales en Trabajo Social ocupan un lugar central en las discusiones en torno a la formación específica de Trabajo Social, siendo una preocupación constante la dimensión organizativa, operativa y conceptual de las mismas. Sin embargo, el espacio de la práctica preprofesional muchas veces aparece como un espacio “dado”. Es decir que responde más a una visión de que el hacer (la práctica) es algo natural en la profesión. Esto puede deberse a que el origen de la profesión ha tenido una relación estrecha con el activismo, con la intervención, con el hacer, con la asunción de roles atribuidos en el marco de la ejecución de políticas sociales. Nos preguntamos desde qué posicionamiento teórico e ideológico se priorizan las prácticas pre-profesionales en las instancias de formación académica. Afirmamos que para nosotros considerar las prácticas pre-profesionales y profesionales, implica resignificar de manera permanente qué está en juego en este espacio de intervención, rescatando posibilidades y límites, continuidades y rupturas.

Discutir las prácticas es discutir la formación profesional de los futuros trabajadores/as sociales. Es en ellas donde se imprimen fuertemente los encuadres normativos y modos de interpretación, que al no ser cuestionados ni problematizados, corren riesgo de naturalizarse.

Chávez et al. (2019) Las prácticas pre-profesionales y su impacto social. El objetivo del trabajo consiste en ofrecer una reflexión crítica sobre las prácticas pre-profesionales de los estudiantes universitarios en la Escuela de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros de la Universidad Técnica de Manabí, demostrando el impacto social de dicha actividad en relación con el proceso formativo e investigativo y su aporte a la sociedad. Para ello se realizó un análisis de documentos científicos así como los documentos normativos que regulan este tipo de actividad docente, llegando a la conclusión que las prácticas pre-profesionales cumplen varios roles de formación continua de la propia comunidad universitaria como institución pública social en su conjunto, así como de profesionales, dirigentes y empresarios: (1) un rol en la divulgación científica y de la diversidad cultural; (2) un rol en la transformación social y el desarrollo comunitario y (3) un rol en la transferencia tecnológica, con visión estratégica del desarrollo.

Rodrajuez et al.(2019) Entre la Academia y la Profesión Practicas Laboral Interdisciplinaria. La formación universitaria del comunicador social en Cuba se caracteriza por una educación integral del futuro profesional, lo que incluye la apropiación de las habilidades que deben desarrollar en el desempeño de su actividad laboral. Una de las variables para lograr una buena preparación del profesional para su desempeño exitoso es la inclusión en el plan de estudios de las carreras de una disciplina principal integradora, que en el caso de la carrera de Comunicación Social es la Práctica Laboral Interdisciplinaria. Esta disciplina contribuye a la interacción de los tres procesos sustantivos de la educación superior en Cuba: docencia, investigación y extensión universitaria.

El presente tratado recoge (tomando como base los resultados arrojados por un estudio diagnóstico sobre la disciplina que se venga implementando en el Plan de Estudios de la carrera y las exigencias para la confección de un nuevo Plan de Estudios conocido como la manera en que con la disciplina que se propone en el nuevo currículo se rectifican los problemas detectados, respondiendo al actual modelo de actualización.

Los resultados a los que se arriba se erigen sobre una potente sustentación teórica que parte del análisis del campo académico de la comunicación en América Latina.

## **Marco Teórico:**

### **Modalidades formativas**

#### ***Definición***

Son tipos especiales de Convenios que relacionan 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 (Ley de Modalidades Formativas Laborales) y su Reglamento Decreto Supremo No. 007-2005-TR.

El desarrollo de las modalidades formativas comprende dos ámbitos: 1) Aplicación práctica de los conocimientos teóricos o, especialización de las habilidades empíricas adquiridas en la ejecución de determinados oficios por parte de los beneficiarios, y 2) el desarrollo de una actividad productiva a favor de la empresa. Es decir, en este tipo de relaciones jurídicas encontramos la combinación de capacitación en el empleo y desarrollo de labores productivas, bajo las directivas del empresario. En este sentido Arce (2008) ha señalado que en

aquellos procesos formativos realizados en el seno de una empresa mientras que el beneficiario de la capacitación obtiene conocimientos prácticos de las actividad empresarial, genera a su vez utilidades patrimoniales a esta. Es decir, no solo existe adquisición de conocimientos teóricos y/o prácticos en la empresa, sino también existe un trabajo efectivo o un esfuerzo que realiza el beneficiario a favor de la organización empresarial. Con mucha razón, se ha señalado que la formación en la empresa siempre va a tener un doble componente: formación y trabajo. Que algunas veces esa correlación e incline más a la formación o capacitación u otras se incline más al trabajo efectivo, no es un problema que debe apartarnos de la conclusión central: la naturaleza mixta de las modalidades formativas en la empresa”. La normativa laboral peruana niega la presencia de vínculo laboral en todos los supuestos de modalidades formativas a que ella se refiere. Esta exclusión de la normativa laboral se menciona, aunque lo paradójico es que no se sustenta jurídicamente.

Lama y Gonzales (2010) sostiene que la realidad o veracidad nos dice que las modalidades formativas tratan de un trabajo subordinado o dependiente con una prestación de servicios igual que el resto de los asalariados; no obstante, por voluntad de la ley esa realidad se desnaturaliza y prevalece lo aparente, impidiendo un análisis de la situación real que brindaría a los trabajadores todos los beneficios de una vinculación laboral. Atendiendo que los beneficiarios de modalidades formativas laborales realizan actividades que, en el marco estricto del Derecho del Trabajo, supondrían la existencia de una vinculación laboral, pues son desarrolladas cumpliéndose los elementos esenciales de una relación de trabajo; es indispensable tener en cuenta que, para quebrar la presunción de laboralidad, las empresas deben cumplir celosamente las disposiciones establecidas por la ley sobre la materia. Solo así se minimizan las probabilidades de incurrir en supuestos de desnaturalización, que implicarían la transformación de una vinculación formativa laboral a una de trabajo a plazo indeterminado.

### *Ámbito de aplicación*

Comprende a todas las empresas, entendidas como toda entidad pública o privada cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Art. III de la Ley 28518 y Art. 3° del Decreto Supremo N° 007-2005-TR).

### *Principios*

- **El Principio que establece a la Persona como centro fundamental de todo proceso formativo;** en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.
- **El Principio de Igualdad sin discriminación alguna,** a que tiene derecho a la persona en formación y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.
- **Principio de Adecuación a la Realidad del Proceso Formativo,** para asegurar su calidad y pertinencia buscando la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas.

Referencia: Art. I de la Ley 28518.

### *Partes que intervienen en una modalidad formativa*

- **La empresa:** Encargada de brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje

previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución.

Art. 8

- **El aprendiz:** El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del Centro de Formación Profesional. Art. 9
- **El Centro de Formación Profesional:** Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

### *Clasificación de Modalidades formativas*

#### **Las modalidades formativas son:**

1. Del aprendizaje:
  - a. Con predominio en la Empresa.

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

Este aprendizaje con predominio en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa patrocinadora.
2. Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años.

3. Un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo. Art.11

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:

b.1 Prácticas Pre-profesionales.

Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Una persona en formación y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación. Art. 12

3. Capacitación Laboral Juvenil

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. Art. 14

Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente.

Art. 16

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

#### 4. De la Pasantía:

La Pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa. Art.

26

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

##### 1. Una empresa.

2. Un beneficiario de 14 años a más.

3. Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Pasantía definido por el Centro de Formación Profesional y el Programa que respalde el proceso. El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y al Plan Específico de Pasantía del Centro de Formación Profesional. El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan Específico de Pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el Programa que respalda la Pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso. Art 25

5. De la actualización para la Reinserción Laboral.

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral. Art. 29

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad, así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

**Art. 30*****Beneficiarios de las Modalidades Formativas en Lima Metropolitana***

Durante el período de enero a diciembre del año 2022, a nivel nacional se declararon en el T-Registro de la Planilla Electrónica un total de 54 073 beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales de los cuales poco más del 77% corresponden a Lima Metropolitana, seguido por la región Piura con el 5,09%.

Asimismo, del total de beneficiarios de MFL declarados durante el período señalado en el párrafo anterior, el 48,40% (26 170 beneficiarios) corresponde a la MFL de Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre Profesionales, el 36,85% (19 926 beneficiarios) corresponde a la MFL de Práctica Profesional, el 12,11% (6 550 beneficiarios) corresponde a la MFL de Aprendizaje con Predominio en la Empresa, el 1,32% (708 beneficiarios) corresponde a la MFL de Pasantía en la Empresa, el 1,19% (646 beneficiarios) corresponde a la MFL de Capacitación Laboral Juvenil, y el 0,13% (73 beneficiarios) corresponde a las MFL de Actualización para la Reinserción Laboral y Pasantía de Docentes y Catedráticos.

Del total de beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales declarados en el período analizado, se puede evidenciar que poco más del 50% han sido suscritos con personas del género masculino, el mayor número de beneficiarios declarados se concentra en el rango de 18 a 23 años (59,73%), seguido del rango de 24 a 29 años (35,40%), mientras que las personas mayores de 45 años presentan sólo el 0,55% de los beneficiarios declarados. Por otro lado, en la MFL de Práctica Profesional, en Lima Metropolitana se declararon 14 805 beneficiarios (35,38%), y en el Resto del país se declararon 5 121 beneficiarios (41,89%),

evidenciándose así que las MFL más utilizadas en Lima Metropolitana y en el Resto del país se concentran en las MFL de PPP y PP, tal como se puede apreciar en los siguientes gráficos.

**Figura 2**

*Beneficiarios declarados por rango de edades, según tipo de modalidad formativa laboral periodo: Enero – Diciembre 2022*

RANGO DE EDADES	TIPO DE MODALIDAD FORMATIVA LABORAL							TOTAL DE CONVENIOS DECLARADOS	%
	DE APRENDIZAJE		PRACTICA PROFESIONAL	CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL	DE LA PASANTÍA		ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL		
	CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA	CON PREDOMINIO EN EL CFP - PRACTICAS PRE PROFESIONALES			PASANTÍA EN LA EMPRESA	PASANTÍA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS			
14 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
15 - 17 años	15	17	7	8	14	0	0	61	0,12%
18 - 23 años	3 592	17 365	8 675	597	382	0	0	30 611	59,73%
24 - 29 años	1 755	6 851	9 402	2	127	7	0	18 144	35,40%
30 - 44 años	664	593	768	0	114	14	0	2 153	4,20%
45 - 65 años	136	24	41	0	29	3	43	276	0,54%
> 65 años	2	0	2	0	1	1	0	6	0,01%
<b>TOTAL</b>	<b>6 164</b>	<b>24 850</b>	<b>18 895</b>	<b>607</b>	<b>667</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>51 251</b>	<b>100,00%</b>

Nota: Considera la información de las empresas que declararon la edad de los beneficiarios de las MFL.

Fuente: MTPE - T-Registro de la Planilla Electrónica, 2022.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – DFECL.

**Figura 3**

*Beneficiarios declarados por tipo de modalidad formativa laboral Periodo: Enero – Diciembre 2022*

LIMA METROPOLITANA	MODALIDAD FORMATIVA LABORAL						TOTAL DE CONVENIOS DECLARADOS	
	DEL APRENDIZAJE		PRÁCTICA PROFESIONAL	DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL	DE LA PASANTÍA			DE LA ACTUALIZACION PARA LA REINSERCIÓN LABORAL
	CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA	CON PREDOMINIO EN EL CFP: PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES			EN LA EMPRESA	DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS		
<b>TOTAL</b>	5 496	20 694	14 805	420	389	17	26	<b>41 847</b>
<b>%</b>	13,13%	49,45%	35,38%	1,01%	0,93%	0,04%	0,06%	<b>100,00%</b>

Fuente: MTPE – T-Registro de la Planilla Electrónica, 2022.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – DFECCL.

## Practicas pre-profesionales

### *Definición*

Quispe (2017) menciona en su tesis titulada Las prácticas pre-profesionales y su aporte en la formación académico profesional en los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2017 lo siguiente: En su primera conclusión: Las prácticas pre-profesionales (...) ofrecen la posibilidad: de tomar contacto directo con los posibles escenarios socio-ocupacionales, aproximarse a los instrumentos, procedimientos y condiciones de trabajo; y apropiarse de la trama simbólica de las interacciones de la vida profesional un ámbito pedagógico en la formación profesional (...) (p. 107)

Así es, con las prácticas pre-profesionales tenemos un contacto directo en el ámbito laboral ya que nos aproximamos a un trabajo en el futuro de nuestra carrera superior, las cuales son de gran ayuda porque nos forma para un mejor desempeño laboral. (De la Flor L. 2018) en su trabajo de investigación titulado La importancia de las prácticas pre-profesionales en la transición al empleo.

En Perú la ley de Modalidades Formativas, indica lo siguiente:

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

1. Una empresa
2. Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

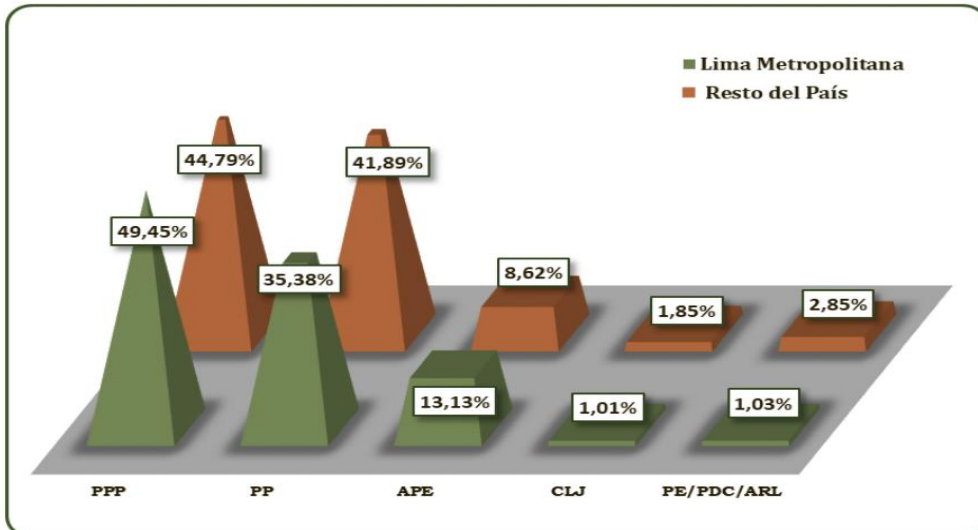
El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

#### **Figura 4**

*Beneficiarios declarados por tipo de modalidad formativa laboral, según región periodo:*

*Enero- Diciembre 2021*



Fuente: MTPE – T-Registro de la Planilla Electrónica, 2022.  
Elaboración: MTPE - DGNFECCL – DFECCL.

### ***Características de las prácticas pre-profesionales***

Son 3 características de las prácticas, las cuales son:

- A) En lo normativo se refiere a la experiencia que uno adquiere en las prácticas según el plan de trabajo de la escuela, por lo cual; debe referir en el registro de la unidad receptora de prácticas.
- B) Respecto a las técnicas que se realizan en una institución, deben estar de manera igualitaria con las enseñanzas obtenidas en la formación de un estudiante superior.
- C) Y en lo curricular están basadas para que su enfoque sea mayor la repercusión en las competencias idóneas de acuerdo al currículum profesional.

### ***Obligaciones de las personas en formación (art. 41)***

Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

1. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.

Vara

3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

### *Definición y obligaciones de la empresa*

El Diccionario de la Lengua Española, en la segunda acepción de esta palabra define a la empresa como “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.

Para Hundskopf (2000), “La empresa como instituto jurídico no existe en sentido puro, ya que no se trata de una creación propia del derecho, sino que es un concepto surgido de la actividad económica del hombre, que el derecho se vio precisado a recoger”.

En ese mismo sentido, Montoya (2004), definen a la empresa como la organización de los factores de la producción, capital y trabajo.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2005, Pág. 603), empresa puede significar “actividad; actividad humana como acción ardua y dificultosa que valerosamente comienza o, más sencillamente: “intento o designio de hacer una cosa”. También puede definir sea la empresa desde el punto de vista económico jurídico como una organización independiente, que distribuye bienes y servicios para un mercado, tratando de obtener con ello un máximo de beneficio.

Son obligaciones de la empresa: **(art.42)**

1. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
2. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.

3. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
4. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.
5. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
6. No cobrar suma alguna por la formación.
7. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
8. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
9. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
10. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

### ***Obligaciones de los Centros de Formación Profesional (Art. 43)***

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.
2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.

3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

### **Desnaturalización de las modalidades formativas**

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.

Para Toyama (2011), la laboralidad de las modalidades formativas ha sido negada por la legislación pese a que estas son desarrolladas cumpliéndose los elementos esenciales de una vinculación laboral. Por ello, con la finalidad de superar una posible presunción de laboralidad se exige que las relaciones formativas sean formalizadas de manera escrita, constando allí la voluntad de las partes intervinientes según las disposiciones sobre la materia.

Agregan también Gonzales y de Lama (2010), que atendiendo a que el supuesto en comentario ciñe la desnaturalización al inicio de la prestación de modalidades formativas sin que exista un convenio previamente suscrito, no habrá desnaturalización cuando se haya suscrito un convenio por las partes pero no registrado en la oportunidad debida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Estaríamos solamente ante un incumplimiento formal que no vacía de contenido la celebración de las modalidades formativas, al no representar un grave perjuicio en contra de los beneficiarios.

2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.

Gonzales y de Lama (2010), cuestionan lo siguiente: ¿qué sucede en aquellos casos en el que el practicante desarrolla una actividad distinta de la prevista en el convenio y/o plan de formación? Esta circunstancia implicaría que, a pesar de que la actividad realizada no se haya establecido específicamente, se entiende que el campo de aprendizaje de una profesión es amplio y difícilmente puede ser detallado en su totalidad. Luego, al ser la finalidad de la modalidad formativa la capacitación del practicante no podría restringirse el campo de actividades de aprendizaje a las establecidas específicamente en el convenio de formación laboral y/o plan de formación. Así, sería válido que el beneficiario desarrolle actividades adicionales en la medida que estén estrictamente vinculadas a sus estudios superiores. En todo caso, y previéndose algún cuestionamiento al criterio recién planteado, es recomendable que las actividades a desarrollar por los practicantes sean estipuladas de la forma más general posible, aunque siempre relacionadas con sus estudios, a efectos de que tenga abierta la posibilidad de desarrollar mayores actividades formativas

3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.

Este supuesto refiere de que cada modalidad formativa tiene un tiempo objetivo en el cual se va a desarrollar, esto dependerá también de cada modalidad y de la finalidad que tiene cada convenio. Al igual que los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la vinculación formativa es de naturaleza temporal. Esta transitoriedad tiene como fundamento el cumplimiento del entrenamiento, capacitación y/o formación profesional requerida por el beneficiario para el conocimiento de la actividad y/o profesión. En ningún caso, entonces, deberá superar el plazo máximo de duración establecido por la legislación para cada modalidad formativa, según lo establecido.

En suma, el supuesto de desnaturalización en comentario constituye de fácil verificación, en tanto el beneficiario continúe prestando actividades formativas laborales en el día inmediato siguiente al vencimiento del documento que lo originó o prorrogó, o, en su defecto, del plazo máximo permitido, por lo que se entenderá el nacimiento de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. No existe un plazo de tolerancia que la empresa pueda argumentar para evitar la aplicación de este supuesto.

4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

Para Chávez (2012) este supuesto se sanciona con la desnaturalización el hecho de que una empresa suscriba un convenio de prácticas con alguien que antes venía desempeñándose allí como un trabajador (ya sea o través de contratación directa o mediante cualquier modo de intermediación laboral). Pues se entiende que mediante el convenio de prácticas seguirá realizando las mismas labores que ejecutaba mediante el contrato laboral; por lo que no se evidencia el cumplimiento de la finalidad formativa de las prácticas pre-profesionales y profesionales

Este supuesto de acuerdo a lo precisado por Gonzales y de Lama (2010), la desnaturalización extiende sus alcances tanto a los trabajadores de la empresa contratados directamente como de manera indirecta, en este último caso a través de cualquier forma de intermediación laboral. Encontramos justificado que la desnaturalización se extienda a ambos tipos de contratados, en tanto en las dos situaciones el trabajador accede a laborar en el puesto asignado debido a que se encuentra capacitado para la actividad encargada. Por ende, la desnaturalización aquí tiene como justificativo el nivel de capacitación del trabajador,

independientemente de la forma de contratación laboral e indicar que el supuesto en comentario no significa que cualquier persona que argumente y hasta acredite experiencia laboral en las actividades de capacitación que dieron origen a su convenio de modalidad formativa pueda solicitar la declaración de desnaturalización de su vínculo de formación. Como se señaló, la persona debió haber prestado actividad laboral en la empresa, ya sea a través de un contrato de trabajo (forma directa) o al amparo de un contrato de prestación de servicios de intermediación laboral que justificó el destaque (forma indirecta).

Se desnaturalizaría también la modalidad formativa celebrada en caso de que se trate de trabajadores cesados, ya que al estar capacitados en la actividad que van a realizar tendría sentido la celebración de un convenio formativo, salvo que el extrabajador se incorpore en una actividad distinta o el cambio operativo de la actividad laboral que realizó sea considerable

5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.

Es un supuesto de desnaturalización de las modalidades formativas la presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual de la limitación de contratación bajo las modalidades de capacitación laboral juvenil y de reinserción laboral. Al efecto, debe recordarse que según el Reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laborales, procede el incremento del referido porcentaje acreditándose la condición exigida para los beneficiarios, sea con la constancia de inscripción del agente en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad o con el acta o partida de nacimiento de los hijos menores de edad a cargo de la madre.

La desnaturalización existe cuando esta última documentación presentada sea adulterada. Por ello, se entenderá que aquellas personas contratadas irregularmente vía las modalidades formativas de capacitación laboral juvenil y reinserción laboral tuvieron desde el inicio la condición de trabajadores permanentes

6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

En este supuesto de desnaturalización en las contrataciones de modalidades formativas que tienen por exclusiva finalidad la reducción de costos laborales del empleador y que no cuentan con los requisitos esenciales de validez establecidos en la Ley de Modalidades Formativas Laborales teniendo como única finalidad evadir los derechos que surgen al tener un contrato laboral sujeto a beneficios yb por lo tanto, con esa simulación evadir los gastos que requeridos dentro de una relación laboral tales como: aportaciones a la seguridad social en salud y pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones legales, remuneración vacacional, etc.). Así, no obstante que el empleador formalmente suscribe un convenio formativo y lo sujeta al procedimiento legal de contratación, en los hechos no se verifica una capacitación de acuerdo con las exigencias de la normativa sobre modalidades formativas laborales.

7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Asimismo, en la tesis de Vargas (2015), habla acerca de los supuestos en los cuales la modalidad formativa como tal pierde su esencia y se desnaturaliza no cumpliendo así con el fin por el cual fue creada es así que en su investigación ha demostrado “Que el principal incumplimiento es la falta de convenios entre las empresas y la universidad, así como, más grave aún, la falta de un rol activo por parte de los Centros de Formación Profesional”. Podemos precisar que el mismo se debe a una falta de fiscalización por parte de la universidad y del Centro de

Formación, así como la informalidad de las empresas y desconocimiento de los estudiantes sobre sus derechos como practicantes pre-profesionales.

*Sentencias vinculantes a la desnaturalización de las Modalidades Formativas.*

**1.- Desnaturalización de la modalidad formativa por fraude a la ley: practicante que reemplaza a personal estable**

La sentencia con Exp. N° 05247-2011-PA/TC determinó que de conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51° de la Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

Se ha acreditado que la actora reemplazaba a personal permanente de la sociedad demandada, ya sea por vacaciones de éstas u otros motivos, desnaturalizándose esta modalidad formativa que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y ejercitarse en su desempeño , por lo que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° numeral 6 de la Ley N° 28518 en el caso de autos se está frente a uno de los supuestos de fraude a la ley y motivo por el cual se ha desnaturalizado el convenio de prácticas celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.

**Si no se existe un convenio formalmente suscrito se entiende que la relación es de naturaleza laboral y por tiempo indeterminado**

**Por otro lado, en la sentencia de la Corte Superior de Justicia De Lima con Exp. N° 1628-2002 IDA se establece que:**

Las prácticas a cargo de las empresas son las profesionales, sujetas a convenio escrito que debe ser puesto a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo.

La demandada no ha acreditado la existencia de convenio alguno sobre las prácticas que dice haber efectuado el demandante, en consecuencia, se entiende que la relación habida entre las partes fue un contrato de trabajo, de conformidad con el último párrafo del artículo sétimo, modificado por Decreto Supremo N° 011-2001-TR.

**Por primacía de la realidad se determinan los elementos de una relación de trabajo y por tanto la desnaturalización del convenio de prácticas**

**En la sentencia EXP. N° 4991-2005 BS** se estableció que en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye de manera inequívoca que entre las partes existió un contrato de naturaleza laboral, por el periodo reconocido en la impugnada, el mismo que se ha establecido en base tanto a las pruebas existentes como a los indicios que se han acreditado mediante las pruebas presentadas por el reclamante, las cuales en su conjunto han adquirido significación y conducido al juez a la certeza y convicción de que entre las partes ha existido un vínculo laboral por el periodo indicado.

Así, al encontrarse documentalmente probado que las labores prestadas por la demandante dentro de la institución educativa demandada fueron realizadas concurriendo los elementos característicos de una relación laboral, siendo estos, el carácter personal de las labores desarrolladas, la subordinación en que se encontraba la actora con relación a la demandada y el pago de una remuneración por las labores desplegadas, los Convenios de Prácticas Profesionales celebrados entre las partes intervinientes en el presente proceso carecen de validez.

### **Desnaturalización de las prácticas por no cumplir con el objeto previsto en la ley y por la realización de funciones no contempladas en el convenio**

La **sentencia EXP. N° 4991-2005 BS** enfatizó que el objeto de los convenios tiene como fin de que la practicante (demandante), reciba una formación teórica y práctica de acuerdo al programa establecido por la empresa (demandada) y a cargo de un instructor que le brinde la orientación correspondiente.

No habiendo cumplido la emplazada con acreditar haber impartido la formación práctica y teórica así como tampoco la designación de un instructor, acreditándose por el contrario que la actora ha realizado labores de tutoría y posteriormente de recepcionista, actividades totalmente ajenas y extrañas a las que se señalaron en los Convenios de Prácticas Profesionales; lo que determina la desnaturalización de los referidos convenios, correspondiendo a la accionante los beneficios sociales que han sido determinados en la venida en grado, esto es, lo referido a la compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, gratificaciones.

