

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CONTABILIDAD



**EFFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO
INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES
A NIVEL NACIONAL**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA Y NEGOCIOS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CONTABILIDAD
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CONTABILIDAD**

TESISTA:

PICOY ZAMBRANO GLADYS BEATRIZ

ASESOR :

Dr. MIRAVAL TARAZONA CAYTO DIDI

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Esta obra, fruto de mi esfuerzo, está dedicada a Dios y a mis padres con mucho amor. Pedro Picoy Trinidad y Hermelinda Zambrano Martel, porque me inculcaron el amor, la responsabilidad y las ganas de triunfar y desarrollarme. A mis profesores que me apoyaron para convertirme en un profesional exitoso.

Gladys.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, que ha marcado mi camino y me ha guiado y que siempre está conmigo y me ayuda a aprender de mis errores y no repetirlos.

A mis padres porque se preocupaban por mí, sus canas son sinónimos de sabiduría en enseñanza hacia a mí. Me enseñaron muchas cosas vitales para la vida.

Agradezco a mis maestros y a la universidad por todos los conocimientos que me han otorgado en este largo camino y así poder Alcanzar uno de mis objetivos.

Gladys.

RESUMEN

El propósito de este estudio fue conocer el efecto de la Ley No. 31131 en los presupuestos de los gobiernos locales a nivel nacional hasta el 2021. Ley N° 31131 que determina la clasificación de servidores en RECAS con base en análisis jurídico. Dependiendo de la naturaleza del trabajo, a efectos explicativos formulamos lo siguiente: Las personas que realizan trabajo permanente en las instituciones se amparan con la Ley 31131, de manera general. Esta Ley establece que todos los servidores RECAS que estuvieron laborando hasta el 10 de marzo del 2021 y que fueron despedidos deben ser repuestos a su centro de trabajo, teniendo en cuenta que los contratos RECAS son para trabajos permanentes es decir por tiempo indefinido. La naturaleza de la incertidumbre ahora significa que la única forma en que un trabajo de servidor puede terminar una relación laboral permanente bajo RECAS es a través del incumplimiento del contrato establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo 1057. Los servidores de RECAS son sancionados con despido de conformidad con el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057 y las disposiciones de carácter general aprobadas por el Decreto Supremo 040-2014-PCM (aplicabilidad transversal al régimen general). El tipo de estudio fue a nivel de investigación causal explicativa, y se aplicó una muestra transversal de 280 personas, y se utilizó como instrumento el cuestionario utilizando el método de encuesta. Los resultados de la prueba inferencial de Pearson nos dicen que el efecto causal es significativo en el nivel 0.01 (bilateral) arrojando una ji cuadrada de 466, 667a mayor al valor de grado de libertad $16 = 1.7459$ según la tabla de la t de Student. Por lo que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, el efecto de la Ley N°31131 es de fiel cumplimiento, debiendo las municipalidades provinciales gestionar el presupuesto institucional para su cumplimiento

Palabras clave: Discriminación laboral, fiscalización laboral, presupuesto, modificaciones presupuestarias, partidas presupuestarias.

ABSTRACT

The purpose of this study was to know the effect of Law No. 31131 on the budgets of local governments at the national level until 2021. Law No. 31131 that determines the classification of servers in RECAS based on legal analysis. Depending on the nature of the work, for explanatory purposes we formulate the following: People who carry out permanent work in institutions are protected by Law 31131, in a general manner. This Law establishes that all RECAS servers who were working until March 10, 2021, and who were dismissed must be replaced at their workplace, considering that RECAS contracts are for permanent jobs, that is, for an indefinite period. The nature of the uncertainty now means that the only way a server job can terminate a permanent employment relationship under RECAS is through breach of contract established in Article 10 of Legislative Decree 1057. RECAS servers are punished with dismissal in accordance with the administrative disciplinary procedure of Law 30057 and the general provisions approved by Supreme Decree 040-2014-PCM (transversal applicability to the general regime). The type of study was at the level of causal explanatory research, and a cross-sectional sample of 280 people was applied, and the questionnaire was used as an instrument using the survey method. The results of the Pearson inferential test tell us that the causal effect is significant at the 0.01 level (bilateral), yielding a chi square of 466, 667a greater than the degree of freedom value $16 = 1.7459$ according to the student t table. Therefore, the alternative hypothesis is approved, and the null hypothesis is rejected. In conclusion, the effect of Law No. 31131 is faithful compliance, and provincial municipalities must manage the institutional budget for its compliance.

Keywords: Labor discrimination, labor inspection, budget, budget modifications, budget items.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi conhecer o efeito da Lei nº 31.131 nos orçamentos dos governos locais em nível nacional até 2021. Lei nº 31.131 que determina a classificação dos servidores no RECAS com base na análise jurídica. Dependendo da natureza do trabalho, para fins explicativos formulamos o seguinte: As pessoas que exercem trabalho permanente em instituições são protegidas pela Lei 31.131, de forma geral. Esta Lei estabelece que todos os servidores RECAS que trabalhavam até 10 de março de 2021 e que foram desligados deverão ser substituídos em seu local de trabalho, levando em consideração que os contratos RECAS são para empregos permanentes, ou seja, por tempo indeterminado. A natureza da incerteza agora significa que a única maneira de um servidor encerrar um vínculo empregatício permanente no âmbito do RECAS é através da violação do contrato estabelecido no artigo 10 do Decreto Legislativo 1.057. Os servidores do RECAS são punidos com demissão de acordo com o procedimento administrativo disciplinar de Lei 30.057 e as disposições gerais aprovadas pelo Decreto Supremo 040-2014-PCM (aplicabilidade transversal ao regime geral). O tipo de estudo foi ao nível da investigação causal explicativa, tendo sido aplicada uma amostra transversal de 280 pessoas, tendo sido utilizado como instrumento o questionário através do método de inquérito. Os resultados do teste inferencial de Pearson nos dizem que o efeito causal é significativo no nível 0,01 (bilateral), produzindo um qui-quadrado de 466,667a maior que o valor do grau de liberdade $16 = 1,7459$ de acordo com a tabela t de Student. Portanto, a hipótese alternativa é aprovada e a hipótese nula é rejeitada. Concluindo, o efeito da Lei nº 31.131 é o fiel cumprimento, e os municípios provinciais devem administrar o orçamento institucional para o seu cumprimento.