### **Desnaturalización de la modalidad formativa laboral por tratar y exigir al beneficiario condiciones propias de un trabajador**

La **sentencia con Exp. N° 01167-2012-PA/TC** señaló en el presente caso, con los instrumentos probatorios obrantes en autos se acredita que el demandante, durante la vigencia de su convenio de prácticas profesionales, prestó servicios para la empresa emplazada como asesor comercial. En efecto, en el correo electrónico generado por el Jefe Zonal se advierte que se hace referencia al actor como un "nuevo asesor"; similar hecho se observa en los correos. Asimismo, se aprecia que en diversos correos electrónicos se solicita que se le asignen al demandante códigos como usuario para acceso a los sistemas Q Matick, Multigestión, Speedy

Sig y Gestel, y que se le exigía un mínimo de atenciones a clientes por día. De igual manera, queda acreditada la naturaleza laboral de los servicios prestados por el actor con los reportes de evaluación mensual de asesores, de comisiones de ventas y de rendimiento.

En consecuencia, al haberse desnaturalizado el convenio de prácticas profesiones suscrito por el demandante, se ha configurado entre las partes una relación laboral a plazo indeterminado.

### **Desnaturalización de la modalidad formativa laboral por entregar vales de alimentos**

**En la sentencia con número de Exp. N° 01167-2012-PA/TC** se señaló que debe observarse que conforme consta en el contrato individual de otorgamiento de prestaciones alimentarias en la modalidad de suministro indirecto, el accionante percibió tickets, cupones o vales de alimentos, al amparo de la Ley N° 28051, "Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada ", sin tener en consideración que de conformidad con el artículo 3° de la Ley N° 28518, las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente , y que los beneficiarios de las modalidades formativas laborales no perciben una remuneración , sino una subvención económica mensual.

En consecuencia, al haberse desnaturalizado el convenio de prácticas profesiones suscrito por el demandante, se ha configurado entre las partes una relación laboral a plazo indeterminado.

### **Desnaturalización del convenio de prácticas pre-profesionales por reemplazar a trabajador y realizar horas extras**

En el Exp. N° 02725-2011-PA/TC se determinó que del convenio y las prórrogas que ha adjuntado la emplazada se aprecia que se reúnen los requisitos, pues de sus contenidos se evidencia que se suscribió un convenio de aprendizaje que fue prorrogado sucesivamente, y que se estipularon los plazos, horarios, la subvención económica y el área específica en la que se desarrollarían las prácticas preprofesionales. Asimismo, se adjuntaron los planes de capacitación respectivos.

Pese a ello, de las copias simples de control de ingreso/salida del personal de la emplazada, se prueba que el practicante laboró más horas de las que se estipularon en sus convenios, siendo que incluso que el recurrente, desde las 1:40 p.m. hasta las 3:00 p.m. reemplazaba a un trabajador de Mesa de Partes, situación que acredita la desnaturalización del convenio de prácticas pre-profesionales de la recurrente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR, deviniendo su vínculo laboral en indeterminado, por lo que únicamente podía extinguirse de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR , lo que no ha sido cumplido por la emplazada , pues dispuso de manera unilateral la extinción de la relación laboral de la recurrente sin otorgarle la oportunidad de efectuar los respectivos descargos por las faltas atribuidas, hecho que evidencia la afectación del derecho al debido procedimiento y, por consiguiente, de su derecho al trabajo, razón por la cual corresponde estimar la demanda.

**La prestación del practicante de labores de caja y atención al usuario desnaturaliza las prácticas preprofesionales**

La sentencia con Exp. N° 110-2012-PA/SPJ – Lambayeque señaló que, desde la jurisprudencia constitucional, la delimitación de estándares decisorios ha asumido la posición de desnaturalización si las labores asignadas al practicante no coinciden con las tareas

formativas propias de un convenio de esta naturaleza, criterio que a su vez conduce a que las prácticas contrarias al sentido de las formalidades formativas den lugar a una categoría de reconocimiento de relación laboral.

En el caso se constató efectivamente que la actora se desempeñaba en labores de atención al usuario y caja, tarea ciertamente contraria a los fines formativos propios de un convenio de prácticas preprofesionales.

Bajo esta lógica, no debe restársele facultades al empleador para disponer las modalidades de contratación que considere pertinentes, más resulta de suyo exigible que la modalidad que empleare, sea respetuosa de los derechos fundamentales de los servidores de la institución, situación frente a la cual no se puede oponer la ausencia de plaza en un Cuadro de Asignación de Personal, en tanto la prevalencia de respeto al derecho fundamental resulta mayor frente a disposiciones administrativas. De otro lado, esta Sala no ordena una modificación del CAP sino solo restituye la efectividad de un derecho conculcado.

### **Medidas necesarias para evitar la desnaturalización de las Modalidades Formativas**

#### ***Fiscalización por parte del Centro de Formación Profesional***

En este punto y como se ha explicado en las líneas precedentes el Centro de Formación Profesional tiene un papel importante para que el convenio de prácticas pre-profesionales cumpla con su finalidad en todos los sentidos y así evitar que se desnaturalice, teniendo en cuenta que en este punto el aprendiz se encuentra aún en una etapa universitaria y necesita el apoyo del centro en el cual aún se encuentra estudiando y salvaguardar así su desarrollo profesional adquiriendo los conocimientos necesarios que la propia ley establece y para ello faculta al Centro de formación profesional encargarse de que se cumpla, es más la propia Ley de Modalidades Formativas se encarga de asignarle ese rol al Centro de formación Profesional.

Sin embargo, ya se ha podido observar que no cumple en todos los caso con esta función y es precisamente en este punto donde se centrará nuestra presente investigación, para que de esta manera el practicante tenga en primera instancia un respaldo que pueda ayudarlo a resolver el problema de manera rápida y eficaz sin tener la necesidad de acudir a otras medios legales o en el peor de los casos seguir llevando sus prácticas en un lugar donde no se está respetando sus derechos que le corresponden como practicante pre profesional.

### ***Oficial de cumplimiento***

La SBS lo define como persona natural designada por el sujeto obligado a dedicación exclusiva o no, según corresponda, responsable de vigilar la adecuada implementación y funcionamiento del SPLAFT, con autonomía e independencia en el ejercicio de las funciones a su cargo. Es la persona de contacto del sujeto obligado con el organismo supervisor y la UIF, y un agente en el cual se apoya el organismo supervisor para el ejercicio de la labor de control y supervisión del SPLAFT. Debe reunir determinados requisitos y cumplir las funciones que establece la normativa vigente. El sujeto obligado que sea persona natural puede ser su propio oficial de cumplimiento. La persona designada como oficial de cumplimiento solo puede serlo de un sujeto obligado a la vez, salvo que se trate de un oficial de cumplimiento corporativo o de acuerdo a lo establecido en la regulación sectorial.

Bajo ese criterio, es necesario entender que significa la palabra oficial de cumplimiento con la finalidad de poder ese concepto traerlo e implementarlo dentro de las modalidades formativas. En este caso, como sujeto obligado se puede marcar al Centro de Formación

Profesional, que es el encargado de supervisar el correcto desarrollo de las modalidades

formativas, así como de informar en caso exista la desnaturalización de las practicas preprofesionales de los practicantes y dentro de ese contexto designará a una persona calificada, encargada de controlar y supervisar los convenios que se suscriban y de esa manera evitar su desnaturalización tomando como base el modelo que existe dentro del rubro financiero y que, a la fecha se viene desarrollando de manera óptima.

## **SECIGRA**

El Ministerio de Justicia lo define de la siguiente manera:

El programa Secigra Derecho es la primera experiencia de trabajo práctico en la administración pública para los estudiantes del último año de Derecho, y viene a ser un anhelo que satisface a quienes logran plaza en las diferentes unidades receptoras del sector público.

El programa Secigra Derecho está a cargo de la Dirección de Promoción de la Justicia y el Fortalecimiento de la Práctica Jurídica del MINJUSDH, que tiene a su cargo la administración del Servicio Civil de Graduandos, conforme a las funciones asignadas por el MINJUSDH.

Esta dirección elabora e implementa el programa anual del servicio civil de estudiantes y desarrollará las acciones que beneficien a jóvenes estudiantes que alcanzaron una vacante.

La unidad receptora con mayor número de vacantes ofertadas es el Poder Judicial, seguida del Ministerio Público. Alcanzan vacantes en el programa jóvenes con capacidades evaluadas.

El Secigra fue creado en 1993, y desde ese momento se ha ido desarrollando para los estudiantes de Derecho y es perfeccionado en cuanto a las necesidades de los propios secigristas y las unidades receptoras en el transcurso del tiempo.

El presente modelo, es necesario mencionar en base a que, el Decreto Ley N° 26113, modificado por Ley N° 27687- Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO y su Decreto Supremo N° 009-2014-JUS, son los que desarrollan el funcionamiento de SECIGRA, en el cual a la fecha, facultan a La Dirección, la universidad y la unidad receptora a supervisar la prestación del SECIGRA DERECHO, para salvaguardar su correcta ejecución y en su artículo 22 del DECRETO SUPREMO N° 009-2014-JUS, establece:

### **Artículo 22.- Acciones para la supervisión**

Las acciones destinadas para la supervisión son:

a) Visita de supervisión:

- Del representante del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a la unidad receptora o universidad para verificar la ejecución del Programa SECIGRA DERECHO, evaluar su desarrollo y efectuar coordinaciones.

- Del representante de la Facultad de Derecho a la unidad receptora para tratar alguna irregularidad detectada o circunstancia especial que requiera su intervención.

b) Reunión de tutoría y monitoreo: Del supervisor de la Facultad de Derecho con sus secigristas, para detectar dificultades o irregularidades, establecer necesidades de capacitación, orientar al secigrista, promover el intercambio de experiencias, monitorear el avance y progreso en la práctica, etc. Se debe realizar como mínimo una vez cada dos meses y conducir a la ejecución de las acciones necesarias, a través de coordinaciones con la unidad receptora.

c) Visita interna de control: Del responsable del SECIGRA DERECHO de la unidad receptora a la subunidad receptora, para verificar el cumplimiento de sus obligaciones y de la ejecución del Plan para la Capacitación y Aprendizaje Jurídico presentado

Es por ello, que el programa SECIGRA es un programa mediante el cual los secigristas pueden insertarse al mundo laboral, pero de una manera más segura ya que están en continua fiscalización, control y se respetan sus derechos estipulados en sus convenios y de no ser así tienen apoyo de su universidad o de la unidad receptora en cuanto tengan algún tipo de inconveniente, porque es la misma ley que faculta todo lo relacionado a ellos.

Sin embargo, vemos que esta figura no sucede cuando el practicante realiza sus prácticas en una empresa privada independientemente de si es de Derecho o no y esto se debe a la falta de protagonismo de los Centros de Formación Profesional que no cumplen su rol y es por ello que bajo este trabajo proponemos la creación de un “OFICIAL DE CUMPLIMIENTO” que deberá ser obligatorio su creación.

### **Marco Legal**

1. LEY N° 28518 “Ley sobre modalidades formativas laborales”.
2. DECRETO SUREMO N° 007-2005-TR Aprueban Reglamento de la Ley 28518 “ Ley sobre modalidades formativas laborales”.
3. DECRETO LEY N° 26113 Normas relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO.
4. RESOLUCION MINISTERIAL N° 203-2012-TR Aprueban Directiva “Disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en materia de modalidades formativas laborales”
5. DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Dictan Ley de Fomento del Empleo.
6. Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público DECRETO LEGISLATIVO N° 1401.
7. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto

Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de

servicios en el Sector Público DECRETO SUPREMO N° 083-2019-PCM.

8. Ley que reconoce las prácticas pre-profesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401- LEY N° 31396

## **Marco Conceptual**

**Modalidad Formativa:** Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

**Practica preprofesional:** Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

**Empresa privada:** Es un tipo de empresa comercial que es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios, y está en contraste con las instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales.

**Desnaturalizar:** Alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo.

**Convenio:** Contratos y convenios son acuerdos de voluntades suscritos entre dos o más partes, siendo estas personas jurídicas o naturales, a través de los cuales se obligan recíproca o conjuntamente sobre materias o cosas determinadas, a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

**Oficial de Cumplimiento:** Es un profesional integral que se encarga de la implementación o instauración del sistema de prevención de riesgos laborales devenidos del incumplimiento de las normas de carácter legal y de los códigos de ética y conducta

Postulante: Estudiante o egresado de un Centro de Estudios que postula a un concurso público para realizar una modalidad formativa de servicios en el sector público.

Centro de Estudios: Es el centro de enseñanza de donde proviene el estudiante o egresado que postula o realiza prácticas pre-profesionales o profesionales en una entidad pública. Comprende a las universidades, institutos de educación superior, escuelas de educación superior y centros de educación técnico-productiva.

Practicante: Estudiante o egresado que luego de haber superado el concurso público respectivo suscribe un Convenio de Prácticas a partir del cual se inicia la ejecución de la modalidad formativa respectiva.

SECIGRA: El programa Secigra Derecho es la primera experiencia de trabajo práctico en la administración pública para los estudiantes del último año de Derecho, y viene a ser un anhelo que satisface a quienes logran plaza en las diferentes unidades receptoras del sector público

## **1.2 Formulación del problema**

Por lo tanto, en el presente trabajo, se busca responder a la siguiente interrogante:

### **Problema General:**

¿Qué mecanismo es necesario implementar para evitar la desnaturalización de una modalidad formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante preprofesional?

**Problema Específico:**

1. ¿Cuál es la importancia de que el Centro de Formación Profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización?
2. ¿Por qué se debe implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de Modalidades Formativas?
3. ¿Cuáles son las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional?

**1.3 Objetivos****Objetivo general**

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

**Objetivo específico**

1. Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

2. Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

3. Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que

establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

## **Justificación**

### **Justificación Teórica**

En base a la importancia que tienen las modalidades formativas dentro del mundo laboral y en la medida de que es un requisito necesario para los estudiantes realizar prácticas pre-profesionales con la finalidad de formar estudiantes a través del trabajo practico de acuerdo a cada carrera en desarrollo y así integrarse dentro de un ámbito laboral.

Es por ello, que ha surgido a lo largo del tiempo mecanismos que permiten que esto se desarrolle de la mejor manera posible creándose una Ley específica que desarrolla el funcionamiento de las modalidades formativas. Sin embargo, a la fecha, en muchas ocasiones en las empresas privadas las practicas pre-profesionales se han desnaturalizado y el practicante ha quedado desprotegido ante este escenario. En ese sentido, la presente investigación ayudará a implementar a través de un nuevo concepto en la ley el desarrollo de un mecanismo necesario para evitar la desnaturalización en las practicas pre-profesionales y será enfocada en prevenir que las empresas privadas abusen de su poder frente al joven aprendiz.

### **Justificación práctica**

El presente estudio se justifica porque el aprendiz (practicante pre profesional) tendrá a su alcance el recurso necesario para evitar que su convenio de prácticas pre-profesionales se desnaturalice de tal manera que tendrá una solución rápida y efectiva destinada a prevenir que esto suceda y esto solo será posible a través de la implementación de un oficial de cumplimiento

destinado justamente a ser aquel sujeto obligado de supervisar y controlar un desarrollo optimo del convenio que solo se dedique a exigir su cumplimiento y que será el Centro de Formación Profesional quien lo designe.

Por ello, tengo la convicción que el presente trabajo va a contribuir de manera positiva a que los practicantes pre-profesionales realicen su convenio en un ambiente idóneo permitiéndole desarrollarse dentro del mundo laboral y formarse como profesional sin realizar un trabajo excesivo que solo le correspondería con un contrato de trabajo.

### **Justificación metodológica**

El presente trabajo permitirá la creación de un nuevo mecanismo dentro del mundo laboral y de manera específica dentro de las modalidades formativas y el convenio de prácticas pre-profesionales en las empresas privadas, mecanismo necesario para asegurar el correcto desarrollo de la modalidad formativa dentro de este sector que en muchas ocasiones por falta de fiscalización desnaturalizan el convenio y que hoy en día se puede ver en mucho de los casos. Por ello, es necesario la creación de un nuevo modelo que permita evitar y de esta manera cumplir con la finalidad de las practicas pre-profesionales en la cual se permita relacionar el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de formación profesional.

### **Justificación social**

La presente investigación conseguirá un impacto positivo en las modalidades formativas dirigida para los practicantes pre-profesionales que se encuentren dentro de un convenio de prácticas o que estén a punto de ingresar a ellas, permitiendo que sean libres de elegir realizarlas dentro de las empresas privadas teniendo la certeza de que tendrán a una

persona capacitada y orientada para asegurar el correcto funcionamiento de su modalidad formativa, en la cual respeten sus derechos y obligaciones correspondiente a cada modalidad que elijan y de esta manera evitar su desnaturalización para que así se permita que el estudiante que aún se encuentra en su etapa universitaria pueda formarse a través del ejercicio práctico de su profesión.

## **1.4 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe, en la actualidad un mecanismo importante para evitar la desnaturalización de una modalidad formativa, la cual es necesaria para obtener un mayor orden y protección.

### **Hipótesis Específicas**

1. El centro de formación profesional es una pieza clave en la prevención de la desnaturalización de una modalidad formativa.
2. Es necesario, a implementación de un oficial de cumplimiento para que sea el encargado de prevenir y lograr una mayor protección.
3. En vista de que la norma, aún no lo contempla pues es necesario incorporar esta nueva imagen.

## CAPITULO II: METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo:** El tipo de estudio usado en el presente trabajo es descriptivo, donde Arias (2021) lo define como aquel que se centra en describir cosas como la salud, el comportamiento o las actitudes de un grupo de personas. Estos estudios recopilan información sobre cómo están relacionadas diferentes cosas en el entorno, pero no cambian nada en ese entorno mientras recopilan datos.

Es por ello, que se eligió el tipo descriptivo, ya que nos va a permitir investigar sobre un tema específico de manera amplia y de esta forma reflejar lo investigado; toda vez que se pretende implementar un nuevo mecanismo con la finalidad de evitar la desnaturalización de las practicas pre-profesionales.

**Diseño:** De acuerdo con el diseño de la investigación, este fue cualitativo transversal, Hernández (2018) lo define como aquel estudio en el que se recolectan datos de manera simultánea de una variedad de fuentes y participantes, con el objetivo de capturar una instantánea completa y contextualizada del tema en estudio. A través de métodos como entrevistas, observaciones y análisis de documentos, se busca explorar las experiencias, perspectivas y significados de los participantes en relación con el fenómeno de interés.

Asimismo, un estudio transversal le da al investigador la flexibilidad de considerar múltiples variables juntas como una constante, con una sola variable como foco del estudio transversal debido a que se recopila datos en un único momento del tiempo sin modificar o manipular alguna variable y así analizar datos de cómo sería la implementación de un nuevo mecanismo con la finalidad de evitar la desnaturalización de las practicas pre-profesionales.

El presente trabajo es una Investigación teórica, Hernández (2018) la define como aquella investigación en el que se examinan y analizan las teorías existentes en un campo específico del conocimiento, se centra en la revisión crítica, la síntesis y la interpretación de las teorías relevantes para desarrollar una comprensión más profunda del fenómeno estudiado. A través de la exploración y la evaluación de diferentes perspectivas teóricas, la investigación teórica busca generar nuevas ideas, conceptos o marcos conceptuales que puedan contribuir al avance del conocimiento en el área de estudio.

Todos los profesionales, como biólogos, químicos, ingenieros, arquitectos, filósofos, escritores, sociólogos, historiadores, etc., pueden hacer investigación teórica. Independientemente del campo en el que trabajas, la investigación teórica es la base de nuevas ideas.

Trata de responder a preguntas básicas sobre las personas, por eso este tipo de investigación se utiliza en todos los campos del conocimiento.

Es decir, tiene como objetivo aportar elementos teóricos para que de esta manera se pueda implementar un nuevo mecanismo para el correcto funcionamiento de las practicas pre-profesionales. El objetivo principal es brindar información sustancial acerca de las modalidades formativas- practicas pre-profesionales e implementar un nuevo mecanismo útil para el buen funcionamiento.

Asimismo, se utilizará en el presente trabajo una investigación amplia el mismo que partirá de las teorías generales de una modalidad formativa, las prácticas pre – profesionales y el programa SECIGRA. Ambos enfoques, nos permitirán analizar las diferencias de contexto y desarrollo entre ambos, llevándolos a una correcta aplicación y de esa manera evitar su

Varas Lucero, T.

desnaturalización

### **Tipo básico:**

Arias (2021) afirma que este estudio se centra en la búsqueda del conocimiento fundamental y en la comprensión de los principios subyacentes de un fenómeno, sin necesariamente preocuparse por su aplicación práctica inmediata. Este tipo de investigación tiene como objetivo principal ampliar la base de conocimientos en un campo específico, explorando las relaciones causales, las leyes naturales o los principios teóricos que rigen un fenómeno. La investigación básica es fundamental para el avance de la ciencia y proporciona los cimientos sobre los cuales se construyen futuras investigaciones aplicadas o tecnológicas.

Es por ello, que el presente trabajo es una Investigación teórica, es decir, tiene como objetivo aportar elementos teóricos al conocimiento científico. El objetivo principal es formular nuevas teorías y modificar las existentes que se encuentran desfasadas por el tiempo transcurrido y las modificatorias en la legislación laboral peruana.

El presente trabajo está basado en la revisión de distintas fuentes de la Literatura Científica de Latinoamérica durante el último año.

Asimismo, se utilizará en el presente trabajo el método de investigación cualitativa, el Dr. Lamberto Vera Vélez en su informe lo define como aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. La misma procura por lograr una descripción holística, esto es, que intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, un asunto o actividad en particular.

Ambos enfoques nos permitirán analizar las diferencias de contexto y desarrollo entre ambos llevándolos a una correcta aplicación o en su defecto una desnaturalización para dar

pase a un contrato laboral bajo la normativa vigente.

Asimismo, el presente trabajo la población en la que se mantiene el enfoque se encuentra dividida de la siguiente manera:

### **Población y Muestra:**

#### **Población:**

Arias (2021) lo define como un conjunto completo de elementos o individuos que comparten una característica común y son de interés para el estudio, esta característica común puede variar según el objetivo de la investigación y puede incluir personas, objetos, eventos o cualquier otra entidad que se estudie.

Asimismo, La Real Academia Española (RAE) lo define como: *“Conjunto de personas que habitan la Tierra o cualquier división geográfica de ella”*

La población estuvo conformada por:

- 10 Profesionales especialistas en Derecho Laboral Titulados de la Carrera de Derecho, los cuales 3 fueron entrevistados y 7 encuestados.
- Trabajos de investigación relacionados con el tema
- Sentencias relacionada con la presente investigación.
- Informes estadísticos correspondiente a la cantidad de practicantes pre-profesionales.

#### **Muestra:**

Arias (2021) lo define como un subconjunto representativo seleccionado de una población más grande que se estudia, este subgrupo se elige con el objetivo de inferir

conclusiones sobre la población en su conjunto.

La muestra estuvo conformada por:

- 10 Profesionales especialistas en Derecho Laboral Titulados de la Carrera de Derecho, los cuales 3 fueron entrevistados y 7 encuestados.
- 6 sentencias relacionadas con la presente investigación.
- 8 trabajos de investigación relacionados con el tema.
- 2 informes estadísticos correspondiente a la cantidad de practicantes pre-profesionales.

**Criterios de inclusión:** Se tomó en cuenta solo a las personas que se encuentren realizando practicas pre-profesionales, o que ya hayan realizado dicho convenio, como son los mencionados anteriormente, para que de esta manera se tenga una visión clara del desarrollo de las practicas pre-profesionales en una empresa privada y dentro del programa SECIGRA, ya que para los practicantes pre-profesionales está dirigido el presente trabajo.

Asimismo, dentro de la población de la presente investigación serán los especialistas en Derecho Laboral.

En la siguiente tabla se presentará a los especialistas y estudiantes que fueron entrevistados. Todas las entrevistas fueron realizadas a especialistas en Derecho Laboral y a los estudiantes que estén realizando practicas pre – profesionales y a los que ya han pasado por ese proceso.

### **Procedimiento de análisis y recolección de datos**

Es importante reconocer la importancia del registro y recolección de los datos para la presente investigación siendo las revistas consultadas SCIELO, SCOPUS, ALICIA y REDALYC las mismas que son indexadas.

La búsqueda se realizó tomando en consideración los siguientes criterios:

- 1° analizar la naturaleza de los convenios formativos de las empresas.
- 2° examinar si el fin del legislador es promover una formación profesional o beneficiar a las empresas privadas o públicas.
- 3° analizar las características de una práctica pre - profesional.
- 4° analizar las características del programa SECIGRA de Derecho.
- 5° Diferencias entre las practicas realizadas en el sector público y el sector privado.

Para generar la recolección de las investigaciones de los distintos autores para el presente trabajo se procedió a una búsqueda bajo palabras claves como, prácticas pre - profesionales, modalidades formativas, SECIGRA, desnaturalización; además, de mantener los criterios de ubicación geográfica e idioma.

### Tabla 1

*Lista de documentos utilizados para el análisis documental*

Nombre	Año / Periodo	Contenido	¿Quién expide?
Mis practicas pre-profesionales: Una mirada desde la reflexión y el aprendizaje.	2021	Diagnostica, Interviene y Evalúa en el periodo de práctica preprofesional llevada a cabo en una institución educativa privada ubicada en Lima, Perú	Vega Olite, María Isabella
Estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre-profesionales	2019	El propósito de la presente investigación fue determinar la relación que existe con respecto a estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre-profesionales.	Lozano Rodríguez, Jaida
Conversión de las prácticas pre-profesionales en tiempo de	2021	La presente investigación tuvo como objetivo determinar la conversión de años de Prácticas Pre-profesionales en tiempo de experiencia en el Perú	León Ávila, Carola Rosalyn Urrutia Salinas, Elizabeth

experiencia en el Perú.			Xiomara.
Prácticas pre-profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración de la Universidad Nacional de Cañete 2018	2018	A continuación, se presenta una síntesis de la investigación Prácticas pre-profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración en la universidad Nacional de Cañete, cuyo objetivo fue determinar la relación de Prácticas pre-profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración en la universidad Nacional de Cañete	Lévano Sarmiento, Héctor Eduardo
Habilidades Sociales Y Desempeño En Prácticas Pre-profesionales De Los Estudiantes De La Carrera De Derecho De Una Universidad Privada, Trujillo, 2019	2019	El objetivo de esta investigación es establecer la relación o correspondencia entre las habilidades sociales y desempeño en las prácticas pre-profesionales de los estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Privada del Norte de Trujillo. En vista de la problemática que existe en los estudiantes de la carrera de derecho, una vez que finalizan la carrera y salen a trabajar en el campo de acción, es ahí donde se puede notar la falta de aplicación de habilidades sociales, por lo que, se puede decir que las habilidades sociales son un factor muy importante para mejorar el desempeño en las prácticas pre-profesionales, pudiéndose notar en el rendimiento académico de cada uno de los estudiantes	Castillo Benites, Viviane Salli
“La Desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laboralización de los practicantes pre-profesionales de la UNJBG.TACNA, 2012-2014”	2015	La desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional es uno de los principales problemas que afectan la etapa de prácticas pre-profesionales, evitando que el estudiante desarrolle todas sus capacidades antes de convertirse en profesional.	Katherine Milagros Vargas Vargas
Convenio de Práctica Preprofesional En El Perú: Una	2020	El objetivo de estudio fue interpretar por qué no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica pre-profesionales, el cual tiene una naturaleza formativa y una	Miluska Isabel Cruzado Vásquez

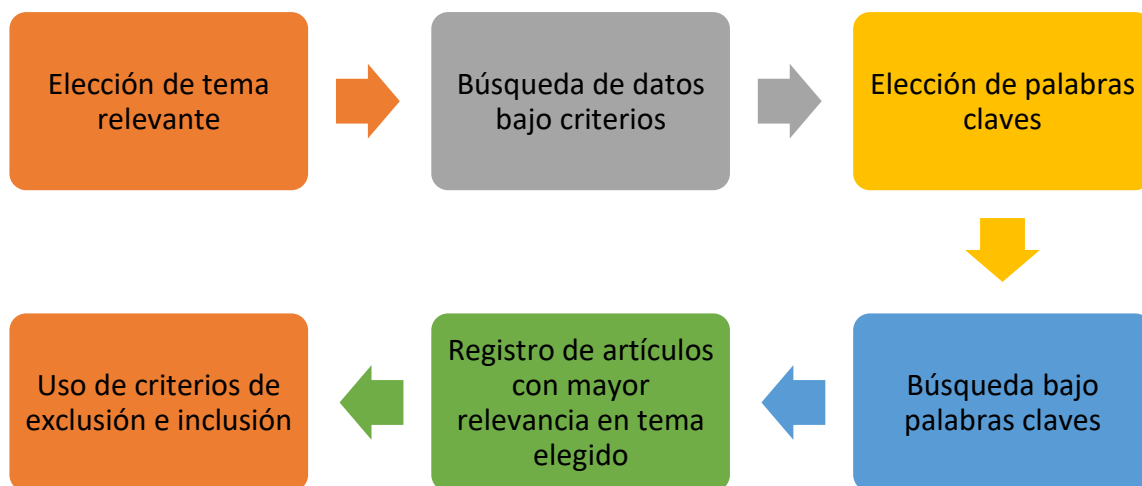
Mirada Desde Su Negación Laboral		negación laboral a través de la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas.	
<a href="https://laley.pe/Exp_N°_05247-2011-PA-TC.pdf">https://laley.pe/Exp_N°_05247-2011-PA-TC.pdf</a> Exp. N° 05247-2011-PA/TC	2011	Determinó que de conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51° de la Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.	Tribunal Constitucional
Exp. N° 1628-2002 IDA	2022	Si no se existe un convenio formalmente suscrito se entiende que la relación es de naturaleza laboral y por tiempo indeterminado.	Sala Laboral de Lima
Exp. N° 4991-2005 BS	2005	Por primacía de la realidad se determinan los elementos de una relación de trabajo y por tanto la desnaturalización del convenio de prácticas.	Sala Laboral de Lima
Exp. N° 01167-2012-PA/TC	2012	Desnaturalización de la modalidad formativa laboral por tratar y exigir al beneficiario condiciones propias de un trabajador.	Tribunal Constitucional
Exp.02725-2011-PA/TC	2011	Desnaturalización del convenio de prácticas pre-profesionales por reemplazar a trabajador y realizar horas extras.	Tribunal Constitucional
Exp 110-2012-PA/PSJ-Lambayeque	2012	La prestación del practicante de labores de caja y atención al usuario desnaturaliza las prácticas pre-profesionales	Sala Constitucional
Documento Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica	2021	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFECCL), presenta en esta oportunidad el “Documento Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica”, correspondiente al período enero – diciembre de 2021, a fin de proporcionar información estadística. Este documento, contiene información actualizada sobre los beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales (MFL) declarados mensualmente en el T-Registro de la Planilla Electrónica a nivel nacional.	Ministerio de trabajo y promoción del empleo
Documento	2022	El Ministerio de Trabajo y Promoción del	Ministerio de

<p>Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica</p>		<p>Empleo (MTPE), a través de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFECCL), presenta en esta oportunidad el “Documento Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica”, correspondiente al período enero – diciembre de 2022, a fin de proporcionar información estadística. Este documento, contiene información actualizada sobre los beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales (MFL) declarados mensualmente en el T-Registro de la Planilla Electrónica a nivel nacional.</p>	<p>trabajo y promoción del empleo</p>
--	--	--	---------------------------------------

## PROCEDIMIENTO DE ANALISIS Y RECOLECCIÓN DE DATOS

**Figura 5**

*Procedimiento de Forma Sintética de Búsqueda*



*Fuente: Elaborado por el autor.*

**Tabla 2**

*Estrategia de búsqueda de Investigación*

<b>Palabras Claves</b>	<b>Años de Revisión de Revistas</b>	<b>Ubicación geográfica</b>	<b>Idioma</b>
Modalidades formativas, practicas pre-profesionales Diferencias entre las prácticas en el sector público y en el sector privado.	A partir del año 2021 hasta el año 2022)  Conceptos generales.	Latinoamérica	Español

*Fuente: Elaborado por el autor.*

Los artículos indexados encontrados son originales mantienen relación al tema de investigación siendo el total de la búsqueda realizado de 300 artículos consultados en relación con el tiempo indicado, los mismos que se distribuyen en la siguiente tabla.

**Tabla 3**

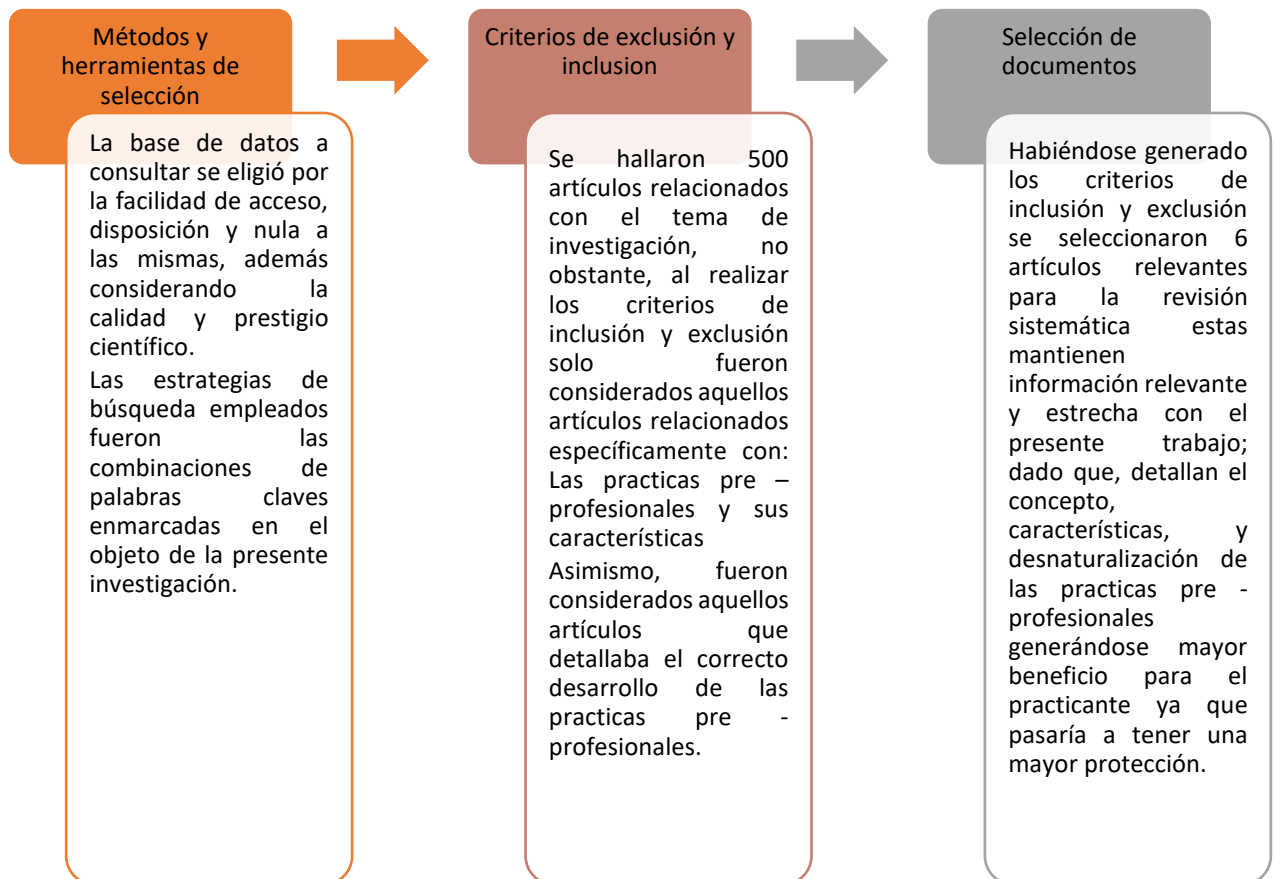
*Documentos encontrados en base de revistas indexadas consultadas.*

	Scielo	Scopus	Alicia	Redalyc	Biblioteca Virtual UPN
Publicaciones	100	50	200	100	50
Seleccionados	2	2	4	0	0

*Fuente: Elaborado por el autor.*

**Figura 6**

*Procedimiento de forma esquematizada técnicas de inclusión y selección de documentos indexados*



*Fuente: Elaborado por el autor.*

Las preguntas fueron planteadas en base a cada objetivo de la presente investigación, las entrevistas se dieron vía online (zoom) y en algunos casos presencial en la ciudad de Lima. Asimismo las encuestas se realizaron de manera virtual.

**Tabla 4**

*Ficha de los entrevistados especialistas en Derecho Laboral*  
Varas Lucero, T.

<p><b>SUSANA SARE ISLA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abogada por la PUCP con especialización en Derecho Público y buen Gobierno de la misma casa de estudios.</li> <li>- Ex Practicante SECIGRISTA en la Corte Superior de Justicia del Callao.</li> </ul>
<p><b>MAGISTER MARTHA VERONICA WARTHON CASTAÑEDA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesora del curso Derecho Laboral y Derecho Procesal del Trabajo y Litigación Oral en la Universidad Privada del Norte</li> <li>- Secretaria de Confianza de la Tercera Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema</li> <li>- Magister en Derecho de la Empresa por la PUCP</li> <li>- Abogada activa en el Poder Judicial en materia Laboral, Contencioso Administrativo y Procesal.</li> </ul>

*Fuente: Elaborado por el autor.*

<p><b>MAGISTER SANTOS VARAS CASTRO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionario público de carrera en Municipalidad de San Isidro (Ejecutor Coactivo)</li> <li>- Empleo anterior: Asesor laboral en SUTRAMUN de Santa Anita</li> <li>- Empleo anterior: Asesor laboral en SUTRAMUN Surquillo</li> <li>- Empleo anterior: Asesor laboral en SUTRAMUN Los Olivos</li> <li>- Empleo anterior: Asesor Jurídico en Municipalidad de Los Olivos</li> <li>- Ex – trabajador del Ministerio Público - Fiscalía de la Nación del Perú</li> <li>- Ha cursado estudios en Derecho Constitucional en Ilustre Colegio de Abogados de Lima</li> <li>- Ha cursado Maestría en Derecho Penal en EUPG - Escuela de Post Grado UNFV</li> <li>- Ha cursado estudios en el 22 PROFA AÑO 2018 en Academia de la Magistratura - AMAG Oficial</li> <li>- Ha cursado estudios de Derecho en UNFV.</li> </ul>
--	---

*Fuente: Elaborado por el autor.*

*Fuente: Elaborado por el autor*

*Fuente: Elaborado por el autor*

Asimismo, se realizó las entrevistas a personas que hayan realizada su convenio de

<b>LISETH VALENCIA CISTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachiller de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas</li> <li>- Ex Practicante SECIGRISTA en la Defensoría del Pueblo de Lima.</li> </ul>
---------------------------------	---

prácticas pre-profesionales a través del programa SECIGRA-DERECHO, con la finalidad de poder obtener datos y los mismos nos permitan

También se generó entrevistas a estudiantes que estén o hayan realizado sus prácticas pre-profesionales indistintamente de la carrera que llevan; dado que, sin distinción se ha podido comprobar que se ha generado la desnaturalización de las Modalidades Formativas de Practicas Pre-profesionales y esto debido a que no cuentan con una persona encargada de fiscalizar la misma por parte del Centro de Formación Profesional.

Las entrevistas se dieron vía zoom y en algunos casos fue presencial en la ciudad de Lima-Perú.

<b>OZLEM PALACIOS CORDOVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachiller de la carrera de Ingeniería Civil</li> <li>- Ex practicante en el área de calidad.</li> <li>- Ex supervisora de Obra en los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Lima 2019.</li> </ul>
-------------------------------	---

*Fuente: Elaborado por el autor.*

<b>MAENA MENDEZ SONCCO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiante del sexto ciclo de la Carrera de Derecho en la Universidad Privada del Norte.</li> <li>- Practicante en la Notaría Gálvez.</li> </ul>
----------------------------	---

*Fuente: Elaborado por el autor.*

<b>MIRIAM MENDOZA MOSCOSO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiante del décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de la Universidad Peruana de</li> </ul>
-------------------------------	--

	Ciencias Aplicadas. - Practicante en la Empresa: “Tribeca Inmobiliaria”
--	--

*Fuente: Elaborado por el autor.*

<b>CINDY TURPO CHINO</b>	- EX Practicante en Enrique Guzmán y Valle- La Cantuta. - Titulada en Ciencias de la Educación. - Bachiller en Derecho de la Universidad Privada del Norte.
--------------------------	---

*Fuente: Elaborado por el autor.*

### **Análisis de datos:**

Cada una de las entrevistas realizadas fueron útiles para poder interpretar en qué momento del desarrollo de la modalidad formativa aún tiene fallas o se desnaturaliza, ya que identificarlo nos va a permitir donde es necesario implementar el nuevo mecanismo o en qué momento se requiere el apoyo del Centro de Formación Profesional, para así evitar su desnaturalización. Dicha recolección de datos esenciales se realizó a través de tablas dinámicas y funciones Excel, el cual nos permitió entender y desligar la información requerida en las entrevistas y así poder continuar con la recolección de datos para la presente investigación.

### **Aspectos éticos**

El presente trabajo está basado principalmente en fomentar el respeto por las personas, **la beneficencia, la justicia, responsabilidad, honestidad y libertad** a través de mecanismos que serán útiles para el desarrollo de la sociedad, enfocándose en los jóvenes que se encuentran en formación con respecto a una carrera profesional logrando los máximos beneficios con la

finalidad de que todos accedan a mismas oportunidades, por lo que es un aporte al valor social, ya que tiene importancia social, en la cual se plantea mejorar las condiciones de crecimiento profesional de los jóvenes en formación que estén en busca de abrir oportunidades de superación.

Asimismo, se cumplió con las normas APA y se respetó los derechos de autor, propiedad intelectual y antecedente de investigación (libros, revistas, artículos científicos, tesis, informes) así como la protección de los datos de los entrevistados a los cuales se les brindo un consentimiento informado con relación a las encuestas y entrevistas.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

### **RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL**

#### **Primer entrevistado**

MAGISTER MARTHA VERONICA WARTHON CASTAÑEDA

#### **Resultados del entrevistado 1**

En base a las respuestas proporcionadas por el Mag. Warthon, podemos identificar varios mecanismos que se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas y proteger al practicante preprofesional:

##### **1. Formalización del Convenio por Escrito:**

- Se debe asegurar que el convenio entre el centro de formación y la empresa se suscriba por escrito, detallando claramente los compromisos y responsabilidades de ambas partes.

##### **2. Registro del Convenio:**

- El convenio debe ser registrado ante el Ministerio de Trabajo, cumpliendo con los porcentajes máximos permitidos por el rubro de la empresa para evitar abusos y desnaturalización de la modalidad.

##### **3. Elementos Formativos y Prestacionales:**

- El convenio debe contener elementos tanto formativos como prestacionales. Debe existir un plan de capacitación para el practicante y un informe detallado al final de sus prácticas que refleje su aprendizaje y desempeño.

#### 4. **Vigilancia de Plazos:**

- Tanto la empresa como el practicante deben estar pendientes de los plazos establecidos para las modalidades formativas. La comunicación sobre la culminación de las prácticas y la emisión de informes son cruciales para evitar incumplimientos.

#### 5. **Evitar Desviación de Funciones:**

- La empresa debe asignar tareas acordes al perfil y línea de carrera del practicante, evitando desnaturalizar el convenio al asignar responsabilidades que no contribuyan a su formación.

#### 6. **Evitar Horas Extras y Exceso de Horas Semanales:**

- Los practicantes no deben realizar horas extras ni exceder las 30 horas semanales estipuladas. Se debe respetar el tiempo destinado a actividades formativas y evitar asignar tareas que excedan su capacidad y propósito educativo.

#### 7. **Fiscalización y Cumplimiento Normativo:**

- La empresa debe cumplir con las normativas establecidas en la ley de modalidades formativas laborales. La fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo puede imponer sanciones en caso de incumplimientos.

Estos mecanismos buscan garantizar que la modalidad formativa cumpla con su objetivo educativo y no sea utilizada indebidamente como una forma de contratación laboral encubierta. Además, la vigilancia activa por parte de las partes involucradas y el respeto a los procedimientos legales contribuyen a evitar problemas y proteger los derechos del practicante preprofesional.

### **Segundo entrevistado**

Entrevistado: Mg. Santos Varas Castro

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante preprofesional.

En base a las respuestas proporcionadas por el Mg. Varas, se pueden identificar varios mecanismos que se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas y proteger al practicante preprofesional:

1. **Celebración de Convenio por Escrito:**

- Es fundamental que las prácticas pre-profesionales se den mediante un convenio celebrado de manera individual y por escrito. Este convenio debe contener información detallada sobre las partes involucradas, la duración, la subvención económica, entre otros aspectos.

2. **Cumplimiento de Leyes y Reglamentos:**

- La modalidad formativa está normada por la Ley 28518 y su reglamento (Decreto Supremo 007-2005-TR). Es esencial que tanto la entidad como el practicante conozcan y cumplan con las disposiciones establecidas en estas normativas para evitar desviaciones.

3. **Respeto de Derechos y Deberes:**

- Ambas partes deben respetar los derechos y deberes establecidos en la ley y el convenio. Los practicantes tienen derecho a descanso, una subvención económica no menor al sueldo mínimo, y deben cumplir con las disposiciones y obligaciones acordadas en el convenio.

#### 4. **Registro del Practicante:**

- La entidad o empresa debe registrar al practicante de manera adecuada. Si no se registra correctamente, el practicante puede solicitar un contrato bajo la ley laboral, siempre y cuando se cumplan con las formalidades establecidas.

#### 5. **Vigilancia del Plazo Máximo:**

- Tanto la entidad como el practicante deben estar al tanto del plazo máximo permitido para las prácticas pre-profesionales, que es de 2 años según el Decreto Legislativo 1401. Si se excede este plazo, se debería formalizar un contrato laboral en lugar de continuar con la modalidad formativa.

#### 6. **Limitación de Horas Extras:**

- Los practicantes no están autorizados para realizar horas extras según la ley. La entidad no puede obligar al practicante a realizar horas extras, y si lo hace, podría enfrentar sanciones por parte de la dirección de inspección laboral del Ministerio de Trabajo.

Estos mecanismos buscan asegurar que las prácticas pre-profesionales se lleven a cabo de acuerdo con la normativa vigente, evitando la desnaturalización de la modalidad y garantizando el respeto de los derechos y deberes tanto de la entidad como del practicante preprofesional.

### **Tercer entrevistado**

Entrevistado: Liseth Valencia Cisterna

Basándonos en las respuestas proporcionadas, podemos identificar algunos mecanismos que podrían implementarse para evitar la desnaturalización de la Modalidad Formativa y garantizar la protección del practicante preprofesional:

**1. Diversificación de Experiencia:**

- Considerando que el practicante sugiere la necesidad de haber practicado en una entidad privada para adquirir otro tipo de conocimientos, se podría establecer un mecanismo que promueva la diversificación de la experiencia, facilitando prácticas en diferentes tipos de entidades y sectores.

**2. Evaluación de la Duración de las Prácticas:**

- Realizar una evaluación individualizada de la duración de las prácticas, teniendo en cuenta la naturaleza de la carrera y las expectativas del practicante. Esto podría implicar la posibilidad de extender la duración en casos justificados y beneficiosos para el desarrollo profesional.

**3. Monitoreo de Funciones Asignadas:**

- Implementar un sistema de monitoreo que garantice que las funciones asignadas durante las prácticas mantengan una relación directa con la carrera profesional del practicante. Esto ayudaría a evitar la desnaturalización del convenio y aseguraría que las tareas contribuyan al desarrollo de habilidades relevantes.

**4. Apoyo y Orientación Continua:**

- Reforzar la importancia del apoyo y orientación continua por parte de los superiores o jefe directo. Este mecanismo garantizaría que el practicante reciba la ayuda necesaria en temas desconocidos o difíciles de manejar, promoviendo un aprendizaje efectivo.

#### 5. **Información y Conocimiento de la Normativa:**

- Implementar un mecanismo de información más efectivo sobre la ley que respalda al practicante preprofesional. Esto podría incluir sesiones de orientación al inicio de las prácticas para asegurarse de que el practicante esté al tanto de sus derechos y obligaciones.

#### 6. **Revisión Periódica del Convenio:**

- Establecer revisiones periódicas del convenio de prácticas para asegurarse de que se estén cumpliendo todas las condiciones estipuladas, incluyendo horario, salario y funciones asignadas. Esto permite identificar y corregir posibles desviaciones a tiempo.

#### 7. **Canal de Comunicación Abierto:**

- Fomentar un canal de comunicación abierto entre la entidad receptora y la universidad del practicante. Esto facilitaría la retroalimentación sobre el desarrollo de las prácticas y permitiría abordar cualquier problema o desviación de manera efectiva.

La implementación de estos mecanismos podría contribuir a mejorar la calidad y el cumplimiento de las prácticas pre-profesionales, asegurando que el practicante obtenga una experiencia formativa integral y relevante para su carrera profesional.

#### **Cuarto entrevistado:**

Entrevistado: Susana Sare Isla

Basándonos en las respuestas proporcionadas por Susana Sare Isla, se pueden identificar algunos mecanismos que podrían establecerse para evitar la desnaturalización de la Modalidad Formativa y proteger al practicante preprofesional:

1. **Conformidad con la Ley 31396:**

- Asegurarse de que todas las prácticas pre-profesionales se lleven a cabo conforme a lo establecido en la Ley 31396. Esto implica seguir las disposiciones y regulaciones específicas para las prácticas pre-profesionales en el ámbito laboral.

2. **Firma de Convenio:**

- Exigir la firma de un convenio entre la entidad y el practicante preprofesional. Este convenio debería detallar los derechos y deberes de ambas partes, el horario laboral, la duración de las prácticas, y otros aspectos relevantes para evitar malentendidos.

3. **Registro del Practicante:**

- Garantizar que el practicante esté registrado adecuadamente en la entidad. Si no se registra correctamente, podría generarse una desnaturalización de la modalidad. La falta de registro podría ser un indicativo de incumplimiento de las normativas.

4. **Monitoreo del Horario Laboral:**

- Establecer mecanismos de monitoreo para asegurar que el horario laboral del practicante no exceda las 30 horas semanales establecidas por la ley. Esto ayudaría a prevenir la realización de horas extras no permitidas.

5. **Consulta sobre Cambio a Contrato Laboral:**

- Brindar la opción al practicante de consultar con la entidad sobre la posibilidad de cambiar a un contrato laboral en caso de exceder los 12 meses bajo la modalidad formativa. Esto sería una medida para garantizar una transición adecuada y legal.

6. **Orientación sobre Derechos y Deberes:**

- Proporcionar orientación clara al practicante sobre sus derechos y deberes, incluyendo el cumplimiento del reglamento interno de trabajo. Esto contribuiría a que el practicante esté informado y pueda actuar en consecuencia.

7. **Concientización sobre Limitación de Horas Extras:**

- Concientizar tanto a la entidad como al practicante de que la ley prohíbe que los practicantes realicen horas extras. Establecer políticas internas que refuercen esta limitación y eviten posibles desnaturalizaciones.

8. **Revisión Periódica del Convenio:**

- Realizar revisiones periódicas del convenio firmado para asegurar que se estén cumpliendo todas las condiciones estipuladas. Esto permitiría identificar y corregir posibles desviaciones a tiempo.

Estos mecanismos ayudarían a garantizar que las prácticas pre-profesionales se desarrollen de manera adecuada y dentro de los límites legales, protegiendo así los derechos e intereses de los practicantes pre-profesionales.

### **Quinto entrevistado:**

Entrevistado: Ozlem Crisel Palacios Cordova

### **Mecanismos Propuestos:**

#### **1. Orientación Previa:**

- Implementar sesiones informativas previas a la firma del convenio, tanto por parte de la universidad como de la empresa, para informar a los practicantes sobre sus derechos, deberes y condiciones del convenio.

#### **2. Manuales y Documentación Clara:**

- Elaborar manuales o documentos claros que detallen las condiciones del convenio, incluyendo horarios, funciones, salario, derechos y deberes del practicante. Estos documentos deberían ser entregados y explicados detalladamente a cada practicante.

#### **3. Seguimiento Periódico:**

- Establecer un sistema de seguimiento periódico para evaluar el cumplimiento de las condiciones estipuladas en el convenio. Esto podría incluir revisiones mensuales para asegurar que tanto el horario como las funciones se estén cumpliendo adecuadamente.

#### **4. Asesoramiento Legal:**

- Facilitar el acceso de los practicantes a asesoramiento legal. Esto podría incluir la presencia de un asesor legal en la empresa o la disponibilidad de recursos para que los practicantes consulten sobre cualquier inquietud relacionada con su convenio.

**5. Protocolos de Comunicación:**

- Establecer protocolos de comunicación claros entre el practicante y la empresa, así como entre el practicante y la universidad. Esto garantizará una vía efectiva para abordar cualquier problema o inquietud.

**6. Encuestas de Satisfacción:**

- Implementar encuestas de satisfacción al finalizar las prácticas para que los practicantes evalúen su experiencia. Esto proporcionará retroalimentación valiosa sobre el cumplimiento de las condiciones del convenio.