Palavras-chave: Discriminação laboral, inspeção do trabalho, orçamento, alterações orçamentais, rubricas orçamentais.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
RESUMO	vii
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN.....	xi

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2	JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.2.1	Justificación.	16
1.2.2	Importancia	16
1.3	VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4	FORMULACIÓN DE PROBLEMAS.....	17
1.4.1	Problema general	17
1.4.2	Problemas específicos.....	17
1.5	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	17
1.5.1	Objetivo general.....	17
1.5.2	Objetivos específicos	17

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.2	BASES TEÓRICAS	24
2.2.1	Aspectos relevantes del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS).....	24
2.2.2	Presupuesto institucional	30
2.3	BASES CONCEPTUALES	31
2.4	BASES FILOSÓFICAS.....	32
2.5	BASES EPISTEMOLÓGICAS	32
2.6	BASES ANTROPOLÓGICAS.....	33

CAPÍTULO III.

SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1	FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	35
3.1.1	Hipótesis general.....	35
3.1.2	Hipótesis específicas.....	35
3.2	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
3.3	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	36
3.3.1	Variable Independiente	36
3.3.2	Variable dependiente	37

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1	ÁMBITO.....	38
4.2	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	38
4.2.1	Tipo de investigación.....	38
4.2.2	Nivel de investigación	39
4.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
4.3.1	Descripción de la Población	39
4.3.2	Muestra y método de muestreo.....	39
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión.....	43
4.4	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	43
4.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	43
4.5.1	Técnicas.	43
4.5.2	Instrumentos.....	44
4.6	TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS ..	46
4.6.1	Técnica para el procesamiento de datos.	46
4.6.2	Análisis de datos.	46
4.7	ASPECTOS ÉTICOS	46

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO	47
5.2	ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	59
5.3	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
5.4	APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
CONCLUSIONES.....		70
SUGERENCIAS		¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS		72

INTRODUCCIÓN

La investigación cobra importancia porque nos hace darnos cuenta de la importancia del deseo de la Ley N° 31131 del Consejo Nacional de la República de establecer la abolición gradual del sistema CAS para que los servidores públicos puedan pasar al nivel de autoridad legislativa Decretos 276 y 728 A través de un comunicado de prensa, Servir enfatizó que “las autoridades competentes se encuentran trabajando de manera coordinada para acordar lo dispuesto en la referida norma.

Esto también ocurrió en el contexto del proceso de inconstitucionalidad iniciado ante la Corte Constitucional en mayo de este año por la Fiscalía especializada en casos constitucionales, bajo el mandato de Francisco Sagasti.

La Procuraduría General de la República dijo que la ley "fue promulgada al margen de la interacción que debe existir entre el Consejo Nacional de la República y el Poder Ejecutivo para dictar normas que afecten la economía del país e implementar el nuevo sistema de servicio civil".

En el primer capítulo se presentaron los aspectos básicos del problema de investigación, el fundamento del problema, el fundamento e importancia de la investigación, la factibilidad de la investigación y la construcción del problema general, específicamente la construcción de conceptos generales y específicos.

En el segundo capítulo: Se registró el sistema de hipótesis con la construcción de hipótesis generales y específicas y la aplicación de variables y definiciones operativas de variables.

En el tercer capítulo: se registró el marco teórico, el contexto de la investigación, la base teórica y la base conceptual.

En el cuarto capítulo: el marco metodológico, alcance de la investigación, tipo y nivel de la investigación, población y muestra, diseño de la investigación, técnicas y herramientas, técnicas de procesamiento de datos y aspectos éticos.

En el quinto capítulo: se registran los resultados y discusiones, y se realiza análisis descriptivo, análisis inferencial o prueba de hipótesis, discusión y aportes científicos a la investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación Del Problema

En nuestro Perú, se ha podido evidenciar que existe diferentes Regímenes laborales, los cuales ocasionan diferentes problemas no solo para el otorgamiento de beneficios sino también por la inestabilidad laboral de los trabajadores en las diferentes instituciones públicas del estado.

El Contrato de Servicios Administrativos (CAS) fue diseñado para superar una serie de contingencias laborales que surgieron antes de la introducción de un sistema uniforme a nivel estatal. Actualmente se utiliza ampliamente en el sector público. Sin embargo, la falta de seguridad laboral y la falta de disponibilidad de especialistas, técnicos y asistentes calificados en todas las instituciones del país han sido durante mucho tiempo una necesidad y una escasez. Este es un problema que debe resolverse rápidamente considerando la inconstitucionalidad de la Ley núm. 31131.

En este sentido, considerando la constitución política del Perú, los estándares de la Corte Constitucional y las leyes vigentes, proponemos un ordenamiento jurídico que garantice la estabilidad de los puestos de trabajo de los trabajadores con un justo reconocimiento de las necesidades de los trabajadores y enormes sacrificios.

El régimen especial laboral de la contratación administrativa de servicios (régimen CAS) se creó en el año 2008, a través del (*Decreto Legislativo N° 1057, 2008*). “Este régimen especial de la Administración pública fue instituido por las siguientes razones:

1. Poner fin a los contratos impersonales de servicios, que hasta entonces eran un sistema contractual en el que el Estado reconoce explícitamente que el servidor desempeña tareas secundarias y permanentes sin estar asociado a la entidad. Es decir, trabajan sin beneficiarse de las herramientas de protección o bienestar social que les brinda el marco legal.

2. Las instituciones del sector público tienen prohibido utilizar este tipo de contrato para empleos de carácter permanente, a través de empresas privadas o de servicios temporales o cooperativas de trabajadores.
3. “Evitar el cobro que el poder judicial brinda a sus empleados bajo el sistema de los Decretos Legislativos N° 276 y 728”.

Posteriormente la (Ley N° 29849, 2012) “Confirma que este sistema de trabajo se acabará; Sin embargo, no especifica una fecha definitiva, pese a la intención de algunos legisladores de fijar un límite claro y preciso. El primer artículo adicional de este reglamento sólo anuncia la supresión gradual del sistema CAS, a partir de 2013, con el establecimiento del sistema de función pública.

Además de anunciar la supresión del CAS, el citado reglamento también trae una serie de mejoras a las autoridades del sistema:

1. El salario deberá ser al menos igual al nivel mínimo de vida.
2. Incrementar la duración de la licencia a 30 días.
3. Gozar de los derechos reconocidos por la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
4. El tiempo de descanso no está incluido en la jornada laboral.
5. Premios de vacaciones y año nuevo de conformidad con lo dispuesto en la ley.