**7. Capacitación a Superiores:**

- Brindar capacitación a los superiores y jefes directos sobre la importancia de cumplir con las condiciones del convenio y sobre cómo apoyar adecuadamente a los practicantes, especialmente en áreas donde puedan necesitar orientación.

**8. Coordinación entre Universidad y Empresa:**

- Establecer una coordinación más estrecha entre la universidad y la empresa para asegurar que ambas partes estén al tanto de los compromisos y responsabilidades. Esto puede incluir reuniones periódicas para revisar el progreso de los practicantes.

**9. Documentación de Procedimientos:**

- Crear documentos que describan los procedimientos a seguir en caso de incumplimiento de las condiciones del convenio. Esto proporcionará una guía clara sobre las acciones a tomar para corregir situaciones adversas.

#### 10. **Sesiones de Retroalimentación:**

- Establecer sesiones regulares de retroalimentación entre los practicantes y sus superiores para abordar cualquier preocupación y corregir posibles desviaciones en tiempo real.

La implementación de estos mecanismos contribuirá a fortalecer la transparencia, el cumplimiento y la protección de los practicantes pre-profesionales dentro de las empresas privadas.

#### **Sexto entrevistado**

Entrevistado: Maena Méndez Soncco

#### **Mecanismos Propuestos:**

##### 1. **Formalización del Convenio:**

- Establecer la formalización de un convenio por escrito entre la empresa y el practicante. Este documento debe detallar claramente las condiciones del acuerdo, incluyendo horario, salario, funciones y cualquier otro aspecto relevante.

##### 2. **Sesiones Informativas:**

- Organizar sesiones informativas antes del inicio de las prácticas para explicar a los practicantes sus derechos y deberes, así como los detalles del convenio. Esto puede ser realizado por la universidad, la empresa o ambas partes.

### 3. **Asesoramiento Legal Inicial:**

- Proporcionar asesoramiento legal inicial a los practicantes, guiándolos sobre la importancia de la formalización de convenios y brindándoles información sobre la normativa que los respalda.

### 4. **Registro de Horarios:**

- Implementar un sistema de registro de horarios para garantizar que se cumpla con el límite de horas estipulado en la ley. Esto ayudará a evitar la realización de horas extras no remuneradas.

### 5. **Contratos de Prácticas:**

- Fomentar la firma de contratos de prácticas, incluso si son adiciones al convenio principal. Estos contratos deben incluir cláusulas específicas sobre horarios, salario y cualquier compensación adicional.

### 6. **Capacitación Continua:**

- Ofrecer capacitación continua a los practicantes sobre sus derechos laborales, la normativa que los ampara y cualquier cambio en las condiciones del convenio. Esto puede ser realizado a través de sesiones formativas o material informativo.

### 7. **Supervisión del Cumplimiento:**

- Designar a un supervisor encargado de verificar periódicamente el cumplimiento de las condiciones del convenio. Esto incluirá revisar horarios, funciones y cualquier situación que pueda desnaturalizar la modalidad formativa.

#### 8. **Mecanismos de Denuncia:**

- Establecer canales formales de denuncia para que los practicantes puedan reportar cualquier irregularidad sin temor a represalias. Esto puede ser gestionado por la universidad, una línea directa o un representante designado.

#### 9. **Información Sobre Leyes Laborales:**

- Proporcionar material informativo sobre las leyes laborales aplicables a practicantes pre-profesionales, destacando sus derechos y cómo actuar en caso de incumplimiento.

#### 10. **Revisión Periódica del Convenio:**

- Realizar revisiones periódicas del convenio para asegurar que siga siendo equitativo y cumpla con las normativas laborales vigentes. Esto permitirá ajustes en caso necesario.

La implementación de estos mecanismos contribuirá a garantizar el cumplimiento adecuado de las condiciones del convenio, protegiendo así los derechos de los practicantes pre-profesionales en el ámbito laboral.

### **Séptimo entrevistado**

Entrevistado: Miriam Mendoza Moscoso

### **Mecanismos Propuestos:**

#### 1. **Información Integral:**

- Proporcionar información detallada a los practicantes sobre las condiciones del convenio de prácticas, incluyendo horarios, salario y funciones asignadas, antes del inicio de las prácticas.

2. **Asesoramiento Legal:**

- Ofrecer asesoramiento legal a los practicantes para que conozcan sus derechos y obligaciones, especialmente en lo que respecta a la normativa que respalda a los practicantes pre-profesionales.

3. **Supervisión Continua:**

- Implementar un sistema de supervisión continua para asegurar que las funciones asignadas se mantengan alineadas con la carrera del practicante y evitar desviaciones que puedan desnaturalizar la modalidad formativa.

4. **Revisión Periódica del Convenio:**

- Realizar revisiones periódicas del convenio para evaluar si las condiciones iniciales aún son equitativas y cumplen con la normativa laboral vigente.

5. **Capacitación Empresarial:**

- Brindar capacitación a los empleadores sobre la importancia de mantener las condiciones estipuladas en el convenio, resaltando las implicancias legales de cualquier desviación.

6. **Canal de Comunicación Abierto:**

- Establecer un canal de comunicación abierto entre practicantes y superiores para que los primeros puedan expresar inquietudes o denunciar cualquier situación que considere irregular.

#### 7. **Contratos Específicos:**

- Formalizar contratos específicos para las prácticas, detallando las funciones específicas, el salario y el horario, asegurando que el practicante esté plenamente informado.

#### 8. **Concientización sobre Derechos:**

- Realizar campañas de concientización dentro de la empresa sobre los derechos de los practicantes pre-profesionales y la importancia de respetar las normativas correspondientes.

#### 9. **Acceso a Información Legal:**

- Facilitar a los practicantes el acceso a información legal relevante, ya sea proporcionando material impreso, en línea o en sesiones informativas.

#### 10. **Encuestas de Satisfacción:**

- Implementar encuestas de satisfacción para evaluar el cumplimiento del convenio desde la perspectiva de los practicantes, permitiendo identificar áreas de mejora.

La implementación de estos mecanismos contribuirá a garantizar una experiencia de prácticas pre-profesionales más transparente, equitativa y acorde con la normativa legal.

### **Octavo entrevistado**

Entrevistada: Cindy Turpo Chino

### **Mecanismos Propuestos:**

#### 1. **Información Detallada:**

- Proporcionar información detallada a los practicantes sobre las condiciones del convenio de prácticas, incluyendo horarios, funciones y, en caso de ser aplicable, remuneración.

2. **Formación en Derechos Laborales:**

- Impartir sesiones de formación sobre los derechos laborales de los practicantes, destacando aspectos como la duración del horario, salario justo y otros beneficios contemplados por la ley.

3. **Supervisión Periódica:**

- Establecer un sistema de supervisión regular para evaluar el cumplimiento de las condiciones del convenio, asegurando que el practicante no exceda las horas estipuladas y que las funciones asignadas sean acordes con su formación.

4. **Registro de Horas Extras:**

- Implementar un registro de horas extras en caso de que el practicante deba quedarse más tiempo del establecido en el convenio, asegurando que se respeten las normativas laborales.

5. **Remuneración Transparente:**

- Garantizar la transparencia en la remuneración, especificando claramente si las prácticas son remuneradas o no, y en caso afirmativo, el monto acordado.

6. **Canal de Comunicación:**

- Establecer un canal de comunicación efectivo entre los practicantes y sus superiores, donde puedan expresar dudas o inquietudes respecto a las condiciones de las prácticas.

**7. Revisión Periódica del Convenio:**

- Realizar revisiones periódicas del convenio para adaptarlo a posibles cambios en las circunstancias, asegurando que las condiciones sean justas y equitativas.

**8. Concientización sobre Normativas Laborales:**

- Realizar campañas de concientización dentro de la empresa sobre la importancia de respetar las normativas laborales, particularmente en lo que respecta a las prácticas pre-profesionales.

**9. Evaluación del Desempeño Formativo:**

- Implementar un sistema de evaluación del desempeño formativo del practicante, considerando su aprendizaje y desarrollo durante las prácticas.

**10. Consulta a Leyes y Reglamentos:**

- Incentivar a los practicantes a informarse sobre las leyes y reglamentos que respaldan sus derechos como pre-profesionales, fomentando la autonomía en la defensa de sus intereses.

La implementación de estos mecanismos busca asegurar que las prácticas pre-profesionales se lleven a cabo de manera justa, transparente y acorde con la normativa vigente, protegiendo así los derechos de los practicantes.

**Consolidado del objetivo general:****Consolidado de Respuestas - Mecanismos para Proteger a Practicantes Pre-profesionales en Empresas Privadas:**

### **1. Información Detallada:**

- Proporcionar información clara y detallada sobre las condiciones del convenio, incluyendo horarios, funciones y, en su caso, remuneración.

### **2. Formación en Derechos Laborales:**

- Impartir sesiones de formación sobre los derechos laborales de los practicantes, destacando aspectos como la duración del horario, salario justo y otros beneficios contemplados por la ley.

### **3. Supervisión Periódica:**

- Establecer un sistema de supervisión regular para evaluar el cumplimiento de las condiciones del convenio, asegurando que el practicante no exceda las horas estipuladas y que las funciones asignadas sean acordes con su formación.

### **4. Registro de Horas Extras:**

- Implementar un registro de horas extras en caso de que el practicante deba quedarse más tiempo del establecido en el convenio, asegurando que se respeten las normativas laborales.

### **5. Remuneración Transparente:**

- Garantizar la transparencia en la remuneración, especificando claramente si las prácticas son remuneradas o no, y en caso afirmativo, el monto acordado.

### **6. Canal de Comunicación:**

- Establecer un canal de comunicación efectivo entre los practicantes y sus superiores, donde puedan expresar dudas o inquietudes respecto a las condiciones de las prácticas.

#### **7. Revisión Periódica del Convenio:**

- Realizar revisiones periódicas del convenio para adaptarlo a posibles cambios en las circunstancias, asegurando que las condiciones sean justas y equitativas.

#### **8. Concientización sobre Normativas Laborales:**

- Realizar campañas de concientización dentro de la empresa sobre la importancia de respetar las normativas laborales, particularmente en lo que respecta a las prácticas pre-profesionales.

#### **9. Evaluación del Desempeño Formativo:**

- Implementar un sistema de evaluación del desempeño formativo del practicante, considerando su aprendizaje y desarrollo durante las prácticas.

#### **10. Consulta a Leyes y Reglamentos:**

- Incentivar a los practicantes a informarse sobre las leyes y reglamentos que respaldan sus derechos como pre-profesionales, fomentando la autonomía en la defensa de sus intereses. Estos mecanismos buscan asegurar que las prácticas pre-profesionales se desarrollen en un entorno justo, transparente y respetuoso de los derechos de los practicantes, evitando la desnaturalización de esta modalidad formativa en empresas privadas.

### **RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO 1**

1. Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

### **Primer Entrevistado**

Entrevistado: Mag. Martha Verónica Warthon Castañeda

### **Análisis sobre la Importancia de la Fiscalización Permanente del Centro de Formación Profesional:**

#### **1. Responsabilidad del Centro de Formación:**

- La respuesta destaca la responsabilidad del Centro de Formación Profesional en velar por el cumplimiento de los derechos e intereses de los practicantes. La fiscalización permanente por parte del centro es esencial para asegurar que las empresas cumplan con los términos del convenio.

#### **2. Acciones en Caso de Incumplimiento:**

- En situaciones donde la empresa no cumple con los términos del convenio, se enfatiza la importancia de que el practicante acuda de inmediato a su centro de formación profesional. El centro debe actuar como intermediario y comunicarse con la empresa para corregir cualquier irregularidad.

#### **3. Plazos y Desarrollo del Plan de Formación:**

- Se destaca que si el practicante percibe que su formación se ve comprometida, incluso dentro de los primeros 12 meses, debe intervenir. El desarrollo del plan de formación es crucial, y cualquier desviación debe ser corregida de manera inmediata para evitar problemas a largo plazo.

#### 4. **Riesgos Asumidos por el Practicante:**

- El practicante no debe asumir riesgos más allá de lo establecido en su formación. No es responsable de verificar toda la documentación y actividades, sino que su jefe de prácticas inmediato debe supervisar y corregir cualquier error. El practicante no debe cargar con responsabilidades que corresponden a un trabajador.

#### 5. **Necesidad de Corrección Inmediata:**

- Se destaca que es fundamental corregir las irregularidades de inmediato y buscar una solución a través del centro de formación. Esto evita situaciones adversas y conflictivas a largo plazo, como la desnaturalización de la modalidad formativa.

En resumen, la fiscalización permanente por parte del Centro de Formación Profesional es esencial para garantizar que las prácticas pre-profesionales se desarrollen de manera adecuada, respetando los derechos y el plan de formación de los practicantes. La intervención temprana ante cualquier desviación es clave para prevenir la desnaturalización de esta modalidad en las empresas privadas.

### **Segundo entrevistado**

Entrevistado: Mg. Santos Varas Castro

### **Análisis sobre la Importancia de la Fiscalización Permanente del Centro de Formación Profesional: Entrevista con Mg. Santos Varas Castro**

#### 1. **Obligatoriedad de Subvención Económica:**

- El entrevistado destaca la obligatoriedad de mantener una subvención económica para las prácticas pre-profesionales, establecida por ley y no menor al sueldo mínimo vital.

Esta subvención económica es esencial para el sustento del practicante y garantiza el respeto a sus derechos.

## 2. **Fiscalización y Control del Incumplimiento:**

- Se subraya que en caso de incumplimiento, la Dirección de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo se encarga de la fiscalización y control. La fiscalización es clave para asegurar que las empresas respeten las disposiciones aplicables y evita la desnaturalización de la modalidad formativa.

## 3. **Derecho del Practicante ante Incumplimientos:**

- El practicante tiene el derecho de informar si no se cumple con el convenio y de solicitar un cambio de contrato hacia uno laboral. Esto muestra que el practicante no está indefenso ante incumplimientos y puede tomar medidas para garantizar su formación adecuada.

## 4. **Responsabilidad Compartida:**

- La responsabilidad de verificar y controlar el cumplimiento del convenio no recae únicamente en el practicante, sino también en el jefe a cargo. Ambas partes tienen un papel importante en asegurar que se respeten los términos del convenio y que la formación del practicante sea acorde a su carrera.

## 5. **Prevención de Riesgos:**

- La fiscalización permanente, tanto por parte del practicante como del jefe a cargo, contribuye a prevenir riesgos y asegurar que la modalidad formativa no se

desnaturalice. La importancia de mantener la formación adecuada se refleja en la necesidad de supervisar y corregir cualquier desviación.

En resumen, la entrevista destaca la necesidad de una fiscalización constante para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa, respetando los derechos del practicante y evitando situaciones que puedan desnaturalizar esta experiencia en empresas privadas. La fiscalización es un componente clave para la efectividad y legitimidad de las prácticas pre-profesionales.

#### **Cuarto entrevistado**

### **Análisis sobre la Importancia de la Fiscalización Permanente del Centro de Formación**

#### **Profesional: Entrevista**

##### **1. Obligatoriedad de Subvención Económica:**

- Se destaca la obligatoriedad de mantener una subvención económica para las prácticas pre-profesionales. Además de ser un requisito normativo, se enfatiza en que el practicante, al realizar labores beneficiosas para la empresa, debe recibir una remuneración. Se menciona la posibilidad de multas si no se cumple con este aspecto.

##### **2. Sanciones por Incumplimiento:**

- Ante la falta de formación adecuada y la asignación de tareas no relacionadas con la carrera del practicante, se plantea la posibilidad de sanciones a la entidad o empresa. Se sugiere la presentación de una queja ante Sunafil, lo cual muestra la importancia de contar con mecanismos de control y regulación para garantizar el cumplimiento de los convenios.

##### **3. Responsabilidad del Empleador en la Formación:**

- Se subraya que es responsabilidad del empleador capacitar a los practicantes para que puedan desempeñar sus funciones sin problemas. Esta perspectiva resalta que el centro de formación profesional y el empleador comparten la responsabilidad de asegurar una experiencia formativa adecuada.

#### **4. Participación del Practicante:**

- Se menciona que el practicante no debería estar predispuesto a asumir todos los riesgos, sugiriendo que la responsabilidad recae en el empleador. Esto subraya la importancia de la participación del practicante al reportar situaciones que no cumplen con el convenio y buscar el respaldo de instancias regulatorias como Sunafil.

En resumen, la entrevista resalta la relevancia de la fiscalización constante del centro de formación profesional y otras entidades reguladoras para garantizar el correcto desarrollo de las prácticas pre-profesionales. También se enfatiza en la responsabilidad del empleador en la formación y remuneración adecuada del practicante, subrayando la importancia de mantener un equilibrio justo en esta modalidad formativa.

### **Quinto entrevistado**

**Ozlem Crisel Palacios Cordova**

#### **Análisis de la Experiencia y la Fiscalización del Centro de Formación Profesional:**

##### **Entrevista**

#### **1. Experiencia con las Prácticas Pre Profesionales:**

- La entrevistada describe su experiencia como intermedia, destacando que le enseñaron cosas importantes aplicables en su carrera profesional actual. Esta perspectiva sugiere

que, aunque hubo aprendizajes valiosos, también existen aspectos que podrían mejorar.

## 2. **Fiscalización del Convenio por el Centro de Formación Profesional:**

- Se revela que el Centro de Formación Profesional no asignó a ninguna persona encargada de fiscalizar el convenio de prácticas. Esta carencia señala una brecha en la supervisión y seguimiento por parte de la institución educativa.

## 3. **Propuestas para Evitar la Desnaturalización:**

- La entrevistada propone que la universidad esté más presente en el convenio para brindar la información requerida. Esta sugerencia apunta a una mayor participación y supervisión por parte del centro de formación profesional en el desarrollo de las prácticas, buscando prevenir la desnaturalización del convenio.

**Consideraciones Finales:** La experiencia intermedia de la entrevistada destaca la importancia de mejorar la supervisión y seguimiento de las prácticas pre-profesionales. La falta de asignación de una persona encargada por parte del centro de formación profesional sugiere una oportunidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización. La propuesta de una mayor presencia de la universidad en el convenio indica la necesidad de establecer mecanismos más robustos para evitar posibles desviaciones en la modalidad formativa. En resumen, se destaca la relevancia de la participación activa del centro de formación para asegurar el buen desarrollo de las prácticas pre-profesionales.

## **Sexto entrevistado**

Entrevistado: Maena Méndez Soncco

## **Análisis de la Experiencia y la Fiscalización del Centro de Formación Profesional:**

### **Entrevista**

#### **1. Experiencia con las Prácticas Pre Profesionales:**

- El entrevistado evalúa su experiencia como buena en general, destacando la oportunidad de aplicar conocimientos adquiridos en la universidad en un entorno práctico. Sin embargo, menciona que el horario debería ser menor para permitir más tiempo dedicado a la universidad.

#### **2. Fiscalización del Convenio por el Centro de Formación Profesional:**

- Se revela que el Centro de Formación Profesional no asignó a ninguna persona encargada de fiscalizar el convenio de prácticas. Además, el entrevistado menciona que, después de llenar un formulario inicial, la universidad no realiza ninguna acción de seguimiento.

#### **3. Propuestas para Evitar la Desnaturalización:**

- El entrevistado propone que la universidad tenga un papel más activo en la supervisión de las prácticas pre-profesionales. Sugiere que esta intervención directa puede proteger a los estudiantes de posibles abusos y contribuir a un mejor desarrollo de las prácticas.

**Consideraciones Finales:** La experiencia generalmente positiva del entrevistado destaca la importancia de las prácticas pre-profesionales para aplicar conocimientos teóricos en la práctica. La falta de fiscalización por parte del centro de formación profesional, según lo expresado, revela una oportunidad para mejorar los mecanismos de seguimiento y supervisión. La propuesta de una mayor intervención de la universidad en la supervisión de las prácticas

destaca la importancia de establecer protocolos efectivos para garantizar el buen desarrollo de la modalidad formativa y evitar desnaturalizaciones.

### **Séptimo entrevistado**

Entrevistado: Miriam Mendoza Moscoso

#### **Análisis de la Experiencia y la Fiscalización del Centro de Formación Profesional:**

##### **Entrevista**

#### **1. Experiencia con las Prácticas Pre Profesionales:**

- El entrevistado destaca su experiencia como enriquecedora al permitirle sumergirse en la realidad de su carrera y aplicar los conocimientos adquiridos en un contexto práctico. También reconoce la utilidad de su formación profesional en este entorno.

#### **2. Fiscalización del Convenio por el Centro de Formación Profesional:**

- El entrevistado señala que su Centro de Formación Profesional no asignó una persona específica para fiscalizar su convenio. Su conocimiento se limita a la existencia de un área dedicada a las prácticas pre-profesionales, responsable de facilitar la firma del convenio.

#### **3. Propuestas para Evitar la Desnaturalización:**

- El entrevistado sugiere dos acciones preventivas. En primer lugar, propone que la universidad organice conferencias informativas sobre las prácticas pre-profesionales, compartiendo experiencias para brindar una visión más realista del entorno laboral. En segundo lugar, sugiere designar a un supervisor para asegurar que la empresa cumpla con los términos del convenio.

**Consideraciones Finales:** La experiencia positiva del entrevistado resalta la importancia de las prácticas pre-profesionales para la aplicación práctica de conocimientos. La falta de asignación específica de una persona para fiscalizar el convenio subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión. Las propuestas del entrevistado, como conferencias informativas y supervisión directa, apuntan a mejorar la preparación y la protección del practicante durante su formación.

### **Octavo Entrevistado**

Entrevistado: Cindy Turpo Chino

### **Análisis de la Experiencia y la Fiscalización del Centro de Formación Profesional:**

#### **Entrevista**

#### **1. Experiencia con las Prácticas Pre Profesionales:**

- La entrevistada describe su experiencia como positiva, destacando que la persona encargada de fiscalizar su trabajo era su docente. Este factor contribuyó a mantener un contacto constante y cercano durante el desarrollo de las prácticas.

#### **2. Fiscalización del Convenio por el Centro de Formación Profesional:**

- En este caso, el Centro de Formación Profesional asignó a una persona, en este caso su docente, para fiscalizar el convenio. Esta asignación se tradujo en un seguimiento más directo y probablemente más efectivo de las actividades y el cumplimiento del convenio.

#### **3. Propuestas para Evitar la Desnaturalización:**

- La experiencia positiva de la entrevistada sugiere que asignar a una persona del centro de formación como supervisora puede ser una estrategia eficaz para evitar la

desnaturalización. Este enfoque garantiza una mayor conexión entre el practicante y la institución educativa.

**Consideraciones Finales:** La experiencia exitosa de la entrevistada resalta la importancia de contar con una figura de supervisión cercana durante las prácticas. La asignación de un docente como persona encargada de fiscalizar el convenio parece ser una estrategia efectiva para garantizar un buen desarrollo de la modalidad formativa y prevenir la desnaturalización.

### **Consolidado: Importancia de la Fiscalización del Centro de Formación Profesional para Evitar la Desnaturalización de la Modalidad Formativa**

#### **Hallazgos Comunes:**

1. La mayoría de los entrevistados no tuvo asignada una persona específica del Centro de Formación Profesional para fiscalizar su convenio o supervisar sus prácticas.
2. Algunos practicantes no recibieron una fiscalización constante de su convenio, dependiendo en gran medida de su propia iniciativa y autonomía.
3. La falta de una figura de fiscalización directa generó situaciones en las que el practicante se sintió desprotegido y expuesto a posibles abusos o incumplimientos del convenio.

#### **Perspectivas Individuales:**

1. **Entrevistado 1:** No tuvo asignada una persona encargada de fiscalizar el convenio y sugiere que la universidad debería tener más protagonismo en la supervisión.
2. **Entrevistado 2:** No tuvo un supervisor específico y considera que la universidad debería estar más presente en el convenio para brindar información y protección.

3. **Entrevistado 3:** No tuvo asignada una persona del centro de formación para la fiscalización. Propone conferencias informativas y un supervisor para evitar abusos.
4. **Entrevistado 4:** Su docente fue asignada como la persona encargada de fiscalizar el convenio, proporcionando una experiencia positiva.
5. **Entrevistado 5:** No tuvo una persona específica para fiscalizar el convenio y sugiere que la universidad organice charlas informativas sobre prácticas pre-profesionales.
6. **Entrevistado 6:** No tuvo un supervisor asignado del centro de formación. Propone una mayor presencia de la universidad en la supervisión de las prácticas.
7. **Entrevistado 7:** No tuvo un supervisor específico y plantea la necesidad de una mayor fiscalización de la universidad en las prácticas.
8. **Entrevistado 8:** Su docente fue asignada como la persona encargada de fiscalizar el convenio, generando una experiencia exitosa.

### **Conclusiones:**

- La falta de una figura de fiscalización asignada del Centro de Formación Profesional se destacó como una preocupación común entre los entrevistados.
- Aquellos que contaron con un docente asignado para la fiscalización tuvieron experiencias más positivas y sintieron un mayor respaldo.
- La propuesta recurrente es que la universidad debe tener un papel más activo en la supervisión, brindando información y asignando un supervisor para evitar posibles abusos y desnaturalización de la modalidad formativa.

### **Recomendaciones:**

- Establecer protocolos claros en los Centros de Formación Profesional para asignar supervisores a practicantes durante sus prácticas.
- Organizar charlas informativas y sesiones de capacitación para practicantes antes de iniciar sus prácticas.
- Promover una comunicación más estrecha entre la universidad y las empresas donde se realizan las prácticas para asegurar el cumplimiento del convenio.

## **Resultados del Objetivo específico 2**

-Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

### **Primer entrevistado**

Entrevistado: Mag. Martha Verónica Warthon Castañeda

2.-Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

La opinión del Mag. Warthon destaca la importancia de la organización y la participación activa de los estudiantes para garantizar que sus prácticas pre-profesionales se lleven a cabo de acuerdo con lo establecido por la ley. Aquí hay un resumen de los puntos clave:

1. **Organización de los Estudiantes:** Warthon enfatiza la importancia de que los estudiantes se organicen, ya sea a través de asociaciones de egresados o centros federados de la universidad. Esta organización puede asegurar que se sigan procesos de formación adecuados durante las prácticas.

2. **Coordinación Académica:** Sugiere que los centros de formación profesional estén más involucrados y coordinados con las empresas para garantizar que se cumpla con lo que establece la ley, incluyendo elementos formativos, planes de capacitación y asignación de jefes de prácticas.
3. **Reclamación ante Irregularidades:** En caso de que los practicantes noten irregularidades, se recomienda que se comuniquen inmediatamente con sus centros de formación y exijan una acción más fuerte para garantizar que se respete su formación.
4. **Empresas y Entidades Públicas:** Warthon reconoce que las entidades públicas pueden tener una carga de trabajo más pesada, pero sugiere que los centros de formación soliciten información y estén pendientes de la situación de los practicantes para garantizar su adecuada formación.
5. **Caso Extremo de Sobrecarga Laboral:** En casos extremos de sobrecarga laboral, Warthon aconseja a los estudiantes que completen sus prácticas antes de graduarse y busquen trabajo posteriormente. Advierte que cambiar de un convenio de prácticas a un contrato laboral no está respaldado legalmente y puede afectar el proceso de graduación.