Estas mejoras se sumaron a las realizadas con el (DECRETO SUPREMO N° 065-2021-PCM, 2021) expedido por consecuencia de la invocación que se realiza la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída sobre el Expediente N° 002-2010-PI/TC, por las que se incluyó los derechos de negociación colectiva y huelga.

(Decreto Legislativo N° 1057, 2008) “Incluso con estas mejoras, CAS todavía crea un problema: trabajo inestable, independientemente del desempeño del trabajador.

Teniendo en cuenta que el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057 indica que la celebración de esta festividad es por un período determinado que puede renovarse; El artículo 5 del citado reglamento, que fue aprobado mediante

Decreto Supremo N° 075, indica que la prórroga depende de la voluntad de la unidad. Esta posibilidad se esperaba desde el pleno.

Esta característica conduce al deterioro de las condiciones laborales de muchos trabajadores, quienes para continuar trabajando deben aceptar condiciones laborales más duras que las exigidas por el sistema laboral en el Decreto Orgánico de la Ley No. 276 y el Decreto Legislativo No. 728; O el sistema de servicio civil Una jornada laboral más larga, menos respeto por las desconexiones digitales y trabajar durante los descansos estándar son algunos ejemplos de lo que los servidores CAS se ven obligados a soportar. El informe CAS de 2017, elaborado por la Función Pública Nacional - Servir, indica que los funcionarios con contrato de servicios administrativos constituyen el segundo grupo en los empleos públicos, después de los funcionarios sujetos a sistemas laborales especiales, mientras que constituyen el 22% del total de la fuerza laboral estatal. La inestabilidad que genera el CAS para los empleados estatales en Perú ha dado lugar a diversas propuestas legislativas para eliminar este sistema laboral.

“Posteriormente se aprobó la Ley N° 31131, ley que establece disposiciones encaminadas a eliminar la discriminación en el empleo en el sector público.

Esta norma prevé, entre otras cosas, el traspaso del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (Sistema CAS) al sistema laboral regulado por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, según la unidad; Paralización de contratos regulados por modo CAS y estabilización de servidores regulados por modo CAS hasta que se ajusten a los modos especificados, condición no especificada aprobada” (Informe Técnico 357-2021-SERVIR-GPGSC, 2021)

“Esta medida tomada por el gobierno establece la reposición de muchos trabajadores en las diferentes entidades públicas entre ellas los gobiernos locales de todo el Perú, los mismos que verán afectados sus presupuestos, ya que la Ley N° 31131, establece en su artículo 5 La implementación de los sistemas se financia con cargo al presupuesto de cada entidad, al tiempo que le permite realizar los ajustes necesarios al presupuesto para cumplir con lo dispuesto en esta ley sin

necesidad de recursos del erario público ni afectar costos e inversiones en materiales infraestructura y otros elementos necesarios para proporcionar servicios públicos óptimos y cumplir con las normas presupuestarias legales.

A esta medida no es ajena los gobiernos locales provinciales de Huánuco, los mismos que tienen gran cantidad de trabajadores despedidos y que con la actual Ley N° 31131 deberán ser repuestos a su centro de trabajo afectando a su presupuesto institucional tal como señala la Ley.” (Saavedra, 2021)

1.2 Justificación E Importancia De La Investigación

1.2.1 Justificación.

La investigación acerca de la incidencia económica de la Ley N° 31131 en el Presupuesto institucional de los gobiernos locales permite tomar conciencia a los titulares de pliegos y funcionarios de la legalidad de la estabilidad laboral de los trabajadores buscando la erradicación de las discriminaciones en los regímenes laborales del Sector Público, teniendo en cuenta de que la norma dispone el traslado del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (régimen CAS) a los regímenes laborales regulados por los decretos legislativos N° 276 y N° 728.

1.2.2 Importancia

La importancia de la investigación contribuyó a una buena interpretación de la Ley N° 31131 y evitar despidos arbitrarios que solo trajo consigo la inestabilidad laboral, con independencia del rendimiento del trabajador, además de perjudicar al Estado al tener que reponer a los trabajadores despedidos afectando al presupuesto institucional y del Estado.

1.3 Viabilidad De La Investigación

La presente tesis fue viable porque estuvo basada en una investigación cuantitativa y cumple con los efectos de la Ley N° 31131 y su repercusión en el presupuesto institucional, siendo su tipo de alcance en la investigación explicativa,

en la que se realizaron encuestas a los trabajadores de la entidad para conocer el efecto de la Ley y su alcance.

1.4 Formulación De Problemas

1.4.1 Problema general

¿En qué medida la Ley N° 31131 afecta económicamente al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional – Periodo 2021?

1.4.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la Ley N° 31131 elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado de las municipalidades provinciales a nivel nacional?
- b. ¿Cómo es que la aplicación progresiva de la Ley N° 31131 incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional?
- c. ¿En qué forma la Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral influye en regular la disponibilidad presupuestaria erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional?

1.5 Formulación De Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Conocer cuál será el efecto de la Ley N° 31131 en el presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional - Periodo 2021.

1.5.2 Objetivos específicos

- a. Conocer como la Ley N° 31131 elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado de las municipalidades provinciales a nivel nacional.
- b. Analizar como la aplicación progresiva de la Ley N° 31131 incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.
- c. Determinar como la Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral influye en regular la disponibilidad presupuestaria erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

1.6 Antecedentes De La Investigación

Esta sección revisa los estándares comparativos y los límites de los estudios más importantes o actuales relacionados con el tema de investigación utilizada como referencias. Luego de buscar en bibliotecas especializadas de instituciones de educación superior e Internet, se confirmó que casi no hay trabajos sobre este tema, pero se confirmó que sí hubo trabajos parcialmente enfocados a estos componentes tanto en el exterior como en el interno. Entre ellos, los contenidos más relevantes de este estudio son los siguientes.

Antecedentes Nacionales

Céspedes Camacho (2019)

Tesis: La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS en la corte superior de Lima Norte – 2017. El objetivo de la investigación fue determinar el alcance de las violaciones a los derechos laborales en el régimen especial del Contrato de Administración de Servicios (CAS) de la Corte Suprema de Lima Norte. La muestra se obtuvo a partir de una encuesta realizada a 27 empleados de la Corte Suprema de Lima norte. El tipo de investigación utilizada fue aplicada o pura.