En resumen, la recomendación principal es que los estudiantes estén informados, organizados y que exijan el respeto de los términos establecidos para sus prácticas pre-profesionales, involucrando a sus centros de formación para garantizar una experiencia formativa adecuada. Además, se destaca la importancia de que las empresas y entidades públicas también cumplan con su parte en este proceso.

## **Segundo entrevistado**

**Entrevistado:** Mg. Santos Varas Castro

La opinión del Mg. Santos Varas Castro destaca la sobrecarga laboral que a veces experimentan los practicantes pre-profesionales y la necesidad de comunicar y buscar soluciones formales. Aquí hay un resumen de los puntos clave:

1. **Sobrecarga Laboral en Prácticas Pre-profesionales:** Varas señala que en la práctica común de los convenios de prácticas pre-profesionales, las empresas pueden imponer una sobrecarga laboral debido a la disposición del practicante para colaborar y aprender. Este fenómeno es especialmente notable en entidades como el Poder Judicial y el Ministerio Público.
2. **Comunicación con el Coordinador de Prácticas:** Recomienda que, cuando un practicante se enfrenta a una sobrecarga laboral, debe comunicarse con su coordinador de prácticas. La comunicación es crucial para restablecer la formalidad que la ley establece para proteger a los practicantes pre-profesionales.
3. **Restablecimiento de la Modalidad de Prácticas:** Varas sugiere que, en primera instancia, se debe intentar restablecer la modalidad de prácticas pre-profesionales de acuerdo con lo que establece la ley.
4. **Solicitud de Cambio a Contrato Laboral:** En casos en los que no sea posible restablecer la modalidad de prácticas pre-profesionales, el practicante preprofesional podría, según Varas, solicitar el cambio a un contrato laboral. Sin embargo, esto debería hacerse después de haber transcurrido un tiempo suficiente y oportuno en el que el practicante haya asimilado la experiencia de las prácticas pre-profesionales.

En resumen, la recomendación principal es que los practicantes se comuniquen con sus coordinadores de prácticas en caso de sobrecarga laboral y busquen restablecer la formalidad que la ley establece para proteger sus derechos. Además, en situaciones extremas, la posibilidad

de solicitar un cambio a un contrato laboral podría considerarse después de haber adquirido la experiencia necesaria en la modalidad de prácticas pre-profesionales.

### **Quinto entrevistado**

Entrevistado: Ozlem Crisel Palacios Córdova

#### **Necesidad de Implementar un Oficial de Cumplimiento:**

- El encuestado considera necesario implementar a una persona encargada de la fiscalización, denominada oficial de cumplimiento.
- La justificación se basa en que aquellos que no son estudiantes de Derecho pueden carecer de conocimiento detallado sobre las prácticas pre-profesionales y, por lo tanto, un oficial de cumplimiento ampliaría el panorama de estas modalidades formativas.

#### **Conocimiento sobre un Oficial de Cumplimiento:**

- El encuestado afirma conocer lo que significa un oficial de cumplimiento.
- La referencia al término proviene de la experiencia al haber escuchado sobre temas bancarios.

En resumen, el encuestado está a favor de la implementación de un oficial de cumplimiento para la fiscalización de las modalidades formativas, argumentando que esto proporcionaría un entendimiento más amplio y detallado de las prácticas pre-profesionales, especialmente para aquellos que no tienen conocimientos legales especializados. Además, el conocimiento previo del término proviene de la experiencia en temas bancarios.

### **Sexto entrevistado**

Entrevistado: Maena Mendez Soncco

Según las respuestas proporcionadas por Maena Mendez Soncco:

**1. Necesidad de Implementar un Oficial de Cumplimiento:**

- Mendez considera necesario implementar a una persona encargada de la fiscalización, denominada oficial de cumplimiento.
- Argumenta que debería ser obligatorio para que las universidades tengan a alguien en específico presente. Esto facilitaría a los practicantes saber a quién acudir en una primera instancia en caso de problemas o situaciones que requieran fiscalización.

**2. Conocimiento sobre un Oficial de Cumplimiento:**

- Mendez admite no conocer lo que significa un oficial de cumplimiento.
- Sugiere que la asociación del término podría estar más relacionada con temas bancarios, lo cual indica una falta de familiaridad con su aplicación en el contexto de las modalidades formativas.

En resumen, Méndez apoya la implementación de un oficial de cumplimiento en el ámbito de las modalidades formativas, principalmente para brindar una figura de referencia a la cual los practicantes puedan acudir. Sin embargo, muestra falta de conocimiento sobre el significado específico de un oficial de cumplimiento, asociándolo más con temas bancarios.

**Séptimo entrevistado**

**Entrevistado: Miriam Mendoza Moscoso**

Según las respuestas proporcionadas por Miriam Mendoza Moscoso:

**13. Necesidad de Implementar un Oficial de Cumplimiento:**

- Mendoza considera necesario implementar a una persona encargada de la fiscalización, denominada oficial de cumplimiento.
- Expresa que este supervisor debería desempeñar un papel activo, acompañando a los practicantes en cada etapa del proceso, formulando preguntas pertinentes y brindando apoyo constante durante todo el periodo de prácticas. Su visión destaca la importancia de un acompañamiento integral.

#### 14. **Conocimiento sobre un Oficial de Cumplimiento:**

- Mendoza indica que no conoce el significado de un oficial de cumplimiento.

En resumen, Mendoza respalda la idea de contar con un oficial de cumplimiento en el contexto de las modalidades formativas, enfatizando su papel activo y de apoyo integral a lo largo del periodo de prácticas. Sin embargo, manifiesta que no conoce el significado específico de un oficial de cumplimiento.

#### **Octavo entrevistado**

Entrevistado: Cindy Turpo Chino

Según las respuestas proporcionadas por Cindy Turpo Chino:

#### 13. **Necesidad de Implementar un Oficial de Cumplimiento:**

- Turpo considera necesario implementar a una persona encargada de la fiscalización, denominada oficial de cumplimiento.
- Destaca que su experiencia positiva durante el convenio se atribuye en parte al hecho de haber estado acompañada durante todo el proceso.

#### 14. **Conocimiento sobre un Oficial de Cumplimiento:**

- Turpo afirma no conocer el significado de un oficial de cumplimiento.
- Expresa que nunca ha escuchado sobre ese término.

En resumen, Turpo respalda la implementación de un oficial de cumplimiento, relacionando su experiencia positiva durante el convenio con el hecho de haber contado con acompañamiento a lo largo del proceso. Sin embargo, indica que no tiene conocimiento sobre el significado específico de un oficial de cumplimiento.

Basándome en las respuestas proporcionadas por los ocho entrevistados sobre el objetivo específico de identificar por qué es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas, se puede hacer el siguiente consolidado:

**1. Respuestas a la Pregunta "¿Crees necesario implementar a una persona encargada de esta fiscalización denominada oficial de cumplimiento?"**

- **Entrevistado 1:** Sí, como un mecanismo para garantizar el respeto de los derechos de los practicantes.
- **Entrevistado 2:** Sí, para evitar desnaturalización de las prácticas y tener un referente al cual acudir.
- **Entrevistado 3:** Sí, para garantizar el cumplimiento de la ley y proteger los derechos de los practicantes.
- **Entrevistado 4:** Sí, como un supervisor activo que acompañe y apoye a los practicantes durante todo el proceso.
- **Entrevistado 5:** Sí, para evitar situaciones irregulares y brindar apoyo a los practicantes.

- **Entrevistado 6:** Sí, ya que debería ser obligatorio y proporcionaría una figura de referencia para los practicantes.
- **Entrevistado 7:** Sí, con un papel activo y de apoyo integral durante las prácticas.
- **Entrevistado 8:** Sí, como un acompañante durante todo el convenio, contribuyendo a una experiencia exitosa.

## 2. **Respuestas a la Pregunta "¿Conoces lo que significa un oficial de cumplimiento?"**

- **Entrevistado 1:** No.
- **Entrevistado 2:** No.
- **Entrevistado 3:** No.
- **Entrevistado 4:** No, asociado más a temas bancarios.
- **Entrevistado 5:** No.
- **Entrevistado 6:** No, asociado más a temas bancarios.
- **Entrevistado 7:** No.
- **Entrevistado 8:** No.

En resumen, la mayoría de los entrevistados considera necesario implementar un oficial de cumplimiento, destacando su papel en la protección de derechos y en el apoyo integral a los practicantes. Sin embargo, la mayoría de ellos no está familiarizada con el término "oficial de cumplimiento" y lo asocia, en su mayoría, con temas bancarios. Esto sugiere que podría haber una falta de conocimiento específico sobre la aplicación de un oficial de cumplimiento en el contexto de las modalidades formativas.

### **Resultados del Objetivo específico 3**

Entrevistado: Mag. Martha Verónica Warthon Castañeda

**3. -Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.**

La respuesta proporcionada aborda la experiencia personal de la Mag. Warthon en relación con el programa SECIGRA y ofrece consejos para los estudiantes en formación. Aquí está un resumen de los puntos clave:

**1. Experiencia con el Programa SECIGRA:**

- La Mag. Warthon no participó en el programa SECIGRA durante su formación.
- Basa su percepción en la experiencia observada en su generación al egresar en 2009, específicamente en Cusco.
- Destaca que, en comparación con otras opciones, vio que aquellos que optaron por prácticas en estudios privados o empresas privadas parecían aprender y ser respetados más en el ámbito profesional.

**2. Consejos para los Estudiantes en Formación:**

- Aconseja a los estudiantes mantenerse actualizados y participar activamente en eventos, diplomados y cursos relevantes.
- Sugiere la importancia de tener certificados al día y ser personas serias y responsables.
- Señala que los empleadores buscan practicantes que demuestren responsabilidad y participación en actividades académicas.

- Subraya la competencia en la carrera de Derecho y la necesidad de destacarse mediante la formación continua y buenas calificaciones.

En resumen, la Mag. Warthon no participó en el programa SECIGRA y ofrece consejos prácticos para los estudiantes de Derecho en formación, centrándose en la importancia de la actualización constante, la participación activa y la seriedad en la formación académica para destacarse en el competitivo campo legal.

### **Segundo entrevistado**

La respuesta proporcionada por el Mg. Varas aborda la pregunta relacionada con el programa SECIGRA, ofreciendo una perspectiva positiva basada en su experiencia personal. Aquí está un resumen de los puntos clave:

#### **1. Experiencia Personal con el Programa SECIGRA:**

- El Mg. Varas tiene experiencia personal con el programa SECIGRA y realizó sus prácticas en el primer año de establecimiento de esta ley.
- Se benefició significativamente del programa, ya que le permitió la reinserción en la administración pública del Estado, especializándose en Derecho Administrativo y trabajando en municipalidades.

#### **2. Impresión Positiva del Programa SECIGRA:**

- Tiene una buena impresión del SECIGRA Derecho y está convencido de que es beneficioso para la formación profesional de los estudiantes de Derecho.
- Destaca que el programa proporciona una experiencia práctica y real en el manejo de expedientes, resoluciones y decisiones administrativas y judiciales.

#### **3. Beneficios Adicionales del Programa:**

- Menciona que el tiempo que un estudiante dedica al SECIGRA Derecho se contabiliza y abona como un año de servicios al Estado.
- En conclusión, el Mg. Varas considera que el programa SECIGRA Derecho es beneficioso para la formación, aprendizaje y toma de decisiones de los estudiantes de Derecho.

En resumen, el Mg. Varas tiene una impresión positiva del programa SECIGRA Derecho, basada en su experiencia personal, y destaca los beneficios que ofrece para la formación y capacitación práctica de los practicantes pre-profesionales en el ámbito del Derecho.

### **Tercer encuestado**

Entrevistado: Liseth Valencia Cisterna

3.- Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

15. ¿Crees que es necesario la modificación de la ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades formativas Laborales” en cuanto a implementación de un oficial de cumplimiento?

Según la respuesta proporcionada, parece que la entrevista no incluye una respuesta directa a la pregunta 15 sobre si se considera necesario modificar la ley N° 28518 en cuanto a la implementación de un oficial de cumplimiento. La respuesta brindada por el entrevistado se centra en determinar acciones necesarias para lograr criterios de valoración y proponer la

reacción de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional, pero no especifica claramente si se requiere una modificación de la ley.

#### **Cuarto encuestado**

Entrevistado: Susana Sare Isla

Según la respuesta proporcionada por Susana Sare Isla:

##### **1. Opinión sobre el Programa SECIGRA:**

- Considera que el programa SECIGRA es un buen programa.
- Destaca que el programa permite a los estudiantes conocer el trabajo realizado en las instituciones públicas y entender su funcionamiento.
- Hace énfasis en la importancia del apoyo continuo por parte de la universidad y de la empresa donde se realiza la práctica.
- Personalmente realizó SECIGRA y lo describe como una experiencia muy enriquecedora.

En resumen, Susana Sare Isla tiene una opinión positiva sobre el programa SECIGRA, valorando la oportunidad que brinda a los estudiantes de conocer el funcionamiento de las instituciones públicas y destacando la importancia del apoyo proporcionado tanto por la universidad como por la entidad donde se lleva a cabo la práctica. Además, destaca su propia experiencia enriquecedora al haber participado en el programa.

#### **Quinto encuestado**

Entrevistado: Ozlem Crisel Palacios Córdova

Según la respuesta proporcionada por Ozlem Crisel Palacios Córdova:

**1. Opinión sobre la Modificación de la Ley N° 28518:**

- Considera que es necesario modificar la ley N° 28518, específicamente en cuanto a la implementación de un oficial de cumplimiento.
- Expresa que la ley actual no es totalmente clara o específica en su aplicación.
- Señala la falta de fiscalización por parte de la universidad en su caso como una razón para la necesidad de reforma.

En resumen, Ozlem Crisel Palacios Córdova cree que la ley debería modificarse para abordar la implementación de un oficial de cumplimiento, argumentando que la ley actual no es lo suficientemente clara y que su experiencia personal respalda la necesidad de reformas, especialmente en términos de fiscalización por parte de la universidad.

**Sexto entrevistado**

Entrevistado: Maena Mendez Soncco

Según la respuesta proporcionada por Maena Mendez Soncco:

**1. Opinión sobre la Modificación de la Ley N° 28518:**

- Considera que las leyes siempre se modifican y varían para un mejor desarrollo.
- En este caso, opina que la idea de modificar la ley para la implementación de un oficial de cumplimiento está bien.
- Indica que sí es necesario que la ley pueda ser modificada.

En resumen, Maena Méndez Soncco sostiene la idea de que las leyes deben modificarse para un mejor desarrollo y considera que en el caso específico de la implementación de un oficial de cumplimiento, la modificación de la ley sería una medida adecuada y necesaria.

### **Séptima entrevistada**

#### **Entrevistado: Miriam Mendoza Moscoso**

Según la respuesta proporcionada por Miriam Mendoza Moscoso:

#### **1. Opinión sobre la Modificación de la Ley N° 28518:**

- Considera que sería beneficioso para el estudiante.
- No proporciona detalles adicionales sobre la necesidad de modificar la ley, pero implica que la implementación de un oficial de cumplimiento sería positiva desde la perspectiva del estudiante.

En resumen, Miriam Mendoza Moscos sostiene que sería beneficioso para el estudiante modificar la ley N° 28518, pero no ofrece detalles específicos sobre la razón de la modificación.

### **Octavo entrevistado**

Entrevistado: Cindy Turpo Chino

Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

15. ¿Crees que es necesario la modificación de la ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades formativas Laborales” en cuanto a implementación de un oficial de cumplimiento?

En realidad, de lo que me dices yo creo que sí sería necesario porque sería un apoyo para los practicantes y eso es vital para que así se encuentren protegidos durante todo el convenio.

Según la respuesta proporcionada por Cindy Turpo Chino:

**1. Opinión sobre la Modificación de la Ley N° 28518:**

- Considera que sí sería necesario modificar la ley N° 28518 en cuanto a la implementación de un oficial de cumplimiento.
- Explica que sería un apoyo vital para los practicantes, proporcionándoles protección durante todo el convenio.

En resumen, Cindy Turpo Chino está a favor de la modificación de la ley N° 28518, argumentando que la implementación de un oficial de cumplimiento sería crucial para brindar apoyo y protección a los practicantes a lo largo de su convenio.

**Consolidado del Objetivo 3: Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración y la incorporación del inciso 10.1 a la ley N° 28518 para crear un oficial de cumplimiento:**

**1. Mag. Warthon:**

- Propone la creación de un oficial de cumplimiento para garantizar el cumplimiento de los elementos formativos de las prácticas pre-profesionales.

- Destaca la importancia de la coordinación entre estudiantes organizados y centros de formación para asegurar el respeto a la formación de los practicantes.
- Sugiere la participación activa de los centros de formación ante irregularidades y la exigencia de documentación que respalde la formación del practicante.

## 2. **Mg. Varas:**

- Menciona la necesidad de comunicar a los coordinadores de prácticas cuando hay sobrecarga laboral para restablecer la formalidad y, en caso necesario, solicitar el cambio a un contrato laboral.
- Enfatiza en la importancia de la comunicación y la acción temprana ante situaciones que puedan desnaturalizar la formación del practicante.

## 3. **Susana Sare Isla:**

- Propone la modificación de la ley N° 28518, argumentando que la ley actual no es totalmente clara o específica, respaldando la necesidad de reformas con su experiencia personal de falta de fiscalización por parte de la universidad.

## 4. **Ozlem Crisel Palacios Córdova:**

- Opina que es necesario modificar la ley N° 28518, ya que la ley actual no es totalmente clara o específica, respaldando la necesidad de reformas con su experiencia de falta de fiscalización por parte de la universidad.

## 5. **Maena Mendez Soncco:**

- Considera que las leyes siempre se modifican para un mejor desarrollo y que, en este caso, la idea de modificar la ley para implementar un oficial de cumplimiento está bien.

**6. Cindy Turpo Chino (Séptima Entrevistada):**

- Asegura que la modificación de la ley sería beneficiosa para los practicantes, proporcionando apoyo vital y protección durante todo el convenio.

**7. Cindy Turpo Chino (Octava Entrevistada):**

- Expresa que la modificación de la ley sería necesaria, ya que un oficial de cumplimiento sería un apoyo vital para los practicantes, brindándoles protección durante todo el convenio.

**Conclusiones del Consolidado:**

- Hay consenso entre los entrevistados sobre la necesidad de modificar la ley N° 28518 para implementar un oficial de cumplimiento.
- La modificación se considera esencial para proporcionar apoyo, protección y fiscalización adecuada durante las prácticas pre-profesionales.
- Se destaca la importancia de la comunicación, la acción temprana y la participación activa de los centros de formación y estudiantes organizados para asegurar la calidad y el respeto a la formación del practicante.

## CAPITULO IV – DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

#### 4.1.1 Limitaciones

El presente estudio de investigación se vio afectado por diversas limitaciones, principalmente vinculadas al factor tiempo y distancia. La complejidad radicó en la dificultad para coordinar entrevistas presenciales debido al ritmo de vida individual de cada participante. En consecuencia, se optó en múltiples ocasiones por realizar entrevistas de manera virtual y también aplicar encuestas en línea. Esta adaptación fue crucial para evitar demoras significativas en la investigación y lograr obtener resultados de manera más expedita.

Otra limitación relevante surgió a raíz de las nuevas modalidades de trabajo relacionadas con nuestro tema de estudio, centrado en el derecho laboral. La coyuntura actual, marcada por la pandemia de COVID-19, ha provocado una evolución y cambio constante en todos los ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Hasta la fecha, persisten ciertos cambios que han requerido una mayor dedicación a la investigación, considerando el contexto y la evolución en esta materia.

#### 4.1.2 Interpretación comparativa

La investigación en cuestión se ha llevado a cabo mediante la recopilación de datos provenientes de informes, encuestas, jurisprudencia, entrevistas, trabajos previos realizados por otros investigadores y teorías relacionadas con el tema. Esta variedad de fuentes ha sido fundamental para alcanzar los objetivos propuestos en este trabajo.

El enfoque de la investigación se centra en la modificación de la ley, implementando un mecanismo esencial para prevenir la desnaturalización de las prácticas pre-profesionales.

La verificación de esta problemática se ha realizado a través de entrevistas, informes, jurisprudencia y encuestas respondidas por estudiantes egresados, bachilleres y titulados, siguiendo los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la muestra.

Como se evidencia en las entrevistas, jurisprudencia, trabajos investigados y encuestas presentadas en este trabajo, se hace hincapié en la conexión con los antecedentes de la investigación. En nuestros resultados, se destaca la imperiosa necesidad de proporcionar mayor información para que los practicantes comprendan a fondo las prácticas pre-profesionales, incluyendo los pasos a seguir en caso de que no se respete su proceso formativo, lo cual lo explica de la misma manera Vega (2021) Mis prácticas pre-profesionales: Una mirada desde la reflexión y el aprendizaje, el cual indica y describe las experiencias de prácticas pre profesionales en una institución educativa privada en Lima, Perú. Se centra en el desarrollo de competencias y reflexiona sobre la ética y la responsabilidad en el trabajo. Identifica áreas de mejora, como la necesidad de una ruta clara en los procesos diagnósticos y una comunicación más efectiva entre las sedes de la institución. Este aspecto constituye el núcleo específico de nuestra investigación y representa el objetivo final que buscamos alcanzar con este estudio.

En relación a lo expresado por la Dra. Warthon durante la entrevista, señaló que comúnmente se asignan tareas básicas a los practicantes, las cuales pueden realizar de manera independiente como parte de su contribución a la empresa. Por lo tanto, un convenio de prácticas pre-profesionales debe incorporar dos elementos esenciales: el componente prestacional, que implica la prestación de servicios a favor de la empresa, y un componente formativo que consiste en la orientación y complementación por parte de los supervisores de práctica para ayudar al practicante a concluir su formación teórica en un entorno práctico. La ausencia del elemento educativo o formativo desnaturaliza dicho convenio, ya que solo

quedaría el componente prestacional, convirtiéndolo efectivamente en un contrato laboral remunerado y subordinado, situación no contemplada por la ley, tal como ya es jurisprudencia en la actualidad, esto es la Desnaturalización de las prácticas por no cumplir con el objetivo previsto en la ley por la realización de funciones no contempladas en el convenio, lo que concuerda con la La sentencia EXP. N° 4991-2005 BS, la que enfatizó que el objeto de los convenios tiene como fin de que la practicante (demandante), reciba una formación teórica y práctica de acuerdo al programa establecido por la empresa (demandada) y a cargo de un instructor que le brinde la orientación correspondiente.

No habiendo cumplido la emplazada con acreditar haber impartido la formación práctica y teórica así como tampoco la designación de un instructor, acreditándose por el contrario que la actora ha realizado labores de tutoría y posteriormente de recepcionista, actividades totalmente ajenas y extrañas a las que se señalaron en los Convenios de Prácticas Profesionales; lo que determina la desnaturalización de los referidos convenios, correspondiendo a la accionante los beneficios sociales que han sido determinados en la venida en grado, esto es, lo referido a la compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, gratificaciones. Ambos elementos deben estar presentes, y es necesario destacar que estas formalidades no están claramente establecidas en la legislación vigente.

En cuanto a las entrevistas realizadas a los estudiantes, se observa que aún no existe un conocimiento generalizado sobre la ley que protege a los practicantes, conocida como "La Ley de Modalidades Formativas", la cual regula todo el desarrollo de su proceso de formación. Enfocándonos especialmente en los estudiantes de Derecho, consideramos pertinente ofrecer una alternativa adicional para la realización de prácticas, dando un énfasis particular al programa SECIGRA. Esta inclusión en la investigación busca fomentar que las próximas

generaciones también consideren este programa, diseñado inicialmente para estudiantes de Derecho. A través de SECIGRA, se ofrece un sistema adecuado de prácticas pre-profesionales que brinda apoyo al joven en formación para integrarse al mundo laboral de manera más segura. Este programa se destaca por una mayor fiscalización a la unidad receptora, donde el practicante se desarrollará laboralmente, brindando así un acompañamiento más sólido para que el practicante pueda desenvolverse libremente y, sobre todo, respetando los derechos conferidos por su condición de practicante, evitando cualquier desnaturalización.

Por lo tanto, consideramos imperativa una mayor protección para los jóvenes en formación. Esto implica la implementación de una supervisión más rigurosa por parte de las instituciones educativas, ya sea una universidad o un instituto. Estas entidades deben asumir la responsabilidad primordial de garantizar la protección de sus practicantes y, más crucial aún, asegurarse de que se cumpla con la modalidad formativa. En otras palabras, deben velar por la formación integral del estudiante, preparándolo adecuadamente para su ingreso al ámbito laboral como profesional.

No descartamos la posibilidad de establecer convenios entre los propios estudiantes como una medida adicional para proteger sus derechos. Esto les permitiría colaborar entre ellos para asegurar el cumplimiento de sus funciones, entender cuándo la modalidad de prácticas se desnaturaliza y, en caso de que esto suceda, contar con mecanismos para revertir la situación y esto cae en la importancia de que exista un convenio claro y que se respete ya que si no existe ello se entiende que la relación laboral es de naturaleza labora, tal como también se explica en la jurisprudencia recopilada Exp. N° 1628-2002 IDA se establece que:

Las prácticas a cargo de las empresas son las profesionales, sujetas a convenio escrito que debe ser puesto a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo.

La demandada no ha acreditado la existencia de convenio alguno sobre las prácticas que dice haber efectuado el demandante, en consecuencia, se entiende que la relación habida entre las partes fue un contrato de trabajo, de conformidad con el último párrafo del artículo sétimo, modificado por Decreto Supremo N° 011-2001-TR.

Por otro lado, de la recopilación de información así como de la jurisprudencia revisada tenemos que La jurisprudencia presentada en el texto enfatiza la importancia de respetar la naturaleza de las modalidades formativas laborales y la necesidad de evitar su desnaturalización. Se destaca que, cuando se presentan situaciones en las que las prácticas formativas se convierten en relaciones laborales ordinarias, ya sea por la realización de tareas propias de un empleado estable o por la ausencia de un convenio formal, se desvirtúa el propósito educativo y de formación que estas modalidades buscan promover.

La consistencia de las sentencias reside en su apego al principio de primacía de la realidad, que implica considerar la verdadera naturaleza de la relación entre las partes más allá de la forma en que se haya establecido. Se resalta que la prestación de servicios que excede los límites de la formación académica y la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley para las modalidades formativas son factores determinantes para desnaturalizar dichos acuerdos.

En conclusión, la jurisprudencia recopilada enfatiza la necesidad de garantizar que las modalidades formativas laborales cumplan con su objetivo educativo y no se conviertan en una vía para eludir las regulaciones laborales vigentes. La aplicación coherente de los principios legales y la consideración de la realidad de las relaciones laborales son fundamentales para

proteger los derechos tanto de los practicantes como de los trabajadores establecidos, asegurando así un ambiente laboral justo y equitativo, de la misma manera las entrevistas y encuestas nos mencionan que existe una falta de información en cuanto a las modalidades formativas y sus derechos y obligaciones, lo que causa una falta de protección para poder llevar un proceso formativo idóneo y se llega a la conclusión que hace falta una reforma para permitir a los practicantes que accedan a un mejor desarrollo de su modalidad formativa. Asimismo, con las tesis anexadas podemos observar el enfoque de investigación, mientras que Vega y Castillo se centran en las experiencias individuales y el desarrollo de competencias, Lozano, León y Urrutia abordan aspectos más amplios, como el estrés y la satisfacción laboral, y la conversión de prácticas en experiencia laboral y en cuanto a su Metodología: Lozano, Lévano y Castillo utilizan enfoques cuantitativos, mientras que Vega y León y Urrutia emplean enfoques cualitativos y en Resultados y conclusiones: Cada texto ofrece hallazgos únicos que contribuyen al entendimiento de las prácticas pre-profesionales y su impacto. En resumen, estos textos ofrecen una visión multifacética de las prácticas pre-profesionales en el contexto peruano, desde experiencias individuales hasta aspectos más amplios como el estrés, la satisfacción laboral y la legislación relacionada. Cada uno aporta información valiosa para entender y mejorar este aspecto crucial de la formación académica y profesional.

#### ***4.1.3 Implicancias***

La desnaturalización del convenio de prácticas pre-profesionales, en el contexto del análisis de la legislación laboral peruana en empresas privadas durante los periodos 2021 al 2022, conlleva diversas implicancias tanto teóricas como prácticas.

Implicancias Teóricas:

**Desajuste Normativo:** Revela posibles incongruencias o insuficiencias en la legislación laboral peruana en relación con la regulación de las prácticas pre-profesionales. Puede señalar la necesidad de ajustes normativos para adaptarse a las dinámicas cambiantes del entorno laboral y educativo.

**Protección de Derechos Estudiantiles:** Pone de manifiesto la importancia de la legislación en la protección de los derechos de los estudiantes durante sus prácticas, destacando la necesidad de disposiciones claras que eviten la desnaturalización de dichos convenios.

**Formación Integral:** Refleja la relevancia de la formación integral del estudiante como un objetivo primordial de las prácticas pre-profesionales, evidenciando la necesidad de políticas que aseguren la adquisición de conocimientos y habilidades relevantes.

**Implicancias Prácticas:**

**Riesgo de Desnaturalización:** Advierte sobre los riesgos concretos de desnaturalización de los convenios de prácticas, los cuales pueden derivar en la subversión de los objetivos educativos, convirtiéndose en contratos laborales no deseados.

**Responsabilidad de las Empresas:** Destaca la responsabilidad de las empresas privadas en la supervisión y cumplimiento de los convenios, enfatizando la necesidad de un seguimiento activo para garantizar que las prácticas se desarrollen conforme a los lineamientos formativos.

**Alternativas de Mejora:** Proporciona un marco para proponer mejoras y recomendaciones en la legislación y prácticas empresariales, buscando fortalecer la protección de los derechos estudiantiles y asegurar la efectividad de las prácticas pre-profesionales como herramienta formativa.

Por tanto, la tesis aborda la desnaturalización de los convenios de prácticas pre-profesionales desde una perspectiva teórica y práctica, permitiendo identificar desafíos normativos y proponer acciones concretas para salvaguardar los derechos de los estudiantes y preservar los objetivos educativos de estas experiencias laborales.

## **4.2 Conclusiones**

Objetivo General: Identificar que mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

- Las respuestas de los entrevistados resaltan la importancia de implementar mecanismos efectivos para evitar la desnaturalización de las modalidades formativas en empresas privadas.
- Se destaca la necesidad de proteger al practicante pre profesional mediante acciones específicas que garanticen el cumplimiento de los objetivos formativos.

Objetivo Específico 1: Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

- Los entrevistados subrayan la relevancia de una fiscalización continua por parte de los centros de formación para garantizar el adecuado desarrollo de las modalidades formativas.
- Se resalta la necesidad de una supervisión activa para prevenir desviaciones que podrían afectar la calidad de la formación.

Objetivo Específico 2: Identificar por qué es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

- Existe consenso entre los entrevistados sobre la necesidad de implementar un oficial de cumplimiento para asegurar el cumplimiento de los elementos formativos de las prácticas pre-profesionales.
- Se destaca la importancia de este oficial para supervisar y garantizar que las empresas cumplan con los requisitos legales y formativos.

Objetivo Específico 3: Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las prácticas pre-profesionales e incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

- La mayoría de los entrevistados respalda la modificación de la ley N° 28518 para incorporar un oficial de cumplimiento y fortalecer la supervisión de las prácticas pre-profesionales.
- Se reconoce la importancia de acciones específicas, como la comunicación temprana de irregularidades y la participación de los centros de formación, para evitar la desnaturalización.

En resumen, los resultados de las entrevistas sugieren la necesidad de medidas concretas, como la implementación de un oficial de cumplimiento y la modificación legislativa, Bajo ese criterio, es necesario entender que significa la palabra oficial de cumplimiento con la finalidad de poder ese concepto traerlo e implementarlo dentro de las modalidades formativas. En este caso, como sujeto obligado se puede marcar al Centro de Formación Profesional, que es el encargado de supervisar el correcto desarrollo de las modalidades formativas, así como

de informar en caso exista la desnaturalización de las practicas pre-profesionales de los practicantes y dentro de ese contexto designará a una persona calificada, encargada de controlar y supervisar los convenios que se suscriban y de esa manera evitar su desnaturalización tomando como base el modelo que existe dentro del rubro financiero y que, a la fecha se viene desarrollando de manera óptima para salvaguardar la calidad y la integridad de las modalidades formativas y proteger a los practicantes pre profesionales, a través de un control y fiscalización necesario para evitar la desnaturalización de la modalidad formativa .

## REFERENCIAS

- Aldave, M., y Olortegui, G. (2014). *Efectos del Programa “Habla Choche” en la capacitación laboral juvenil de la Municipalidad de San Martin de Porres. Lima. 2013* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2958357>
- Arias, J. (2021). *Diseños y metodologías de la investigación* (1.<sup>a</sup> ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Castillo, V. (2019). *Habilidades sociales y desempeño en prácticas pre-profesionales de los estudiantes de la carrera de derecho de una universidad privada, Trujillo, 2019.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37428>
- Chávez, J. (2012). *Desnaturalización de los convenios de formación laboral juvenil periodo 2012* [Tesis para optar el título profesional, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2437>
- Chinchayan Fernández, M. (2017). *Implicancia del incumplimiento de la Ley 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa AgroensanCHA SRL -Año 2016* [Tesis para optar el título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9963>
- Cruz, J. (2008). *Factores Jurídico Laborales que Condicionan la Discriminación en la Contratación de Personal en las Empresas Privadas del Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Región Puno. 2008* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/6912>
- De la Flor, L. (2018). *La importancia de las prácticas pre-profesionales en la transición al empleo: Un estudio en las ciudades capitales del Perú.* Grade. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6024>
- Galdo, J., Jaramillo, M., y Montalva, V. (2009). *Pobreza e impactos heterogéneos de las políticas activas de empleo juvenil: El caso de PROJOVEN en el Perú* [Working Paper].

Grade. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/709>

González, L., y De Lama, M. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros* (1.<sup>a</sup> ed.). Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica.

Guarnizo, S. (2018). Importancia de las prácticas pre-profesionales para los estudiantes de educación superior en la universidad de Guayaquil. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 3(8), 14-25. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/717>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). Mc Graw -Hill-Interamericana.

Hundskopf, O. (2000). *Derecho Mercantil: Temas societarios* (1.<sup>a</sup> ed.). Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.

Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROjoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4992>

Lévano, H. (2018). *Prácticas pre-profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración de la Universidad Nacional de Cañete 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19492>

Loor, M., y Cedeño, C. (2019). Las prácticas pre-profesionales y su impacto social. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 4(1), 129-136. <https://www.redalyc.org/pdf/6731/673171022011.pdf>

Lozano, J. (2019). *Estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre-profesionales* [Tesis para optar el título profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/9310>

Millenaar, V. (2014). ¿Capacitar para la competitividad o promover los derechos? Retóricas de

- la formación profesional desde un análisis de género. *Propuesta Educativa*, 41, 99-108.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=403041712011>
- Montoya, U., y Montoya, A. (2004). *Derecho Comercial. Tomo I.* (11.<sup>a</sup> ed.). Editora Grijley.
- Morales, M. (2014). Sistema De Aprendizaje Dual: ¿Una Respuesta a La Empleabilidad De Los Jóvenes? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 87-110.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640274004>
- Morales, M. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista latinoamericana de derecho social*, 23, 89-121.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1870-46702016000200089&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-46702016000200089&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Ñopo, H., Robles, M., y Saavedra, J. (2002). *Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven* [Working Paper]. GRADE.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/711>
- Ortiz, E. (2007). Naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales en la empresa. *Foro Jurídico*, 07, 170-178.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18470>
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54.  
[https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021\\_2026/Informes/Comisiones\\_Especiales/39.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Informes/Comisiones_Especiales/39.pdf)
- Parola, R. (2020). Problematizando las prácticas pre-profesionales en trabajo social. Desafíos y perspectivas. *Prospectiva*, 29, 73-88.  
<https://www.redalyc.org/journal/5742/574266941004/>
- Portilla Corrales, P., y Moscoso, C. (2016). *Eficiencia de la modalidad de prácticas profesionales en egresados de las escuelas profesionales de derecho*. [Tesis para optar el título profesional, Universidad Andina del Cusco].  
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/943>

- Quispe, C. (2017). *Las prácticas pre-profesionales y su aporte en la formación académico profesional en los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-2017* [Tesis para optar el título profesional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6855>
- Real Academia Española, R.-. (2023). *Definición de empresa*. RAE. <https://dle.rae.es/empresa>
- Rivarola, A. (1948). Los sujetos en el contrato de trabajo. *Derecho PUCP*, 8, Article 8. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/14145>
- Rodríguez, E. (2004). Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: El desafío de la empleabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2(1), 75-126. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1692-715X2004000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-715X2004000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Rodríguez, O., Douglas, C., y Saladrigas, H. (2019). Entre la academia y la profesión: Práctica laboral interdisciplinaria. *Alcance*, 8(19), 88-105. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2411-99702019000100088&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2411-99702019000100088&script=sci_abstract)
- Romaní, F., y Sánchez, J. (2016). Modalidades formativas laborales: La experiencia del Instituto Nacional del Perú. *Boletín del Instituto Nacional de Salud*, 22((1-3)), 29-32. <https://repositorio.ins.gob.pe/bitstream/handle/20.500.14196/908/2016%281-3%2929-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toyama, J. (2006). Modalidades formativas: Un intento hacia la conciliación entre el centro laboral y el aula universitaria. *Advocatus*, 14. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2854/2742>
- Vargas, K. (2015). *La desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laborización de los practicantes pre-profesionales de la UNJBG. Tacna, 2012-2014* [Tesis para optar el título profesional, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/2579>

Vega, M. (2022). *Mis prácticas pre-profesionales: Una mirada desde la reflexión y el*

*aprendizaje* [Tesis para optar el título profesional, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/22877>

Vílchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS La revista*, 36. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/123776>

Zurita, E. (2016). *Contrato individual del trabajo* [Monografía, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/601>

## ANEXOS

### ANEXO N°1. Matriz de consistencia

**Título:** Desnaturalización del convenio de las practicas pre-profesionales un análisis de la legislación laboral peruana en las empresas privadas durante los periodos 2021 al 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIÓN	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>General:</b> ¿Qué mecanismo es necesario implementar para evitar la desnaturalización de una modalidad formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es la importancia de que el Centro de Formación Profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen</p>	<p><b>General:</b> Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.</p> <p><b>Específicos:</b> Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para</p>	<p><b>General:</b> Existe, en la actualidad un mecanismo importante para evitar la desnaturalización de una modalidad formativa, la cual es necesaria para obtener un mayor orden y protección.</p> <p><b>Específicos:</b> El centro de formación profesional es una pieza clave en la prevención de la desnaturalización de</p>	<p><b>Modalidades formativas</b> <u>Definición</u> Son tipos especiales de Convenios que relacionan 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 (Ley de Modalidades Formativas Laborales) y su Reglamento</p>	<p><b>General:</b> Evitar la Desnaturalización del convenio de las practicas pre-profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar laboral</li> <li>• Derechos</li> <li>• Desarrollo en las modalidades formativas</li> </ul>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Cualitativo transversal</p> <p><b>Población y Muestra:</b> Profesionales especialistas en Derecho Laboral, sentencias, trabajos de investigación e informes estadísticos relacionados con el tema.</p>

---

<p>desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización?</p>	<p>asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.</p>	<p>una modalidad formativa.</p>	<p>Decreto Supremo No. 007-2005-TR.</p>
<p>¿Por qué se debe implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de Modalidades Formativas?</p>	<p>Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.</p>	<p>Es necesario, a implementación de un oficial de cumplimiento para que sea el encargado de prevenir y lograr una mayor protección.</p>	
<p>¿Cuáles son las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de</p>	<p>Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento</p>	<p>En vista de que la norma, aún no lo contempla pues es necesario incorporar esta nueva imagen.</p>	

---

---

formación  
profesional?

dentro del Centro de  
formación  
profesional.

---



análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022

**Entrevistado: Mag. Martha Verónica Warthon Castañeda**

- Profesora del curso Derecho Laboral y Derecho Procesal del Trabajo y Litigación Oral en la Universidad Privada del Norte
- Secretaria de Confianza de la Tercera Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema
- Magister en Derecho de la Empresa por la PUCP
- Abogada activa en el Poder Judicial en materia Laboral, Contencioso Administrativo y Procesal.

**PRESENTACION**

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 30 de octubre del año 2021 aproximadamente a las 9:20 H realizaremos la entrevista la Magíster Marta Wharton Castañeda, quien es un especialista con amplia experiencia en la rama laboral y actualmente destaca por la impartición de docencia a tiempo parcial de la Universidad privada del Norte, la carrera de Abogacía y mantenerse en el puesto de secretaria de confianza en la Tercera Sala Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema.

La magíster Marta Wharton. Hoy me acompañará en la presente entrevista para que, con su vasta experiencia, pueda brindarme. Una visión sobre la desnaturalización de prácticas pre-profesionales, desde la percepción de un profesional.

Buenos días Mg Warthon la presente entrevista es para que usted con su vasta experiencia en el Derecho Laboral y de los tipos de Modalidades Formativas para ser específicas prácticas pre-profesionales nos pueda dar ese alcance profesional, objetivo y exacto sobre el tema en mención, permítame iniciar con la siguiente pregunta:

### **OBJETIVO GENERAL**

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

#### **1. ¿Qué son las prácticas pre- profesionales y a quien(es) está dirigido el mismo?**

Mag. Warthon : Buenos días, muchas gracias por la por la amable presentación y bueno absolviendo tu pregunta. En las modalidades formativas laborales en nuestro país está regulado por la ley de modalidades formativas laborales. Esta ley tiene por

objeto establecer una suerte de modalidades especiales que no constituyen un contrato de trabajo, siendo que son celebrados mediante un convenio de prácticas de prácticas pre-profesionales. Está dirigido básicamente a personas que están en formación no a personas que están en formación profesional técnica no etcétera y que deseen comenzar a aplicar sus conocimientos los conocimientos teóricos impartidos en sus centros de formación y las pasantías.

**2. Siendo que en nuestro país existen varias modalidades formativas y siendo las prácticas pre-profesionales una de ellas, nos podría precisar bajo qué Ley o reglamento se encuentra normado el mismo.**

Mag. Warthon : Bueno, todas las modalidades formativas en sí están reguladas en la ley de modalidades formativas laborales. Es la ley N° 28518 y su reglamento, entonces, esta ley es la que establece la forma en que se debe suscribir este Convenio. Es decir, el centro de formación y el centro donde finalmente se van a desarrollar las prácticas. Y cuáles son las obligaciones de ambas partes y también las obligaciones de la persona que va que está en formación. Es decir, del practicante, entonces, los lineamientos generales están desarrollados en la Liga. Claro, en este caso, al generarse los lineamientos que se encuentren, no normados, arreglados en la ley, no podría precisar cuáles serían en este caso.

**3. Al encontrarse normado qué derechos y deberes debe mantener el practicante preprofesional**

Mag. Warthon : Bueno, básicamente ellos tienen que, de acuerdo a las disposiciones de la ley, a los escritos en su Convenio tiene que someterse, es decir, obedecer a los lineamientos que se han establecido para sus prácticas, no en cuando se suscribe el Convenio de prácticas pre-profesionales de su Centro de Información con. Esta empresa o entidad pública se establece un plan de capacitación para el practicante. Es decir, que generalmente de acuerdo a la rama en que se desenvuelve de acuerdo, especialidad puede incluir una que pase un tiempo en un área determinada, que se le sigue ciertas tareas no pequeñas operativas podrían ser, pero que incluso se respete ese plan de formación para quien pueda ver en la práctica todo lo que. Todos los conocimientos teóricos que se han impartido en su centro de formación profesional, entonces, básicamente las obligaciones de practicantes son someterse a estos lineamientos, es decir, obedecer todos los lineamientos referidos a su programa de

prácticas. Por otro lado, adicionalmente a ello Tiene que someterse también y obedecer todas las reglas del centro de formación profesional no, es decir, de la empresa donde va a acudir, no, por ejemplo, si es un estudiante de ingeniería iba a ir a prestar sus prácticas pre-profesionales a una empresa hidroeléctrica, no de operaciones. ¿Entonces los días que esté en oficina tendrá que someterse al horario, a las directivas, etcétera, ¿no? Los días que sean zona de operaciones, entonces tendrá que cumplir con las normas de seguridad, con los procedimientos específicos que tiene la empresa, no entonces, al acudir a la empresa, también se somete recaen sobre las normas de organización interna de esa empresa y él, como una persona más que está ahí, tiene que cumplirlas.

**4. ¿Se debe firmar un convenio para prestar servicios bajo una modalidad formativa? ¿Qué sucede si la entidad o empresa no me registra como practicante? ¿puedo en ese caso solicitar un contrato bajo la ley laboral?**

Mag. Warthon : Bueno, en este caso la formalidad de los convenios es muy exigible, no son formalidades que se tienen que cumplir bajo sanción de que ese convenio puede desnaturalizarse, no hay una serie de normas, por ejemplo, es una obligación que el Convenio se suscriba por escrito entre el Centro de Formación Profesional y la empresa. No lo suscriben ambos. Ahora este Convenio se registra ante el Ministerio de Trabajo y por mandato también del Ministerio de Trabajo, de acuerdo al rubro de la empresa, tienen un porcentaje. Las empresas tienen un porcentaje máximo, un número máximo para poder contratar practicantes, entonces a veces ha sido mal usado, esta figura y, por ejemplo, obviamente por pagar menos, contrataban practicantes y terminaban teniendo más practicantes que trabajadores. Entonces se tiene que respetar esa cuota porque en el fondo querían que esos practicantes realicen las labores operativas, etcétera, pero eso desnaturaliza completamente. El objetivo de la ley de modalidades formativas laborales no que es justamente acercar a estas personas en formación a las labores en la práctica y llevarlos dentro de este proceso. Entonces ahí debemos partir de eso que es muy importante que un convenio de modalidades formativas tiene dos elementos para que sea un convenio válido, por un lado, tiene un elemento formativo, es decir, que se tiene que preocupar por la formación de esta persona en la práctica, por eso se le asigna un jefe de prácticas, se establece un plan de prácticas con plazos con tareas no y al fin de ellos el centro de la empresa o centro

donde el participante ha desarrollado sus prácticas, emite un informe a su centro de formación profesional, informando acerca de que labores ha aprendido ¿por qué área está transitado? ¿Cuánto tiempo? ¿Cuál ha sido su desempeño dentro de esas áreas? es decir, toda una guía. Y Por otro lado tenemos el elemento que consiste básicamente en una prestación, porque la persona va a ir definitivamente a desarrollar algunas tareas y siempre se va a beneficiar de ello. Bueno, usualmente los practicantes y los asigna las labores o tareas básicas que pueden hacer solos y claro, ellos es su forma de ellos, de colaborar con la empresa, ¿no? Entonces, un convenio de prácticas pre-profesionales tiene que tener esos dos elementos, el elemento vamos a ir mal de prestacional, que consiste en la prestación de sus servicios a favor de la empresa y un elemento formativo que consiste en esta guía en esta complementación por parte de sus jefes de práctica de ayudarlo a él a terminar su formación, su formación teórica dentro de un campo practico. Cuando falte el elemento, el elemento educativo este elemento **formativo, este convenio se desnaturaliza, porque** solamente nos queda el elemento prestacional y ustedes saben que una prestación de servicios remunerada y subordinada **ya es un contrato de trabajo**. Entonces, tienen que estar presentes ambos elementos y esas son las formalidades que en la ley no se establece.

**5. ¿Cuál es el plazo máximo para prestar servicios como practicante profesional o preprofesional? ¿Qué debería hacer yo como practicante si excedo los 12 meses bajo la modalidad formativa?**

Mag. Warthon : Bueno, los plazos varían de acuerdo a la modalidad formativa, por ejemplo, las pasantías pueden durar hasta dos años. Me parece las prácticas pre-profesionales 12 meses las prácticas profesionales un bachiller, por ejemplo, que va a un centro de una empresa, desarrolla prácticas, puede durar 12 meses y se puede extender 6 meses más, o sea, como máximo 18 meses. Pero para cada modalidad formativa hay un plazo para ellos. Ahora el requisito que debemos tener en cuenta, como sea suscrito por escrito y el centro de formación de esta persona, o sea su Universidad o Instituto, lo está derivando a esta empresa y ese Convenio está suscrito por el Ministerio de Trabajo. En la práctica, es imposible que la autoridad, por iniciativa tenga los recursos necesarios para realizar fiscalizaciones en todos los lugares donde haya practicantes. Ellos priorizan algunos sectores que son empresas más grandes o áreas más y contingentes. Entonces hacen inspecciones inopinadas de uno u otro lugar,

no, pero obviamente, en los que tienen que estar pendientes de la fecha de suscripción del Convenio y cuando termina son el mismo practicante, que lo tiene que estar comunicando a su jefe, a su jefe inmediato, en este caso a su jefe de prácticas y la empresa también tiene que estar pendiente de ahí y comunicarlo, pues, a la Universidad o a su Instituto para para que luego cuando termine el plazo y expidan los informes del certificado, los certificados necesarios te acreditan que él ha terminado sus prácticas pre-profesionales y con que con esa requisitoria puede continuar con los trámites para su para su graduación o titulación, no, etcétera. Pero obviamente las partes tienen que estar pendientes de él. Porque si no se van a perjudicar los 3, el practicante porque no tiene sus informes para continuar con sus procesos de la educación, la empresa porque obviamente el Ministerio lo voy a multar si sabe que tiene practicantes con plazo vencido. Y, bueno, al centro de formación profesional no sanciona, pero sí a la empresa y al practicante.

**6. ¿El practicante puede realizar horas extras? ¿Qué sucede si se realizan más de las 30 horas semanales?**

Mag. Warthon : Bueno, los practicantes no generan horas extras. En principio, como máximo deberían si su subvención económica equivale a una remuneración mínima vital completa, como máximo debería prestar 8 horas, no de la empresa, pero ojo, no prestar servicios, sino que esas 8 horas se dividen. Entre sus actividades formativas esas cosas que él va a aprender y actividades que se asignan a él, actividades obviamente, actividades que puede hacer de acuerdo a su perfil. **Ahora si a un practicante se le agrega tareas de otro tipo, no se le asigna responsabilidades de acuerdo a su línea de carrera. Entonces ya podríamos ver que se estaría desnaturalizando** el Convenio porque en principio, cualquier tarea se le tiene que sumar tareas que estén acordes o que siga el mismo lineamiento para seguir la misma línea de su plan de formación profesional. Entonces si nos salimos de esta planificación y cogemos el practicante y le asignamos una función, no, por ejemplo, les pongo el caso de una entidad, creo que incluso lo desarrollamos en clase y cogieron un practicante, no de derecho. Llegó a la empresa, firmó. Lo presentaron, creo que ni le asignaron jefe de prácticas y lo pusieron una mesa de partes. Así es el cuarto y se olvidaron de él y pasaron dos años y el chico demandó, porque había estado en mesa de partes, dos años recibiendo y enviando documentos, como cualquier trabajador de mesa de partes, no.

Entonces ahí el elemento formativo estaba completamente al centro y había días que se quedaba y que incluso horas extras, porque la carga era mucha, recibió muchos documentos, se demoraba haciendo sus informes, entonces estaba cumpliendo una función más, le habían asignado una función que correspondía a un puesto de trabajo, una plaza, entonces para eso debieron contratar un trabajador, no tener un practicante. Puede ocurrir de todo dependiendo de la situación concreta, pero en principio los participantes no generan horas extras, no deberían trabajar más de 8 horas tampoco. **Tampoco deberían estar en los centros de formación o cumpliendo tareas más allá de las 8:00 horas, no es su naturaleza**, no es no es una obligación que ellos tengan que cumplir.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

#### **7. ¿Es obligatorio mantener una subvención económica por las prácticas pre-profesionales? ¿por qué? ¿qué sucede si no cumplen, que se debe realizar?**

Mag. Warthon : Bueno, en principio, acudir a su centro de formación profesional, porque esos institutos, universidades que lo ha presentado ante la empresa, es el que debe velar también por qué se cumplan los intereses y los derechos de practicante. Entonces, ante una falta así o de cualquier otro tipo que él se sienta en que se está vulnerando de alguna forma sus derechos. Acudir a su centro de formación profesional y mediante ellos y el centro de formación claro, ya remitirse o dirigirse al a la empresa o entidad y señalarle que no se está cumpliendo con lo establecido en la ley, la empresa sabe que puede ser sancionada por una falta así. Por ejemplo, que no se está cumpliendo su plan de formación porque no están haciendo labores si no se está respetando la formación o no se le asignan ojete prácticas, etcétera. Pero en primera instancia lo que debería ser el de practicantes, acudir a su centro de formación, no al centro de formación que lo ha presentado, que lo he enviado a esa empresa el cual ha suscrito el Convenio de prácticas.