El diseño de investigación utilizado puede ser descriptivo, transversal o transaccional. El instrumento de encuesta se utilizó teniendo en cuenta dimensiones e indicadores. Para probar la hipótesis se midieron los niveles de las variables con análisis estadístico utilizando los programas SPSS y Excel. Los hallazgos mostraron el alcance de las violaciones a los derechos laborales bajo los Acuerdos de Servicios Administrativos Especiales del Tribunal Superior de Lima Norte (CAS).

Palomino Fernández (2016)

Tesis. “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo

2016”, Universidad Nacional de Trujillo. . El objetivo fue identificar, diferenciar y definir la aplicación de un régimen de contratación especial, conocido como Esquema de Contratación de Administración de Servicios (CAS), para el primer año de operación, frente a los anteriores Arrendamientos de Servicios Públicos. . , limitamos nuestro área de estudio a los trabajadores de la provincia de Trujillo, mal llamados “Servicios No Personales” o SNP, en empleos del sector público. Cabe señalar que el derecho del empleado a un empleo permanente y su imposibilidad de ser excluido de la carrera administrativa sin motivos válidos previstos por la ley y basados en procedimientos administrativos aparecen desde el punto de vista jurídico y económico. La seguridad laboral está consagrada en la Constitución y en los tratados y convenios internacionales que garantizan su vigencia, y el Convenio de Servicios Administrativos, junto con otros derechos laborales no reconocidos en la ley que regula las condiciones de trabajo (CAS), regula una adecuada protección de los derechos laborales. Tiene un impacto más profundo que el simple hecho.

Blondet Valdivia (2022)

Tesis: El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013 - Lima. Este artículo aborda las cuestiones planteadas. ¿Cuáles son las consecuencias laborales y jurídicas si el régimen del CAS viola los derechos laborales en un régimen contractual - Decreto Legislativo Regional Lima No? 1057 de 2013. Objetivo: Determinar las consecuencias laborales y jurídicas del régimen CAS que conducen a violaciones de los derechos laborales en el régimen contractual - Ley núm. Decreto 1057, Distrito de Lima, período 2013. La metodología fue del tipo descripción correlacional. Las unidades de muestreo son el sistema CAS y los derechos laborales, y los resultados están tomados del Decreto Legislativo n. 1057. En conclusión, de acuerdo con la aplicación de la Ley de abolición del sistema CAS (Decreto No. 1057 y sus disposiciones), los derechos laborales fundamentales de los empleados violados por el sistema CAS son el derecho al descanso, el derecho a vacaciones y bonificaciones. La jubilación anticipada también puede violar el derecho constitucional a prestar atención a los niveles mínimos de empleo en caso de despido independiente.

Vargas Paredes (2015)

Tesis: Constitucionalidad y Derechos Civiles del Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Esta investigación se centra en una de las figuras laborales, es decir el contrato de servicios administrativos (Decreto Legislativo N° 1057) y su regulación a través del Decreto Supremo N° 075-2008, en el marco de las facultades legislativas que la Asamblea Nacional asigna al poder ejecutivo. El cual tiene como objetivo urgente implementar el Acuerdo de Promoción Comercial (TLC) (Fortalecimiento Institucional y Modernización del Estado) con Estados Unidos, país responsable del dinámico problema de la desnacionalización de los derechos laborales. CAS es un punto de vista legal debido al derecho de contratar debido a los derechos de empleo (llamado empleo) porque el servidor tiene derecho a trabajar o fuentes ilegales. Está relacionado con el público. Reconocimiento de todo lo confesado a la disponibilidad. Uno de los principios básicos de las personas es que las personas no confían en la dependencia humana y no confían en factores externos. Esto se debe a que es trascendencia porque es trascendencia porque es trascendencia, por lo que es la trascendencia porque es trascendencia. Este y otros principios fundamentales del derecho laboral fueron eliminados con la creación del TAS. Estamos ante un estado de antinaturalidad en la relación entre empleador y trabajador porque se trata esencialmente de un contrato de trabajo indefinido según el principio de verdad, amparado por la Ley N° 24041, que estipula “empleados civiles de nombramiento regular”. No está permitido que sean despedidos ni removidos de sus puestos de trabajo, y el período de su trabajo continuo exceda de un año, salvo por las causas previstas por la ley y relacionadas con la profesión administrativa. gol. 276. Esto significa que, si ha sido despedido o su contrato no ha sido renovado después de un año, tiene derecho a luchar por su reintegro ante los tribunales. Esto se debe a que, a pesar de la promulgación de un nuevo contrato denominado CAS, la Ley núm. 24041 sigue vigente y hay decisiones no sólo en EXP sino también en jurisprudencia. No. 3508-2004-AA/TC es de cumplimiento obligatorio y protege los derechos de los empleados contra el despido voluntario. Desde esta perspectiva, mediante una revisión de los aspectos sociales mencionados, se constató que el acuerdo sobre labores administrativas era inconstitucional, afectando el reconocimiento de derechos laborales. Al desarrollar este artículo

académico, buscaremos integrar los contratos del sector público con regímenes contractuales donde la inconstitucionalidad del CAS ha sido anulada, con la esperanza de que, de lo contrario, los derechos y beneficios de propiedad sean plenamente reconocidos, evitando daños mayores. A los miles de funcionarios cuyo derecho constitucional al trabajo fue vulnerado.

Mendoza Ancco (2019)

Tesis: Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana. La investigación será multada por la línea de la ley laboral y se llevará a cabo de acuerdo con el paradigma de investigación cualitativa, educación, teórica, metodología, legal y potencial, dado que la dificultad dañina del tema está relacionada con el hecho de que funciona. El régimen de la compañía se coloca en la constitución política de la constitución política, de acuerdo con la línea estándar de los elementos básicos de la carrera administrativa, de los estándares que cumplen con las actividades individuales u otros estándares y los estándares que cumplen con la carrera administrativa especial. El contenido del estándar legal indica que los derechos que han contratado, empleados, empleados y empleados, empleados, empleados y empleados y empleados y empleados y derechos de empleados por violaciones de mano de obra y empleo. Las últimas reglas de los últimos funcionarios civiles № 30057; La investigación cualitativa es proporcionar literatura de referencia legal para proporcionar un aumento en los temas científicos y metódicos, ya que es un método sistemático que es un método importante y un método importante. Porque los temas de investigación son legítimos o legítimos con respecto a los problemas de suministrar y evaluar las reformas institucionales similares. Los resultados obtenidos permiten demostrar que los principios relacionados con la prestación de servicios personales y los derechos laborales fueron violados por el Decreto no. 1057 y leyes normativas relacionadas. Debido al carácter temporal de los presentes Términos y Condiciones, independientemente de la continuidad de las relaciones laboral-patronales y del principio de verdad primera, si la relación entre las partes es imposible o incompatible según este principio, la relación se dará por terminada,

de manera que El empleador no puede poner fin a la relación laboral. Relaciones laborales-patronales, con excepción de las causas previstas por la ley.

Coronado Aguilar (2018)

Tesis: Costos burocráticos en el proceso administrativo sancionador, ley servir en la Municipalidad Provincial de Sullana 2016-2018. Institución: Grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. A través de este tema de investigación se pretende identificar los costos burocráticos derivados de la aplicación indebida de los procedimientos administrativos sancionadores según la Ley de Servicio Civil 30057 en el municipio de Sullana. 2016-2018 Porque se considera de propósito general: “Determinar los costos Burocráticos en los que se incurre producto de una inadecuada aplicación de un procedimiento Administrativo sancionador, Ley SERVIR en la Municipalidad Provincial de Sullana 2016- 2018”. El estudio es de naturaleza descriptiva, de alcance no correlacionado, transversal y utiliza un método de encuesta y, en última instancia, concluye que existen costos burocráticos asociados con la aplicación de sanciones administrativas. Proceso en su interior. Este es el contenido de la Ley SERVIR. Los datos provienen de una muestra de 218 empleados, lo que supone una muestra estadísticamente significativa para confirmar los resultados.

Antecedente Local

Villalobos Pinedo (2017)

Tesis: Relación del despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016. Grado de Doctor en Derecho. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El propósito de la investigación era determinar la relación entre el despido del contrato de servicios administrativos y la violación de los derechos de trabajo del diseño no de fines de lucro en forma de gobierno local, el tipo básico, el nivel de investigación explicativa que no es - ganancia. Las muestras de la población estaban compuestas por 66 funcionarios, tecnología, análisis, firmas y encuestas, y los funcionarios públicos no saben que hay trabajadores que han firmado un contrato de servicio de gestión. Los trabajadores empleados por el CAS, que excede el rechazo de más de un año, rechazan cuando

los trabajadores son permanentes y no temporales cuando tienen un contrato para el CAS. Servicio; Los trabajadores empleados por el CAS son los que recompensaron cualquier despido hasta 2010 y comenzaron su actividad en 2011; Existe una violación de la compensación de los trabajadores empleados por el CAS y no reconoce la responsabilidad cometida por el CAS en el número de trabajadores desestimados debido a la expiración del contrato, la violación de la función laboral. Las razones para rechazar arbitrariamente, el trabajo que no es un campo especializado, y la cancelación del CAS, empleado para el trabajo, significa la violación de los derechos del trabajo.

1.7 Bases Teóricas

1.7.1 Aspectos relevantes del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS)

a) Ámbito de aplicación y vigencia

El Régimen Especial de Contrato de Servicios Administrativos (RECAS) entró en vigor el 29 de junio de 2008, y su ámbito de aplicación incluye a todos los organismos públicos con personas que presten servicios no autónomos mediante contratos específicos. Se excluyen las empresas estatales.

Por otra parte, según la Ley y su Reglamento no se aplica este régimen en los siguientes supuestos:

- Aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales.
- Los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial.
- Las relaciones laborales.

b) Procedimiento de contratación

La designación de una persona a través del CAS para asegurar los principios de mérito, competencia, igualdad de oportunidades y competencia profesional deberá cumplir con el procedimiento previsto en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 0752008-PCM e incluir los siguientes pasos:) Preparación ; segundo) comunicación; c) elección; d) Inscripción e inscripción de contratos. (Villalobos Pinedo, 2017)

c) Duración del contrato

“La normativa vigente establece que el CAS tendrá una duración determinada y no podrá exceder el período correspondiente al ejercicio correspondiente en el que se celebró el contrato; Es decir, una persona puede ser contratada hasta el 31 de diciembre del año en que se firmó el contrato. Sin embargo, el CAS podrá renovarse o prorrogarse tantas veces como la organización contratante lo considere necesario. Cada prórroga o renovación no podrá exceder la duración del ejercicio fiscal.” (Villalobos, 2017)

d) Régimen tributario

Los pagos a los titulares de CAS constituyen ingresos de Clase IV y en este sentido estas personas están obligadas a presentar recibos de gastos.(Villalobos, 2017)

c) El despido arbitrario.

“El despido improcedente se produce cuando un empleado es despedido por acción unilateral del empleador sin especificar un motivo o porque el motivo no puede probarse judicialmente. En estos casos, el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización como única indemnización por el daño que ha sufrido, lo que no le impide exigir al mismo tiempo el pago de cualesquiera otros derechos o prestaciones sociales, que en caso contrario aún no se han cumplido.”(Pinedo, 2017)

a) Características del despido arbitrario.

(Villalobos Pinedo, 2017) “El despido arbitrario por ruptura de relaciones laborales basado en la voluntad unilateral del empleador provoca que los trabajadores dejen de prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, generando pérdida adicional de salario.

El despido tiene las siguientes características:

- Al tratarse de una acción unilateral del empresario, la voluntad del trabajador es inútil e irrelevante para su efecto.

- Este es un acto de fundación. Los empleadores no se limitan a proponer propuestas de despido, sino que las implementan ellos mismos.

- Esta es una medida aceptable porque su efectividad depende de la percepción que tenga el empleador entre los empleados que intentan extinguir el incendio. - Es el acto de rescindir un contrato después de que se hayan extinguido las consecuencias futuras del mismo.”

Indemnización por despido arbitrario

(Villalobos Pinedo, 2017) “Históricamente la indemnización por despido injustificado, viene en el fondo por regla general a favorecer al trabajador. Esto no está claro, pero las leyes en México y América del Sur son reembolsadas por los comités económicos de los empleados para obtener la ventaja de estos logros legales. Cuando es injusto o desestimado, no existe una base legal para desestimar al empleador, es decir, desestimar, desestimar, desestimar, desestimar, en cuyo caso el empleador tiene derecho a compensar, si el empleador es desestimado, seremos rechazados en este caso. No hay razón para rechazar la ley en la ley y rechazar el despido. Si un empleador despide a un trabajador sin causa, el empleador tiene la obligación de compensar o reclamar daños y perjuicios porque no tenía motivos para despedir al trabajador sin causa. Cuando los empleados presentan reclamaciones de indemnización ante el Ministerio de Trabajo o el Tribunal Laboral, estos órganos son responsables de garantizar que los empleadores respeten sus derechos constitucionales. La Constitución establece consecuencias para el derecho al trabajo en términos de una protección adecuada contra los despidos voluntarios, y el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aborda el régimen jurídico y los efectos compensatorios de los despidos voluntarios. Si el empleado es despedido voluntariamente porque los motivos del despido no están especificados o probados judicialmente, el empleado tiene derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 38 en concepto de indemnización por los daños sufridos. Podrás solicitar simultáneamente el pago de otros derechos o prestaciones sociales pendientes. Por lo tanto, según esta disposición, existen dos tipos de despido voluntario: uno es el despido voluntario porque no se da ninguna razón (simple o irrazonable), y el otro es el despido voluntario que se produce porque se da una causa justa y no puede

implementarse. Haz que suceda. "Como se ha demostrado ante los tribunales, la única recuperación para ambos es la indemnización".