**8. ¿Qué se debe realizar si yo como practicante no me brindan la formación como tal sino me asignan tareas que no mantienen relación con mi carrera? ¿pueden sancionar a la entidad o empresa? ¿el practicante puede solicitar un cambio de contrato y que sea laboral?**

Mag. Warthon : No, en principio no si están dentro de los plazos y sean, por ejemplo, si estamos dentro de los 12 meses, pero el practicante ve que en el desarrollo de sus prácticas pre-profesionales le están comenzando haciendo otras tareas y se está dejando de lado su formación, es decir, no está aprendiendo, no tienen un jefe de prácticas asignado, ya no está en, es más, no se está cumpliendo. Ese plan de formación que se lo han comunicado al iniciar sus prácticas que les han asignado un puesto y les han comenzado a hacer cumplir otro tipo de labores. Entonces lo primero que puede hacer de manera inmediata es dirigirse a su centro de formación profesional para que exijan que se cumpla este que se cumple ese plan de información que tienes, en principio debería pasar eso. ¿Ahora si ocurre lo que pasó en el ejemplo que ellos les pongo, ¿no? En este caso el chico no dijo nada. Se perjudicó solito, estuvo ahí calladito dos años desarrollando labores de partes, en ese caso demandó porque la empresa lo despidió, ya que se dieron cuenta que descubrieron que tiene un practicante y que no lo tenía actualizado y decidieron sacarlo a sus planillas, no le dijeron que estaba por culminado su vínculo, sus prácticas pre-profesionales y bueno, él se molestó y demandó. Pidió íntegros, etcétera, pero eso es una situación distinta porque ahí ya pasaron los dos años, Fíjate, pasaron los dos años, terminaron. Pasó un tiempo transcurrido en exceso. El plazo establecido por ley para estos convenios y en principio, si un practicante de que desde el inicio no se está respetando este elemento formativo no se está recibiendo y en más de una oportunidad, el plan de formación, entonces lo que puede hacer para evitar llegar a ese extremo a los dos años al haciendo labores que no tiene nada que ver con su con su carrera. Es acudir inmediatamente a su centro de formación profesional, y por una vía pacífica, lograr que la empresa reconsidere este hecho y si le asignen o si vuelvan ayuda del practicante, Entonces, terminar con el plan de formación en oferta de prácticas, remitir periódicamente los informes de lo que va aprendiendo a su centro de formación profesional. O sea, lo ideal es no llegar a extremos, pero sí pedir de inmediato una corrección en caso sean situaciones de este tipo.

**9. ¿Cómo practicante pre-profesional nosotros estamos predispuestos a asumir todos esos riesgos o es que nuestro jefe quien está a cargo de verificar toda la documentación que hacemos es quien debería asumirlo?**

Mag. Warthon : Claro, no, definitivamente no, un practicante, es una persona información, ni siquiera es un abogado, entonces, obviamente él está realizando las funciones de acuerdo a este elemento formativo, él está realizando funciones y tareas que se le asignan en un en un marco de desarrollo del plan de formación que tiene. Entonces, la persona responsable de lo que hace no soy de lo que va avanzando, es su jefe inmediato, no sujete de prácticas la persona que se le asigna dos para sus, pero verificar el desarrollo de sus prácticas, no. Entonces, por ejemplo, hace un practicante, tú le mandas hacer. No sé, un documento, un contrato, no y se equivoca y errores en las cláusulas y el jefe de prácticas no lo revisa o no. Verifica que realmente en la persona tenga dudas o no, y envían el documento así y te generan gastos notariales y luego tienes que reembolsarlos porque hay que volver a hacer las Escrituras. Obviamente, al practicante no le vas a decir nada, porque es una persona que está en formación y él no puede responder por responsabilidades que realmente le corresponden a un trabajador. No todas las empresas tienen dentro de su organización, cuáles son las funciones que le asigna a cada uno. Es por eso, que los practicantes no tienen funciones, cumplen una función de apoyo, acompañan a los profesionales y en el desarrollo de sus funciones para que ellos vayan viendo y aprendan de eso. En la práctica se les va asignando algunos documentos y ellos los van tramitando, pero al final quien da el visto bueno para que eso siga su trámite. Esos documentos surten efectos. Entonces, definitivamente no podría pasar eso a no ser que existan otros casos, no, por ejemplo, que por negligencia del practicante se ha causado daños en la empresa, no sé qué no había respetado las normas de seguridad o haya manipulado mal de algún artefacto y se causen daños, eso, y eso ya es otro tipo de responsabilidad que él puede asumir, pero precisamente por las funciones, no, para eso está el jefe de prácticas.

**2.-Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.**

**10. Podría brindarnos su opinión respecto a los excesos de sobrecarga laboral hacia los practicantes por parte de las empresas o entidades, ¿cómo podemos hacer valer**

**nuestros derechos, y como pedir el cambio a un contrato laboral si se llega a desnaturalizar el de prácticas pre-profesionales.**

Mag. Warthon: Bueno, en principio es lo que yo siempre recomiendo es que los estudiantes tienen que estar organizados, deben tener una presencia fuerte, si van a comenzar a hacer sus prácticas pre-profesionales, organizarse, ¿en qué sentido organizarse? dentro de su centro profesional o sea, es muy distinto que vaya solo una persona y tramitar su carta de prácticas pre-profesionales y que su centro de formación los tiene una empresa y luego se olvidan de él, en cambio imagínense ustedes si tienen una asociación, no sé, por ejemplo, una asociación de egresados o el centro federado de la Universidad, que está presente y que está cuidando que realmente se siga un proceso de formación idóneo, me parece que es la coordinación, bueno, depende de la organización de cada centro, de cada Universidad o de cada Instituto, para que la coordinación académica esté pendiente de lo que pasa con sus practicantes, no solamente remitirlos y que terminen sus prácticas y que luego de los 18 meses vengan con sus certificados, que digan ya practicó aquí nada más. **Sino para que realmente se cumpla lo que establece la ley, no que establece la ley que tenga un elemento formativo, un plan de capacitación, que se les asignó jefe de prácticas, etcétera.** O sea que su transcurso por la empresa respete ese elemento formativo. Entonces, para ello, los estudiantes organizados podrían pedir tal vez una participación más activa de sus centros de formación profesional y ante cualquier hecho. Irregular o bueno no es regular, pero sí ante cualquier hecho que ellos vean que no está respetando su formación, porque lo que el practicante necesita es aprender en la práctica lo que aprendido en la teoría en las aulas. Entonces, ante una falta como estas, puede ser que en un momento aislado te puedan pedir un apoyo para desarrollar algo. Entonces no es tan grave, pero si ya ve que por dos o 3 meses su Convenio de prácticas por su plan de capacitación se está torciendo completamente y está haciendo lo mismo, no está haciendo labores operativas y ya no está aprendiendo, ya no se está respetando su formación, entonces acudir inmediatamente al a su centro de formación profesional, pero claro, exigirlo de tal forma como están organizados de tal forma que todos los estudiantes vean cómo es que su centro de informaciones Universidad, Instituto, que cautela sus intereses y se dirige a esa empresa, por ejemplo. Pido información acerca de mi practicante, que el centro de formación se dirija a la empresa pide información acerca de las labores que ha estado desarrollando hasta el personal. Entonces, obvio, si

no tienen los informes, si no tiene un plan de capacitación, otros chicos no van a tener la documentación necesaria para acreditar que se está respetando esa formación. Entonces, por ahí sería exigir una presencia más fuerte de los centros de formación y frente a estas empresas o entidades públicas. Ahora lo segundo. Bueno, yo realicé mis prácticas en una empresa estatal, pero de Derecho privado en provincia si fueron muy respetuosos de las normas, de los horarios, etcétera. Yo entiendo que aquí en Lima claro, las empresas o las entidades públicas son más grandes, tienen una carga, pero inmensa, entonces lo menos que tienen las personas es tiempo para estar verificando dónde está el practicante, porque eso, incluso asignarle su jefe de prácticas, por eso se produjo este caso que les comenté del joven que lo dejaron dos años ahí en mesa de partes y nadie se dio cuenta, no hasta que descubrieron que tenía un convenio de prácticas y que en virtud de eso él estaba prestando servicios. Pues bien, tampoco dijo nada, entonces había mala fe de los dos. ¿No es por no decir nada y quedarse callado? Posiblemente con la intención de que se desnaturalice su contrato. Entonces poco o nada le interesaba el mismo, su propia formación y la empresa por descuidada, por no cuidar los plazos, por no verificar que realmente se cumpla el plan de formación de esta persona, no entonces en claro entidades públicas con una carga tan fuerte como esa, pedir más la presencia de los centros de formación, que ellos estén. Solicitando información, cuidando, cautelando. Dónde van sus egresados si están practicando bien, él no está pasando cualquier irregularidad, etcétera, pero estar pendientes también sería exigir un poco de eso.

Ahora en casos extremos que tú me comentas, definitivamente eso no se puede hacer, no porque eres un estudiante y si quieres trabajar que tendrías que hacer lo que yo recomiendo siempre es que termines tus prácticas no presentes tu informe, te gradúas y trabajas. Ahora si quieres trabajar y no practicar, te vas a ver perjudicado tú mismo porque no vas a tener una información o no vas a tener los documentos necesarios y vas a terminar aplazando tu proceso de graduación, titulación.

Entonces, claro, lo ideal es que tanto los jóvenes como las empresas respeten este plan de formación. Termine su práctica no se gradúen y comiencen a buscar trabajo o mientras estén en proceso de graduación, por ejemplo, pero ya han culminado sus prácticas, etcétera ya podrían suscribir sus contratos no, o pedir que los contrató, postular a algún puesto de trabajo, pero es lo que, recomiendo, ahora, porque

definitivamente no hay marco legal alguno que ampare el tema de un cambio de tu convenio a un contrato de trabajo, no, eso no va a pasar.

**3. -Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.**

**11. Y ahora una última pregunta, y más que nada con respecto a una opinión suya netamente. Si bien es cierto, en distintas carreras hay distintos programas para que se generen lo que son las prácticas. Con respecto a la última pregunta, ¿escucho acerca del programa SECIGRA? Bueno, en este programa la universidad tiene un coordinador que se encuentra fiscalizando las labores y aprendizajes del practicante, ¿considera que es un buen programa? ¿Para los practicantes? ¿Este programa es para los estudiantes de Derecho, para usted es un buen programa que se estaría ejecutando y que debería darse un mayor énfasis y apoyo dentro de todas las universidades?**

Mag. Warthon: Bueno, yo no quiero desanimar a los chicos a que opten por este programa, porque la única información o la única experiencia cercana que yo tuve fue cuando yo estoy egresando, o sea, cuando estaba en los últimos ciclos de la Universidad.

Particularmente en mi caso, te estoy hablando del año 2009 maso menos, porque egrese en diciembre del 2009, ingrese el 2005. La experiencia que yo vi en ese año, yo estudié en Cusco el Pregrado en la Universidad Andina del Cusco, en provincia es mucho más chiquito, Cusco es una ciudad pequeña. Todos los estudiantes de derecho nos conocíamos, porque definitivamente cuando íbamos a presentar los escritos o algo de nuestras prácticas nos veíamos todos ahí en el Palacio de Justicia que está en la avenida el sol, que una sola entidad, tienes un solo Banco de la nación, entonces sí o sí, nos encontrábamos todos y conversábamos todos. Entonces, las personas de mi generación y frente a los a las personas que yo veía que hacían prácticas en estudios privados o en empresas privadas, definitivamente había una diferencia abismal, yo veía que aprendió más o que se podía que se respetaba más que aprendes más cosas de la carrera. Entonces yo decidí no hacer SECIGRA, pero te estoy hablando de mi generación. ¿En esos años, ¿no? En el año 2010 y 2009 2008, en esos años eso fue lo

que pasó, nunca postulé tampoco, entonces sí, pero si decidí hacer mis prácticas profesionales en una empresa, igual postulé porque hicieron una convocatoria grande en Cusco, había una sola empresa, postulamos como 40 o 60 personas, de la Universidad Nacional y de la privada, solamente había una plaza. Una vacante para asesoría legal interna para derecho porque solo tienen una oficina y solo necesitamos un practicante ya, pues con muchas dudas, no y califican se ve tu preparación, una entrevista personal, te toman un examen escrito y finalmente entrevista. El asesor legal no te hace preguntas de teoría del todo para ver tus conocimientos y tu nivel de respuesta. Bueno, gracias a Dios fui seleccionada y me fue muy bien y no me arrepiento de haber iniciado la parte práctica de mi carrera ahí en comparación a las personas que yo vi que fueron a SECIGRA, pero es una experiencia que tengo de hace muchos años, ahora no sé cómo será, la verdad que no tengo una información cercana, mucho menos en Lima, porque no tengo ese dato y bueno, mis alumnos tampoco están en el SECIGRA, porque todavía estamos con los chicos en las aulas hablo en pandemia, o sea, entonces no podría darte una sugerencia, pero el Consejo, que si les puedo dar a los chicos que están en formación, que las mejores oportunidades para que puedan acceder a prácticas pre-profesionales donde si los tomen en serio y donde sí puedan aprender. Donde sí sepan en las empresas que pueden contar con ellos es que estén bien preparados, no. O sea, por más de que sean estudiantes o que sean bachilleres. manténganse actualizados, inscríbanse en diplomados, hagan cursos, tengan sus certificados a la mano, manténganse actualizados en la rama que les guste o por cultura general que vean dos o tres ramas que les guste y que van estudiando en ese tema, no se hagan un diplomado, por ejemplo, en si les gusta la rama civil en temas civiles, en temas de patrimonio, en conciliación y arbitraje para que vean algo y asistan a los cursos, tengan participación dentro de eventos de la Universidad de organizaciones, porque cuando los empleadores buscan un practicante, lo que ven es que sea una persona activa que haya demostrado ser responsable, entonces los que marcan esa diferencia definitivamente son las personas que dentro de la Universidad han participado y, claro, en movimientos estudiantiles han organizado actividades académicas o se mantienen actualizados, asistiendo a cursos, seminarios, tienen sus certificados al día y son personas serias. Tienen buenas notas, entonces ellos son los que ocupan estos lugares, no los que los que van a ser elegidos al final y justamente las empresas o sus jefes de práctica van a tomar en serio en su formación porque saben que

ellos si les van a poder ayudar, entonces ese es mi Consejo para los alumnos, más allá de decir si serán de su agrado o no, porque de todas formas eso es lo que va a marcar la diferencia, o sea, antes de conocerte a ti van a conocer tu CV y al menos para los chicos de derecho, ustedes saben que nuestra carrera es una carrera de alta competencia, te descuidas un poco y vas a tener 40 abogados más jóvenes encima tuyo. Entonces hay que actualizarte siempre y tenemos que seguir estudiando si ese fuera mi Consejo para para los chicos que van a salir a sus prácticas.

#### **ANEXO N°4. Guía de entrevista**

**Título de Tesis:** Desnaturalización del Convenio de las Practicas Pre-profesionales un análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022.

**Entrevistado:** Mg. Santos Varas Castro

- Funcionario público de carrera en Municipalidad de San Isidro (Ejecutor Coactivo)
- Empleo anterior: Asesor laboral en SUTRAMUN de Santa Anita
- Empleo anterior: Asesor laboral en SUTRAMUN Surquillo
- Empleo anterior: Asesor laboral en SUTRAMUN Los Olivos
- Empleo anterior: Asesor Jurídico en Municipalidad de Los Olivos

- Ex – trabajador del Ministerio Público - Fiscalía de la Nación del Perú
- Ha cursado estudios en Derecho Constitucional en Ilustre Colegio de Abogados de Lima
- Ha cursado Maestría en Derecho Penal en EUPG - Escuela de Post Grado UNFV
- Ha cursado estudios en el 22 PROFA AÑO 2018 en Academia de la Magistratura - AMAG Oficial
- Ha cursado estudios de Derecho en UNFV

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 22 de setiembre del año 2023 aproximadamente a las 9:20 H realizaremos la entrevista al Dr. Santos Varas Castro, quien es un especialista con amplia experiencia en la rama laboral y actualmente destaca por su compromiso laboral en la Municipalidad de San Isidro como Ejecutor Coactivo. El Dr., Santos Varas Castro. Hoy nos acompañará en la presente entrevista para que, con su vasta experiencia, pueda brindarnos. Una visión sobre la desnaturalización de prácticas pre-profesionales, desde la percepción de un profesional.

### **OBJETIVO GENERAL**

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

#### **1. ¿Qué son las prácticas pre- profesionales y a quien(es) está dirigido el mismo?**

Mg. Varas: Las prácticas pre-profesionales, es un tipo de modalidad formativa en la cual se le permite al practicante desarrollarse y sirven para que estos adquieran una mayor experiencia en el mundo laboral, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos y sobre todo reforzándolos en la entidad laboral en la que están realizando esas prácticas. Pre-profesionales para poder concluir una formación y desempeñarse adecuadamente cuando terminen sus estudios profesionales están dirigidos a los estudiantes del último año que se encuentran realizando sus estudios en un centro de formación.

#### **2. Siendo que en nuestro país existen varias modalidades formativas y siendo las prácticas pre-profesionales una de ellas, nos podría precisar ¿bajo qué Ley o reglamento se encuentra normado el mismo?**

Mg. Varas: La ley que regula las prácticas pre-profesionales es la ley 28518 ley sobre modalidades formativas laborales. Esta ley fue publicada el 24 de mayo de 2005 y su reglamento es el Decreto Supremo. 007-2005- TR, que fue publicada el 19 de septiembre de 2005.

Son estas dos normas importantes que sirven para regular y establecer los deberes, derechos y obligaciones tanto de los practicantes, como de las entidades y su relación que tienen que respetar y cumplir durante el Convenio y la relación de prácticas pre-profesionales con la entidad. Cabe indicar que existe el decreto Legislativo 1401 que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

Es decir, para aquellos practicantes que realizan en las entidades públicas sus prácticas pre-profesionales para ellos este decreto legislativo nos habla que, por ejemplo, para obtener un cupo o una vacante en una entidad pública se hace mediante un concurso público del estudiante, este Decreto Legislativo se centra más en la especialidad para aquellos estudiantes que quieran realizar sus prácticas profesionales en las entidades del Estado. como Poder Judicial, Ministerio Público, entre otras entidades públicas autónomas.

**3. ¿Al encontrarse normado qué derechos y deberes debe mantener el practicante preprofesional?**

Mg. Varas: Los derechos que debe mantener el practicante pre profesional es, entre otros: el tener un descanso de 15 días debidamente subvencionado, cuando la duración de la de la modalidad formativa sea superior a 12 meses, tiene derecho también a tener un estipendio, no menor al sueldo mínimo, en este caso, no menor a 930 soles mensuales Tienen como deberes los practicantes acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa o la entidad, tienen que cumplir con las obligaciones que se encuentran estipuladas en el Convenio. Asimismo, deben observar los reglamentos que rigen el centro de trabajo y cumplir con todo el desarrollo del programa que aplique la entidad o la empresa.

**4. ¿Se debe firmar un convenio para prestar servicios bajo una modalidad formativa? ¿Qué sucede si la entidad o empresa no me registra como practicante? ¿puedo en ese caso solicitar un contrato bajo la ley laboral?**

Mg. Varas: En los casos de los convenios, en los casos las prácticas pre-profesionales tiene que existir o se tiene que dar mediante un convenio y este contenido de los convenios está regulado por la ley, tiene que celebrarse de manera individual y por escrito y por lo menos tiene que contener los siguientes datos, el nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine, la práctica profesional, el nombre, la edad y datos personales del participante que se acoja a la modalidad formativa, la ocupación, materia de la capacitación, especifica el monto de la subvención económica mensual, que como ya dijimos en la pregunta precedente, no debe ser menor que la remuneración mínima vital tiene que también establecerse la duración del Convenio y las causales de modificación, suspensión y terminación del Convenio. Ahora, si la entidad o la empresa no registra al practicante profesional o no tiene formalizado un convenio. En dicho caso, si le corresponde solicitar un contrato bajo la ley laboral, siempre y cuando se cumpla con las formalidades.

**5. ¿Cuál es el plazo máximo para prestar servicios como practicante profesional o preprofesional? ¿Qué debería hacer yo como practicante si excedo los 12 meses bajo la modalidad formativa?**

Mg. Varas: Lo que en este caso el Decreto Legislativo 1401 nos dice que el tiempo de duración de un convenio en las prácticas pre-profesionales no puede extenderse más allá del periodo de 2 años, lo cual significa que el plazo máximo es de 2 años; cabe precisar que si el plan de estudios contempla un criterio distinto para la realización de prácticas profesionales. Entonces prevalece este criterio distinto que en muchos casos puede ser de un año, pero repito, de acuerdo con el Decreto Legislativo 1401, las prácticas profesionales, pueden darse hasta un periodo de 2 años.

Ahora que debería hacer yo si como practicante se exceden los 12 meses bajo la modalidad formativa y no hay un convenio de extensión o, en todo caso, hay un criterio distinto que debe prevalecer en ese caso ya tendría que formalizarse un contrato laboral, tendría que formalizarse ya un contrato laboral y no un convenio.

**6. ¿El practicante puede realizar horas extras? ¿Qué sucede si se realizan más de las 30 horas semanales?**

Mg. Varas: El practicante pre-profesional no está autorizado para realizar horas extras de acuerdo con ley. En caso de que suceda si realizan horas extras puede ser por

voluntad del practicante pre-profesional, pero la entidad no puede obligarle a hacer horas extras en caso de que le obliga a hacer horas extras, la entidad estaría vulnerando o estaría incumpliendo un deber como entidad y podría ser sancionado por la dirección de inspección laboral del Ministerio de Trabajo.

### **Objetivos Específicos**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

#### **7. ¿Es obligatorio mantener una subvención económica por las prácticas pre-profesionales? ¿por qué? ¿qué sucede si no cumplen, que se debe realizar?**

Mg. Varas: Sí, es obligatorio mantener una subvención económica para las prácticas pre-profesionales y la ley lo fija, no menor al sueldo mínimo vital. Es decir, en estos casos es no menor a 930 soles y en caso no se cumpla entonces estarían cometiendo una infracción, por el incumplimiento de las disposiciones aplicables y es la dirección de la inspección laboral del Ministerio de Trabajo la que se encarga de esta fiscalización y control.

#### **8. ¿Qué se debe realizar si yo como practicante no me brindan la formación como tal sino me asignan tareas que no mantienen relación con mi carrera? ¿pueden sancionar a la entidad o empresa? ¿el practicante puede solicitar un cambio de contrato y que sea laboral?**

Mg. Varas: En este caso, lo que un practicante debe hacer es informar que no se está cumpliendo con el Convenio de acuerdo a lo que establece la ley y al no cumplir las disposiciones aplicables la entidad está sujeto a una sanción por la infracción que está cometiendo el practicante y el practicante puede solicitar un cambio de contrato y que sea este un contrato laboral.

#### **9. ¿Cómo practicante pre-profesional nosotros estamos predispuestos a asumir todos esos riesgos o es que nuestro jefe quien está a cargo de verificar toda la documentación que hacemos es quien debería asumirlo?**

Mg. Varas: Tanto el practicante pre-profesional como el jefe que está a cargo debe verificar toda la documentación que esté conforme y son los que deben verificar y controlar que el Convenio se cumpla conforme a lo dispuesto en la ley.

**2.-Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.**

**10. Podría brindarnos su opinión respecto a los excesos de sobrecarga laboral hacia los practicantes por parte de las empresas o entidades, ¿cómo podemos hacer valer nuestros derechos, y como pedir el cambio a un contrato laboral si se llega a desnaturalizar el de prácticas pre-profesionales.**

Mg. Varas: Sucede que en la práctica usual de los convenios suscritos entre los trabajadores con prácticas pre-profesionales existe parte de la entidad o de la empresa una sobrecarga laboral, dado que el practicante pre profesional se encuentra con las ganas de colaborar para poder aprender más de eso se vale la entidad o la empresa sabiendo de que hay una predisposición para colaboración, entonces la empresa o la entidad aumenta y entrega una sobrecarga laboral o sobrecarga procesal en los casos del Poder Judicial y del Ministerio público. Entonces, cuando esto sucede se hace necesario que el practicante pre-profesional comunique a su coordinador de prácticas para que se restablezca una formalidad que la ley quiere para proteger al practicante pre-profesional y en todo caso cuando no se pueda tratar de restablecer esta modalidad. Entonces el practicante pre-profesional podría por convenir a su derecho solicitar el cambio a un contrato laboral, por supuesto, luego de haber transcurrido un tiempo suficiente y oportuno en la que sí asimiló la experiencia en la modalidad de prácticas pre-profesionales

**3. -Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.**

**11. Y ahora una última pregunta, y más que nada con respecto a una opinión suya netamente. Si bien es cierto, en distintas carreras hay distintos programas para que se generen lo que son las prácticas. Con respecto a la última pregunta, ¿escucho acerca**

**del programa SECIGRA? Bueno, en este programa la universidad tiene un coordinador que se encuentra fiscalizando las labores y aprendizajes del practicante, ¿considera que es un buen programa? ¿Para los practicantes? ¿Este programa es para los estudiantes de Derecho, para usted es un buen programa que se estaría ejecutando y que debería darse un mayor énfasis y apoyo dentro de todas las universidades?**

Mg. Varas: Respecto a esta última pregunta en relación al programa, SECIGRA derecho, por la experiencia vivida y porque yo también realicé la práctica en el programa, el primer año que se estableció esta ley y me sirvió bastante, porque me permitió la reinserción en la administración pública del Estado en la en la especialización de Derecho Administrativo, básicamente en las municipalidades, tengo una buena impresión del SECIGRA derecho, y estoy convencido que ayuda muchísimo para formar y capacitar a los practicantes pre-profesionales de manera muy práctica, muy real, para manejar todo lo que son expedientes, resoluciones y decisiones administrativas y también judiciales. El SECIGRA Derecho es un programa que ayuda mucho en la formación profesional de los estudiantes. Además de ello, es muy beneficioso porque el año que el estudiante ha hecho sus prácticas pre-profesionales es contabilizado y es abonado como un año de servicios al Estado. Es decir, en conclusión, tengo una buena impresión y manifestar que derecho me ayudó mucho en mi formación profesional y estoy convencido que así será para todos los estudiantes que están saliendo de las universidades en su último año para formarlos, para aprender y para decidir qué especialidad quieren continuar en el derecho, muchas gracias.

## ANEXO N°5. Guía de entrevista

**Título de Tesis:** Desnaturalización del Convenio de las Practicas Pre-profesionales un análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022.

**Entrevistado:** Liseth Valencia Cisterna

- Bachiller de la Carrera de Derecho y Ciencias Políticas.
- Primer puesto de la Carrera de Derecho y Ciencias Políticas.
- Ex Practicante **SECIGRISTA** en la Defensoría del Pueblo.