“La indemnización por despido improcedente se estima en una bonificación ordinaria mensual y media por cada año completo de servicio, con un máximo de 12 bonificaciones. En este caso, si la antigüedad del empleado es superior a 8 años, su remuneración no puede exceder el límite de los 12 niveles de remuneración mencionados anteriormente. 31 (DS N° 003-97-TR, Ley de Competencia y Productividad Laboral, artículos 34 y 38). El plazo para presentar una reclamación de indemnización por mi despido improcedente es de 30 días a partir de la fecha del despido. Este plazo está sujeto a la solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo.” (Villalobos, 2017)

b) Protección contra el despido arbitrario

“La estabilidad en el empleo no es sólo un escudo protector, es un escudo que restablece el principio de continuidad de la relación laboral, que sólo puede resolverse adecuadamente por una buena razón. Según la definición del diccionario español estabilidad significa permanencia, permanencia en el tiempo; Estabilidad y seguridad en el espacio.” (quispe cansaya, 2016)

(Carlos Quinto & Gonzales Criollo, 2009) “La estabilidad constituye la garantía jurídica que brinda al trabajador para continuar su carrera dentro de la empresa, siempre y cuando continúe su elegibilidad y no tome decisiones contradictorias. En el Perú, desde el Decreto Ley N° 18471, la denominación de estabilidad laboral se encuentra registrada en la ley, y este contenido se expresa máximamente en la Constitución de 1979, que estipula este contenido en el artículo 48. De hecho, esta norma establece que: El Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. Un empleado no podrá ser despedido sino por causa justa, prevista en la ley y debidamente comprobada. Pero desde el punto de vista jurídico, esta estabilidad nunca ha impedido el despido directo de trabajadores. Cumple con las leyes de desarrollo. (Decreto Ley N° 22126 y Ley N° 24514) “establecen disposiciones para la indemnización de los daños y perjuicios resultantes del despido sin causa legítima, es decir, violación de normas constitucionales”. La misma disposición establece que dicha indemnización podrá

consistir, a elección del trabajador, en reintegro por ordenanza o indemnización compensatoria. Es importante destacar que el procedimiento o secuencia de compensación lo determina el legislador y no la Constitución, lo que da a los empleados el derecho de elegir una forma u otra. Los trabajadores comunes, que creían que la permanencia garantiza la continuidad del trabajo sin posibilidad de despido, interpretaron la norma constitucional de otra manera. La simple propuesta de flexibilizar estos derechos fue rechazada de la forma más flagrante, amenazando con la aprobación en referéndum de la Constitución que ahora nos rige. Los empleadores vieron y siguen viendo esto como una forma de propiedad del trabajo de sus empleados. Porque pasado el período de prueba prácticamente no hay movimiento, incluso si el despido se produce por motivos graves. Los agravios son muy difíciles de probar. El resultado es la reinstalación, lo que significa pagar salarios perdidos, imponer multas y socavar la autoridad y la disciplina en el lugar de trabajo. De hecho, la estabilidad del puesto de trabajo puede ser engañosa. Porque la regla general del derecho comparado es que se entiende por desempeño una recompensa. La compensación por incumplimiento puede proporcionarse de diversas formas, como sustitución, compensación u otros beneficios. Por ejemplo, en el caso del seguro de desempleo, el despido improcedente no constituye una infracción, por lo que no se garantiza la reinstalación ni la indemnización. Los únicos antecedentes de la estabilidad radical absoluta del sector privado suponiendo la aprobación preliminar de las autoridades competentes, que pueden continuar siendo desestimadas, recibió la decisión más alta el 4 de noviembre de 1958, que se estableció. La resolución de los contratos de empleados del Ministerio de Trabajo fue ley el 30 de abril de 1965. Tuvo que ser aprobado durante más de 20 años de servicio ratificado por 15542, lo que redujo a los empleados a 15 años, y la solución confirmó la solución. En este caso, en el caso de un contrato de trabajo, el servidor debe ser probado y calificado por el trabajo mencionado anteriormente. En respuesta al trauma significativo mencionado anteriormente, en 1993, la Constitución evitó la estabilidad del trabajo para la protección suficiente del despido aleatorio en el Artículo 27. La respuesta general de los sindicatos es que la designación conducirá a una pérdida de seguridad laboral nacional, sin darse cuenta de que la OIT, al aclarar el alcance del concepto en la tercera Conferencia Regional Americana en México en 2019, concluyó que significa protección. Tenía que ser. 1946. Estoy en

contra del despido voluntario de empleados. Sin embargo, el segundo significado del término "protección" significa proteger a una persona. De daño o peligro. La única manera de garantizar la protección contra el despido sería aplicar la llamada estabilidad radical absoluta, es decir, someter la decisión de despido inmediato a la evaluación y aprobación previa de una autoridad competente, que en nuestra opinión son únicamente funcionarios. Público. Por lo tanto, a pesar del hecho de que la Constitución protege estos derechos, existe una repetición, pero hay estabilidad o trastornos accidentales, igual compensación, recompensas, alternativas, compensaciones u otros. Intereses, como las leyes nacionales apropiadas, como el seguro de desempleo. Según la academia de español, depende de la intervención, continúa por error, y la mediación debe preferir a los demás. Es cierto que en el tercer sentido del mismo término domina el deseo o la pasión, no la razón. En el mundo empresarial (servicios personales) es muy difícil, pero no imposible, que un empleador despidiera a un empleado por capricho. Primero, porque crear empleo requiere una inversión de miles de dólares, y segundo, por su carácter voluble. , que tiene un significado tribal, es decir, pago de compensaciones que le cuestan al empresario”.

Desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS)

Villalobos (2017)

Como la ley regula por el régimen es considerado por el sistema individual, el término "transformación" del contrato de servicio no determina el término "transformación" del contrato de servicio, "II" legislación "trastorno" 728. Esta nota, debe tenerse en cuenta que muchas instituciones públicas firman un contrato con los empleados durante dos o tres meses debido a los trastornos presupuestarios. , Evaluación de rendimiento y/o ajuste de la función de 36, suponiendo o más verdadero porque no paga los beneficios que no se pagan debido al régimen (vacaciones, bonos, etc.). Si la reunión de la sesión plenaria indica o instruye el concepto de discapacidad, no significa que no haya una relación laboral, pero debe sugerirse que este contrato no ingrese como resultado de la discapacidad. Forzado para relaciones laborales específicas, de lo contrario, se debe aplicar un proyecto de ley para establecer un sistema laboral relevante.

Pinedo (2017)

Causales que invalidan el contrato CAS:

- Si un empleado comienza a realizar su trabajo firmando un contrato de servicios administrativos, pero continúa brindando servicios sin firmar un nuevo contrato CAS, el contrato de servicios administrativos no es nulo; Sin embargo, esta prórroga no conlleva la renovación automática del contrato CAS ya firmado y se entiende que la relación posterior es, en su caso, de carácter indefinido.
- Si se comprueba que el proveedor de servicios tenía una relación laboral oculta de duración desconocida antes de la celebración del contrato CAS.
- Si se confirma que el trabajador se encontraba en una relación laboral de duración indefinida en violación del contrato de modalidad aplicado antes de la celebración del contrato CAS.
- Si una relación contractual existente se establece mediante una decisión judicial sobre embargo en virtud de la Ley núm. 24041 o aplicando directamente las disposiciones pertinentes para un caso específico.

1.7.2 Presupuesto institucional

a) Presupuesto institucional de Apertura (PIA)

(Ministerio de Economía y Finanzas, s. f.) “El presupuesto inicial de la entidad pública aprobado por el titular correspondiente se calcula dentro de las asignaciones presupuestarias estipuladas en la ley de presupuesto anual del sector público para el ejercicio fiscal correspondiente. Para las empresas y organismos públicos descentralizados en gobiernos regionales y locales, las asignaciones presupuestarias se determinan mediante decreto superior.”

b) Modificaciones presupuestarias

“Una revisión del presupuesto es cualquier cambio realizado en el presupuesto aprobado de una organización durante la fase de implementación. Los presupuestos son herramientas que permiten a las agencias públicas alcanzar sus objetivos más fácilmente.”(gob.pe, 2020)

c) Presupuesto institucional modificado (PIM)

Un presupuesto actualizado para un organismo público luego de las revisiones presupuestarias, tanto a nivel organizacional como a nivel de función del programa, realizadas durante el año fiscal, con base en la evaluación de impacto ambiental. (Ministerio de Economía y Finanzas, s. f.)

1.8 Bases Conceptuales

Aplicación progresiva de la Ley. En derechos humanos implica el gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible. (Jessica Calderón García, 2016)

Discriminación laboral. Hostigamiento por parte de gerentes, compañeros de trabajo u otras personas de tu lugar de trabajo por tu raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, discapacidad o edad (40 años o más).(US EEOC, s. f.)

Disponibilidad presupuestaria. “Es el instrumento a través del cual la administración asegura la existencia de recursos necesarios para asumir sus obligaciones futuras; garantiza que estas no excederán los límites de gastos previstos para una determinada vigencia fiscal.”(Eljach Pacheco & Mantilla Serrano, 2022)

Fiscalización laboral. “Se trata de un procedimiento rutinario que llevan a cabo los funcionarios e inspectores de la SUNAFIL. Consiste en una serie de visitas y revisiones de la actividad empresarial para garantizar que las relaciones laborales se desarrollen con armonía, legalidad y veracidad.”(Hegel, 2021)

Modificaciones presupuestarias. “Son todos los cambios en el presupuesto aprobado de una institución durante su fase de ejecución. El presupuesto es la herramienta que facilita a las entidades públicas el logro de sus metas.”(gob.pe, 2020)

Presupuesto. Conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo. (Vivus, 2016)

1.9 Bases Filosóficas

Las fundamentaciones filosóficas de la investigación se centran en la técnica transformativa, la cual puede resultar difícil de comprender en su totalidad, ya que desafía la tradicional distinción entre la práctica científica y la eventual aplicación de la ciencia con propósitos políticos y sociales. Este enfoque filosófico en la Ley N°31131 establece una conexión entre las decisiones relacionadas con el presupuesto institucional y un diseño orientado hacia objetivos de equidad social. De esta manera, en este contexto, el papel del investigador se redefine como alguien que reconoce las desigualdades e injusticias en la sociedad y se esfuerza por cuestionar el statu quo. En cierto sentido, se le considera un agente provocador con humildad y un sentido de responsabilidad compartida» (Mertens, 2007)

Desde esta perspectiva, los problemas de investigación no solo derivan de la revisión de la literatura existente, sino que también emergen a partir de la realización de investigaciones exploratorias en el terreno, con el propósito de involucrar a los miembros de la comunidad e identificar cuestiones sociales relevantes. La relación entre esta visión y la investigación con enfoque mixto radica en la consideración de diversas realidades que impactan a individuos y grupos, los cuales son afectados por las variadas capacidades y niveles de influencia que poseen en la sociedad.

En el ámbito de la investigación, se busca establecer una dinámica interactiva y recíproca entre el investigador y los sujetos de estudio, con el propósito de revelar realidades que aún permanecen ocultas en un entorno social, económico y cultural complejo, caracterizado por desigualdades.

1.10 Bases Epistemológicas

En términos epistemológicos, la investigación de la naturaleza transformadora requiere la aplicación de enfoques tanto cualitativos como cuantitativos, que a veces se denominan enfoques mixtos. Esta combinación permite captar las perspectivas de la comunidad en cada etapa del proceso,

mientras que la dimensión cuantitativa proporciona resultados que confirman la validez tanto para la comunidad como para la comunidad académica.... (El objetivo es) proveer la base para el cambio social» (Mertens, 2007)

Si consideramos esta cita, el énfasis dado a los aspectos cuantitativos parece ser relativamente menor en comparación con la legalización. Esto nos lleva a contemplar desde una perspectiva transformadora que impulsa más la dimensión cuantitativa, sin abandonar la base de participación comunitaria que sustenta este enfoque. Si los temas de discusión son elegidos por la comunidad, también podría aplicarse este principio a las dimensiones de un cuestionario. El punto de conflicto radica en que, en lugar de representar una mirada científica específica, se asemeja a un conjunto de valores axiológicos y de reflexiones en torno al trabajo político de los científicos sociales. Asimismo, se relaciona con una serie de evaluaciones para el trabajo a nivel comunitario. Estas evaluaciones podrían estar alineadas con distintos marcos filosóficos, lo que lleva a la conclusión epistemológica de que en las ciencias sociales es imperativo desarrollar un enfoque híbrido que combine métodos, tal como hemos presentado en nuestra investigación.