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 20 de setiembre del año 2023 aproximadamente a las 9:20 H realizaremos la entrevista a Liseth Valencia Cisterna quien fue practicante SECIGRISTA de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas en la Defensoría del Pueblo de Lima, quien nos brindará su experiencia como practicante. Liseth permite comenzar:

### Objetivo General

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

#### **1. ¿Has realizado o te encuentras realizando prácticas pre-profesionales?**

Sí, realice el programa SECIGRA, el cual es un convenio entre las universidades y las entidades del estado.

#### **2. ¿Qué carrera te encuentras estudiando?**

Soy Bachiller de la carrera de Derecho en la Universidad Privada del Norte.

#### **3. ¿Qué ciclo te encuentras cursando?**

Soy Bachiller

#### **4. ¿Cuál ha sido el departamento o área dentro de la empresa en el que has realizado tus prácticas?**

Realice mis prácticas en el Área de Salud de la Oficina Defensorial de Lima-Defensoría del Pueblo.

**5. ¿Consideras que la duración de las prácticas ha sido satisfactoria en tu carrera o excesiva?**

En mi caso en particular, he practicado desde el mes de febrero del 2021 hasta noviembre de 2021. Considero que debería de haber practicado por mucho más tiempo, pero en una entidad de la esfera privada y no pública, pues considero que hubiera adquirido otro tipo de conocimiento que puedo emplear en mi ámbito profesional.

**6. ¿Las funciones asignadas mantienen una relación con tu carrera profesional o en su defecto que funciones realizabas?**

Sí, todas las funciones que realizaba tenían que ver con la carrera de Derecho, más que todo con el derecho administrativo y los derechos fundamentales de las personas. Me encargaba de la proyección de oficios o correos institucionales a entidades, cartas de conclusión a los recurrentes, informes de archivo, comunicaciones y trato directo con las entidades del estado a las cuales se les realizaba la intervención para ampliar información y finalmente, comunicación con los recurrentes.

**7. ¿Cómo ha sido el apoyo de tus superiores o jefe directo, respecto a los temas que no conocías o no manejas con facilidad?**

En relación a mi jefa Directa, me apoyó en todos los temas que eran desconocidos para mí, me brindó orientación siempre que la necesite, asimismo, me corregía cada vez que era necesario, a fin de no cometer el mismo error en el futuro.

**8. ¿En líneas generales se cumplieron las condiciones estipuladas en tu convenio de prácticas tu horario, salario y funciones asignadas? ¿Has recibido información sobre la Ley que te respalda como practicante Preprofesional?**

Sí, todas las condiciones que se estipulan en el reglamento de SECIGRA fueron cumplidos al pie de la letra, tanto la fecha del pago del estipendio como mi horario de trabajo desde que inició el programa. No recibí información por parte de mi Unidad Receptora sobre el programa SECIGRA, no obstante, esa información me fue brindada por mi universidad.

**9. ¿Consideras necesario implementar algún mecanismo para identificar las condiciones del convenio de prácticas y así se pueda cumplir con ello?**

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

**¿Por lo que se refiere a tu formación profesional, como consideras que es o ha sido tu experiencia con las prácticas pre-profesionales?**

¿Tu Centro de Formación Profesional te asigno una persona encargada de fiscalizar tu convenio y así evitar su desnaturalización?

**¿Qué crees tú que se puede hacer o realizar para evitarlo?**

2.- Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

**¿Crees necesario implementar a una persona encargada de está fiscalización denominada oficial de cumplimiento?**

**¿Conoces lo que significa un oficial de cumplimiento?**

3.- Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

**¿Crees que es necesario la modificación de la ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades formativas Laborales” en cuanto a implementación de un oficial de cumplimiento?**

Creo que siempre es necesario modificar las normas para un mejor desarrollo.

## **ANEXO N°6. Guía de entrevista**

**Título de Tesis:** Desnaturalización del Convenio de las Practicas Pre-profesionales un análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022.

**Entrevistado:** Susana Sare Isla

- Abogada por la PUCP con especialización en Derecho Público y Buen Gobierno de la misma casa de estudios
- Ex practicante **SECIGRISTA** en la Corte Superior de Justicia del Callao.

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 30 de setiembre del año 2023  
Varas Lucero, T.

aproximadamente a las 9:20 H realizaremos la entrevista a Liseth Valencia Cisterna quien fue practicante SECIGRISTA de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas en la Defensoría del Pueblo de Lima, quien nos brindará su experiencia como practicante. Liseth permite comenzar:

### **OBJETIVO GENERAL**

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

#### **1. ¿Qué son las prácticas pre- profesionales y a quien(es) está dirigido el mismo?**

Las prácticas pre-profesionales vienen a ser una modalidad formativa en el ámbito laboral para aquellos jóvenes que aún se encuentran estudiando en las Universidades. Se les brinda esta oportunidad para que puedan poner en práctica lo aprendido.

#### **2. Siendo que en nuestro país existen varias modalidades formativas y siendo las prácticas pre-profesionales una de ellas, nos podría precisar bajo qué Ley o reglamento se encuentra normado el mismo.**

Bueno, en este caso, sería la Ley 31396.

#### **3. Al encontrarse normado qué derechos y deberes debe mantener el practicante preprofesional**

El practicante debe cumplir con las indicaciones que reciba y el reglamento interno de trabajo. Este tiene como horario laboral únicamente de 30 horas semanales. Así como también el hecho de percibir un pago por el ejercicio de sus laborales.

#### **4. ¿Se debe firmar un convenio para prestar servicios bajo una modalidad formativa? ¿Qué sucede si la entidad o empresa no me registra como practicante? ¿puedo en ese caso solicitar un contrato bajo la ley laboral?**

Sí se debe firmar un Convenio.

#### **5. ¿Cuál es el plazo máximo para prestar servicios como practicante profesional o preprofesional? ¿Qué debería hacer yo como practicante si excedo los 12 meses bajo la modalidad formativa?**

En estos casos, en la Ley se brinda la opción de extender hasta por dos años las prácticas profesionales. En ese caso de exceder, se podría consultar al empleador si hay

opción al cambio a un contrato laboral.

**6. ¿El practicante puede realizar horas extras? ¿Qué sucede si se realizan más de las 30 horas semanales?**

No, la Ley es muy directa al indicar el tiempo de Servicios de parte de los practicantes.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

**7. ¿Es obligatorio mantener una subvención económica por las prácticas pre-profesionales? ¿por qué? ¿qué sucede si no cumplen, que se debe realizar?**

Claro que es obligatorio. Además que la norma lo menciona, el practicante está ejerciendo labores profesionales que le generan beneficios a la empresa y debe ser remunerado. Si no cumplen con ello, incluso podrían recibir una multa por no reconocer las labores del practicante.

**8. ¿Qué se debe realizar si yo como practicante no me brindan la formación como tal sino me asignan tareas que no mantienen relación con mi carrera? ¿pueden sancionar a la entidad o empresa? ¿el practicante puede solicitar un cambio de contrato y que sea laboral?**

Sí sancionan a la entidad y sería menester tener la posibilidad de presentar una queja ante Sunafil exponiendo los hechos que nos están ocurriendo.

**9. ¿Cómo practicante pre-profesional nosotros estamos predispuestos a asumir todos esos riesgos o es que nuestro jefe quien está a cargo de verificar toda la documentación que hacemos es quien debería asumirlo?**

Es el empleador quien debe asumir el capacitar a los practicantes para que puedan ejercer sus labores sin ningún problema.

2.-Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

**10. Podría brindarnos su opinión respecto a los excesos de sobrecarga laboral hacia los practicantes por parte de las empresas o entidades, ¿cómo podemos hacer valer nuestros derechos, y como pedir el cambio a un contrato laboral si se llega a desnaturalizar el de prácticas pre-profesionales.**

Considero que se debería plasmar normativamente qué medidas se podrían tomar al respecto para que nos podamos apoyar en ello.

3. Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

**11. Y ahora una última pregunta, y más que nada con respecto a una opinión suya netamente. Si bien es cierto, en distintas carreras hay distintos programas para que se generen lo que son las prácticas. Con respecto a la última pregunta, ¿escucho acerca del programa SECIGRA? Bueno, en este programa la universidad tiene un coordinador que se encuentra fiscalizando las labores y aprendizajes del practicante, ¿considera que es un buen programa? ¿Para los practicantes? ¿Este programa es para los estudiantes de Derecho, para usted es un buen programa que se estaría ejecutando y que debería darse un mayor énfasis y apoyo dentro de todas las universidades?**

Considero que es un buen programa porque permite a los estudiantes conocer el trabajo que se realiza en las instituciones públicas y cómo funcionan las mismas. Sobre todo, porque en todo momento cuentas con un apoyo por parte de la universidad y de la empre en la cual te encuentras laborando. En mi caso, yo realice Secigra y fue muy enriquecedor tener ese apoyo en todo momento.

## **ANEXO 7. Guía de entrevista**

**Título de Tesis:** Desnaturalización del Convenio de las Practicas Pre-profesionales un análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022.

**Entrevistado:** Ozlem Crisel Palacios Córdova

- Bachiller de la carrera de Ingeniería Civil
- Ex practicante en el área de calidad.
- Ex supervisora de Obra en los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Lima 2019.

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 17 de setiembre del año 2023 aproximadamente a las 17:00 H se realizó la entrevista a Ozlem Crisel Palacios Córdova quien a la actualidad se desempeña como Bachiller de la carrera de Ingeniería Civil , quien nos brindará su experiencia como practicante.

### **Objetivo General**

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

#### **1. ¿Has realizado o te encuentras realizando prácticas pre-profesionales?**

Actualmente no me encuentro realizando prácticas, pero sí he tenido la

oportunidad de realizarlas.

**2. ¿Qué carrera te encuentras estudiando?**

A la actualidad no me encuentro estudiando ya que culmine mis estudios en el 2020.

**3. ¿Qué ciclo te encuentras cursando?**

En la actualidad soy Bachiller de la carrera de Ingeniería Civil.

**4. ¿Cuál ha sido el departamento o área dentro de la empresa en el que has realizado tus prácticas?**

En la empresa que generé mis prácticas estuve como supervisora de Calidad.

**5. ¿Consideras que la duración de las prácticas ha sido satisfactoria en tu carrera o excesiva?**

Respecto a tiempo considero que fueron satisfactorias el tiempo en obra.

**6. ¿Las funciones asignadas mantienen una relación con tu carrera profesional o en su defecto que funciones realizadas?**

Las funciones y tareas que me asignaba mi superior si mantienen una relación directa con la carrera que he estudiado.

**7. ¿Cómo ha sido el apoyo de tus superiores o jefe directo, respecto a los temas que no conocías o no manejas con facilidad?**

Si, mantuve apoyo constante por quien era mi supervisor; ya que, me ayudo y enseño en todo lo que no manejaba o desconocía.

**8. ¿En líneas generales se cumplieron las condiciones estipuladas en tu convenio de prácticas tu horario, salario y funciones asignadas? ¿Has recibido información sobre la Ley que te respalda como practicante Preprofesional?**

Respecto a horarios si se cumplían, pero el salario y funciones no se cumplieron durante el tiempo de prácticas, por lo que en global puedo decir que esta experiencia no fue muy agradable como practicante.

Información directa de la empresa no recibí sobre mis derechos y/o deberes como practicante y tampoco lo recibí por parte de la universidad considero que nunca se me informo ya que es una práctica que yo busque por mis propios medios es por ello que la universidad no se mantuvo o me informo de lo que debía aceptar y que no.

**9. ¿Consideras necesario implementar algún mecanismo para identificar las condiciones del convenio de prácticas y así se pueda cumplir con ello?**

Si, porque yo no tenía ninguna información sobre mi convenio o contrato no sabía realmente como debía llevar todo el proceso de prácticas.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

#### **10. ¿Por lo que se refiere a tu formación profesional, como consideras que es o ha sido tu experiencia con las prácticas pre-profesionales?**

No la considero mala ni buena, puedo decir que es intermedio ya que me enseñaron cosas importantes en el período de prácticas, que puedo aplicar en la vida profesional actualmente que ejerzo mi carrera.

#### **11. ¿Tu Centro de Formación Profesional te asigno una persona encargada de fiscalizar tu convenio y así evitar su desnaturalización?**

No, nunca tuve a ningún encargado.

12 ¿Qué crees tú que se puede hacer o realizar para evitarlo?

Definitivamente la universidad debe estar más presente en el convenio para que de esa manera sea ella quien nos brinde la información requerida.

2.- Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

**13 ¿Crees necesario implementar a una persona encargada de está fiscalización denominada oficial de cumplimiento?**

**Si, definitivamente eso lograría ampliar un poco más el panorama de las practicas pre-profesionales, ya que uno que no es estudiante de Derecho no tiene mucho conocimiento sobre ello.**

14 ¿Conoces lo que significa un oficial de cumplimiento?

**Si, si escuché porque vi temas bancarios.**

15 Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que  
Varas Lucero, T.

establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

16 ¿Crees que es necesario la modificación de la ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades formativas Laborales” en cuanto a implementación de un oficial de cumplimiento?

Si, porque si a la fecha ya existe la ley no es totalmente clara o específica porque en mi caso nunca la universidad se encargó de fiscalizar mi convenio, entonces es necesario alguna reforma.

## **ANEXO 8. Guía de entrevista**

**Título de Tesis:** Desnaturalización del Convenio de las Practicas Pre-profesionales un análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022.

**Entrevistado:** Maena Méndez Soncco

- Practicante de la Notaria Gálvez
- Estudiante del sexto ciclo en la Universidad Privada del Norte WORKING ADULT.

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 20 de setiembre del año 2023 aproximadamente a las 15:00 H se realizó la entrevista a Maena Méndez, quien a la actualidad se desempeña como estudiante en working adult en sexto ciclo quien nos brindará su experiencia como practicante en la Notaria Gálvez.

### **Objetivo general**

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al practicante pre-profesional.

**1. ¿Has realizado o te encuentras realizando prácticas pre-profesionales?**

Si, estoy realizando prácticas pre-profesionales.

**2. ¿Qué carrera te encuentras estudiando?**

Derecho.

**3. ¿Qué ciclo te encuentras cursando?**

Sexto Ciclo

**4. ¿Cuál es o ha sido el departamento o área dentro de la empresa en el que estás o realizaste tus prácticas?**

Ámbito Notarial, área de bancos – Notaria Gálvez

**5. ¿Consideras que la duración de las prácticas ha sido o es satisfactoria en tu carrera o excesiva?**

Si, es satisfactoria ya voy realizando aquí mis practicas 9 meses.

**6. ¿Las funciones asignadas mantienen una relación con tu carrera profesional o en su defecto que funciones realizabas o realizas?**

Si, yo me encargo de realizar liberaciones de prenda vehicular y de darle seguimiento a todo el proceso desde la firma en Escritura Pública hasta que sea inscrito en SUNARP. Asimismo, me encargo de redactar contratos.

**7. ¿Cómo es o ha sido el apoyo de tus superiores o jefe directo, respecto a los temas**

**que no conocías o no manejas con facilidad?**

Buena, el abogado que se encuentra a mi cargo es muy paciente conmigo y se encarga también de enseñarme en caso tenga dudas.

**8. ¿En líneas generales se cumplen o cumplieron las condiciones estipuladas en tu convenio de prácticas tu horario, salario y funciones asignadas? ¿Has recibido información sobre la Ley que te respalda como practicante Preprofesional?**

No, yo no firmé ningún contrato ni convenio de prácticas todo siempre lo hablo con el abogado, con respecto al horario trabajo casi 8 horas y en caso deba quedarme más horas mi jefe siempre nos invita cena: pizza o pollo, la verdad que si se sobre la Ley, pero no tengo mucho conocimiento de sus alcances ni que me corresponde a mi como practicante, normalmente aquí los fines de mes siempre nos quedamos hasta tarde, y con respecto a mi salario si se cumple con lo conversado, pero no me pagan horas extras, como te digo nos dan cena.

**9. ¿Consideras necesario implementar algún mecanismo para identificar las condiciones del convenio de prácticas y así se pueda cumplir con ello?**

Si, claro es básico creo porque en mi caso yo no firme ningún convenio ya que en ese momento no sabía que era necesario.

**Objetivos específicos**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

**¿Por lo que se refiere a tu formación profesional, como consideras que es o ha sido tu experiencia con las prácticas pre-profesionales?**

En general, considero que hasta el momento es buena ya que en las practicas es muy diferente a lo aprendido en la universidad y permite pues desarrollar estos conocimientos ya en campo y así seguir perfeccionando lo ya adquirido en la etapa universitaria, salvo por el horario que si debiera ser menor así nos permite tener más tiempo para la universidad.

**¿Tu Centro de Formación Profesional te asigno una persona encargada de fiscalizar tu convenio y así evitar su desnaturalización?**

No, nadie de la universidad se encarga de fiscalizar mis practicas solo llenamos tipo un formato para decir que estamos realizando las practicas, pero luego ya no hacen nada.

**¿Qué crees tú que se puede hacer o realizar para evitarlo?**

Creería que la Universidad debería tener más protagonismo en cuanto a la supervisión de las prácticas pre-profesionales para que de esta manera también poder sentirnos protegidos

ante cualquier abuso.

2.- Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

¿Crees necesario implementar a una persona encargada de está fiscalización denominada oficial de cumplimiento?

**Si, ya que debería ser obligatorio para que las universidades tengan a alguien en específico que pueda estar presente y así los mismos practicantes sepan a quien acudir en una primera instancia.**

¿Conoces lo que significa un oficial de cumplimiento?

**La verdad no, creo que es más para temas bancarios.**

3.- Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

**¿Crees que es necesario la modificación de la ley N° 28518 “ Ley sobre Modalidades formativas Laborales” en cuanto a implementa a un oficial de cumplimiento**

Bueno, creo que las leyes siempre se modifican y varían para un mejor desarrollo y en este caso pues la idea está buena, así que si es necesario que pueda ser modificada.

## **ANEXO N° 8. Guía de entrevista**

**Título de Tesis:** Desnaturalización del Convenio de las Practicas Pre-profesionales un análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022.

**Entrevistado:** Miriam Mendoza Moscoso

- Practicante en Tribeca Inmobiliaria
- Estudiante del décimo ciclo de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 20 de setiembre del año 2023 aproximadamente a las 9:00 am se realizó la entrevista a Miriam Mendoza, quien a la actualidad se desempeña como estudiante de la universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), quien nos brindará su experiencia como practicante en Tribeca Inmobiliaria

**1. ¿Has realizado o te encuentras realizando prácticas pre-profesionales?**

He realizado prácticas pre-profesionales.

**2. ¿Qué carrera te encuentras estudiando?**

Me encuentro estudiando la carrera de Arquitectura.

**3. ¿Qué ciclo te encuentras cursando?**

9no ciclo.

**4. ¿Cuál es o ha sido el departamento o área dentro de la empresa en el que estás o realizaste tus prácticas?**

El área de proyectos dentro de una Inmobiliaria.

**5. ¿Consideras que la duración de las prácticas ha sido o es satisfactoria en tu carrera o excesiva?**

Considero que sí, he conocido las funciones y la organización del área.

**6. ¿Las funciones asignadas mantienen una relación con tu carrera profesional o en su defecto que funciones realizabas o realizas?**

Sí, ya que manejábamos mucho el desarrollo de espacio, lo que consideramos importante para el arquitecto.

**7. ¿Cómo es o ha sido el apoyo de tus superiores o jefe directo, respecto a los temas que no conocías o no manejas con facilidad?**

El respaldo brindado por mi jefa directa fue excepcional, dado que me asistía en todos los asuntos y procedimientos de los cuales desconocía.

**8. ¿En líneas generales se cumplen o cumplieron las condiciones estipuladas en tu convenio de prácticas tu horario, salario y funciones asignadas? ¿Has recibido información sobre la Ley que te respalda como practicante Preprofesional?**

Las condiciones estipuladas respecto a mi salario y tiempo sí, pero con respecto a mis funciones, cargaba con asuntos que no me correspondían, pero igual intentaba dar lo mejor. No he recibido información sobre la Ley por parte de la empresa; por ende, me respalde de manera independiente buscando información por mi cuenta.

**9. ¿Consideras necesario implementar algún mecanismo para identificar las condiciones del convenio de prácticas y así se pueda cumplir con ello?**

Sí, debido a que como eres nuevo en el campo uno necesita saber si está recibiendo lo que por ley corresponde.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional

realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

**10. ¿Por lo que se refiere a tu formación profesional, como consideras que es o ha sido tu experiencia con las prácticas pre-profesionales?**

En cuanto a mis prácticas, considero que he tenido la oportunidad de adentrarme en la realidad o, al menos, en una faceta de lo que mi carrera podría abarcar. Además, he constatado que mi formación profesional ha sido de utilidad para poder desenvolverme en este contexto.

**11. ¿Tu Centro de Formación Profesional te asigno una persona encargada de fiscalizar tu convenio y así evitar su desnaturalización?**

No, solo tengo conocimiento que existe un área en el campus encargada de las prácticas pre-profesionales, quienes son los que hacen posible la firma del convenio.

**12. ¿Qué crees tú que se puede hacer o realizar evitarlo?**

En primer lugar, sería recomendable que la universidad organice conferencias informativas acerca de las prácticas pre-profesionales, en las cuales se compartan experiencias sobre la realidad del entorno laboral. Posteriormente, sería apropiado designar a un supervisor encargado de garantizar que la empresa cumpla con los términos estipulados en el convenio.

2.- Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

¿Crees necesario implementar a una persona encargada de está fiscalización denominada oficial de cumplimiento?

**Sí, Este supervisor debería desempeñar un papel activo, acompañándote en cada etapa del proceso, formulando preguntas pertinentes y brindando apoyo constante durante todo el periodo de prácticas.**

¿Conoces lo que significa un oficial de cumplimiento?

No

3.- Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que

establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

¿Crees que es necesario la modificación de la ley N° 28518 “ Ley sobre Modalidades formativas Laborales” en cuanto a implementa a un oficial de cumplimiento

**Sería beneficioso para el estudiante.**

### **ANEXO N°9. Guía de entrevista**

**Título de Tesis:** Desnaturalización del Convenio de las Practicas Pre-profesionales un análisis de la Legislación Laboral Peruana en las Empresas Privadas durante los Periodos 2021 al 2022.

**Entrevistado:** Cindy Turpo Chino

- Ex Practicante en Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta.
- La Cantuta.

Teresa Varas Lucero: Buenos días, siendo el día de hoy 22 de setiembre del año 2023 aproximadamente a las 10:00 am se realizó la entrevista a Cindy turpo, quien a la actualidad se desempeña como), quien nos brindará su experiencia como practicante en Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta.

#### **Objetivo General**

Identificar qué mecanismos se pueden establecer para evitar la desnaturalización de una Modalidad Formativa dentro de las empresas privadas con la finalidad de proteger al

practicante pre-profesional.

**1. ¿Has realizado o te encuentras realizando prácticas pre-profesionales?**

Realice practicas pre-profesionales.

**2. ¿Qué carrera te encuentras estudiando o estudiaste?**

Educación.

**3. ¿Qué ciclo te encuentras cursando?**

En el noveno hice mis prácticas.

**4. ¿Cuál es o ha sido el departamento o área dentro de la empresa en el que estás o realizaste tus prácticas?**

Fui Docente en el Colegio de aplicación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta y en I.E 068 Bethania.

**5. ¿Consideras que la duración de las prácticas ha sido o es satisfactoria en tu carrera o excesiva?**

Fue satisfactoria, puesto que el trabajo no era diario.

**6. ¿Las funciones asignadas mantienen una relación con tu carrera profesional o en su defecto que funciones realizabas o realizas?**

Si, porque enseñaba y al mismo tiempo tenía contacto con los niños.

**7. ¿Cómo es o ha sido el apoyo de tus superiores o jefe directo, respecto a los temas que no conocías o no manejas con facilidad?**

Buena, mi jefa fue la misma docente de mi curso, era ella quien nos llevaba a realizar las prácticas y ella nos daba la retroalimentación necesaria después de cada clase dictada indicando los puntos positivos y negativos y así saber en qué mejorar.

**8. ¿En líneas generales se cumplen o cumplieron las condiciones estipuladas en tu convenio de prácticas tu horario, salario y funciones asignadas? ¿Has recibido información sobre la Ley que te respalda como practicante Preprofesional?**

Bueno, firmé mi convenio. Sin embargo, mis practicas no fueron remuneradas, pero con respecto a mi horario muchas veces tuve que quedarme más tiempo de lo mencionado en el convenio y no sabía que existía una ley sobre ello.

**9. ¿Consideras necesario implementar algún mecanismo para identificar las condiciones del convenio de prácticas y así se pueda cumplir con ello?**

Claro, ya que las prácticas cumplen un rol importante en la formación profesional por lo que se debe tener en cuenta el correcto desarrollo de este.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1.- Analizar y entender la importancia de que el Centro de Formación profesional realice una fiscalización permanente para asegurar el buen desarrollo de la modalidad formativa y de esa manera evitar la desnaturalización.

**10. ¿Por lo que se refiere a tu formación profesional, como consideras que es o ha sido**

**tu experiencia con las prácticas pre-profesionales?**

En este caso, bien ya que como lo mencione era mi docente la persona encargada de fiscalizar mi trabajo entonces en todo momento siempre se tuvo contacto con ella, tal vez porque fue de la misma universidad.

**11. ¿Tu Centro de Formación Profesional te asigno una persona encargada de fiscalizar tu convenio y así evitar su desnaturalización?**

Si, la persona encargada era docente mía y con ella llenaba todos mis informes.

**12. ¿Qué crees tú que se puede hacer o realizar para evitarlo?**

Bueno, en mi caso me fue bien con las prácticas, porque tenía siempre una compañía y que era parte de la universidad también, entonces creería que es un buen ejemplo.

2.- Identificar porque es necesario implementar un oficial de cumplimiento dentro de la ley de modalidades formativas.

**13. ¿Crees necesario implementar a una persona encargada de esta fiscalización denominada oficial de cumplimiento?**

**Si, yo creo y siempre dije que si me fue bien en parte es porque estuve acompañada durante todo el convenio.**

**14. ¿Conoces lo que significa un oficial de cumplimiento?**

**No, nunca escuche sobre eso**

3.- Determinar las acciones necesarias para lograr los criterios de valoración para no desnaturalizar las practicas pre-profesionales e Incorporar el inciso 10.1 a la ley N° 28518, que establezca la creación de un oficial de cumplimiento dentro del Centro de formación profesional.

**15. ¿Crees que es necesario la modificación de la ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades formativas Laborales” en cuanto a implementación de un oficial de cumplimiento?**

**En realidad, de lo que me dices yo creo que si sería necesario porque sería un apoyo para los practicantes y eso es vital para que así se encuentren protegidos durante todo el convenio.**