1.11 Bases Antropológicas

En primer lugar, “Debemos recordar que, frente a la desafortunada división de la antropología en subdisciplinas y tendencias teóricas mutuamente excluyentes, insistimos en redescubrir la plena circularidad de la antropología, que uniría la antropología política -en el sentido más amplio- y la antropología simbólica.” (Leif Korsbaek, 2002)

“A finales del siglo XIX y a principios del siglo XX, apareció una reacción unificada contra la especulación y la expresión de los eruditos del desarrollo, que se muestran en Franz Boas, Bronislaw Malinovsky o el padre Schmidt; Se les unió los tres autores que tienen la influencia de la antropología estadounidense, el Reino Unido y Austria en la primera mitad del siglo XX, a pesar de todas sus diferentes tendencias científicas, que es una característica importante; Su guía anti -desarrollo.” (Kuppc & Potr, 1995)

Hasta hace unos años, la mejor introducción a este tema era el capítulo del libro de Max Gluckmann ¿Qué es el Derecho? Existe una cuestión de terminología

y vale la pena revisar algunas de las definiciones que da Gluckman en este trabajo.
(Gluckman, 1967)

Como siempre, en antropología hay dos perspectivas claramente definidas: una épica y otra moral: “Al menos dos estudios importantes sobre la ley tribal plantean la cuestión de si podemos traducir plenamente suficientes conceptos, procedimientos y reglas de una cultura para darle forma.

CAPÍTULO III.

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 formulación De Las Hipótesis (considerar hipótesis nulas, hipótesis de investigación o hipótesis alternas, si fueran necesarios)

2.1.1 Hipótesis general

H_a: La Ley N° 31131 afecta económicamente al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional – Periodo 2021

H₀: La Ley N° 31131 no afecta económicamente al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional – Periodo 2021

2.1.2 Hipótesis específicas

a. **H_a:** La Ley N° 31131 elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado de las municipalidades a nivel nacional.

H₀: La Ley N° 31131 no elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado de las municipalidades provinciales a nivel nacional.

b. **H_a:** La aplicación progresiva de la Ley N° 31131 incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

H₀: La aplicación progresiva de la Ley N° 31131 no incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

c. **H_a:** La Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral influye en regular la disponibilidad presupuestaria erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

H₀: La Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral no influye en regular la disponibilidad presupuestaria erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

2.2 Operacionalización De Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: Ley N° 31131	- Discriminación laboral	- Incorporación al régimen laboral - Eliminación de la temporalidad
	- Aplicación progresiva de la Ley	- Clasificación laboral funcional - Grupo ocupacional
	- Fiscalización laboral	- Condiciones legales
Variable dependiente: Presupuesto institucional	- Presupuesto	- Presupuesto aprobado
	- Modificaciones presupuestarias	- Créditos presupuestarios - Rectificaciones presupuestarias
	- Partida presupuestaria	- Disponibilidad presupuestaria - Certificación presupuestaria

2.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

2.3.1 Variable Independiente

Ley N° 31131

Se trata de una ley que integra el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al régimen laboral de la legislación que regula el régimen laboral especial de los empleados de forma permanente en diversas instituciones del Estado, empleados contratados por el Decreto Legislativo 1057. Servicios administrativos.

2.3.2 Variable dependiente

Presupuesto institucional

Esta es una herramienta de gestión financiera de un municipio e incluye estimaciones de ingresos y pronósticos de gastos esperados para el año fiscal.(Gob.pe, 2023)

CAPÍTULO IV.

MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo a (Salkind, N. J, 1999) “La investigación es un proceso de exploración y descubrimiento continuos; Por tanto, metodología se refiere al enfoque utilizado, método, diseño, observación, técnicas de recolección de datos, herramientas, procedimientos y técnicas de análisis.”

Según (Roberto Hernández Sampieri, 2006) “Una encuesta se considera cuantitativa porque utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis, basándose en mediciones numéricas y análisis estadístico, para identificar patrones de comportamiento y probar teorías.

3.1 Ámbito

Respecto al ámbito, lugar o la zona de estudio de la investigación se realizó en las municipalidades provinciales de la región Huánuco.

3.2 Tipo y nivel de Investigación

3.2.1 Tipo de investigación

De acuerdo con los objetivos planteados, la presente investigación reúne las condiciones suficientes para ser calificado como una investigación de tipo aplicada, debido a que tiene por objetivo resolver un problema identificado, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el desarrollo social, cultural y científico. Es obvio que para su desarrollo se utilizaran teorías, enfoques ya conocidos, es decir la aplicación de la Ley N° 31131 y sus efectos en el presupuesto institucional de las municipalidades.

(Vara, 2015) “La investigación aplicada suele identificar una situación problemática y busca, entre posibles soluciones, la más adecuada para un contexto determinado.” (p. 93).

En la investigación he identificado el problema que se viene suscitando en los gobiernos locales a partir de la dación de la ley N° 31131 y por otro lado identificar

la posible solución al problema ya que afecta al presupuesto institucional que está destinado a otras partidas.

(Riveros Yauri & Barreto Tunque, 2015), afirma que “Se utilizan para analizar un fenómeno y cómo se ven y parecen sus componentes. Permiten detallar el fenómeno en estudio midiendo principalmente una o más de sus características. Por ejemplo, la búsqueda de ciencias sociales relacionadas con la descripción de las características que definen diferentes factores y componentes y sus relaciones.” (p.17)

3.2.2 Nivel de investigación

El estudio fue explicativo debido a que es un tema poco estudiado ya que la Ley N° 31131 ha sido promulgada el 8 de marzo del 2021 y en la actualidad existen problemas presupuestales para el pago y restitución de los trabajadores CAS despedidos en las municipalidades.

Se tuvo que indagar el trámite del tema presupuestal para restituir a los trabajadores despedidos y el reconocimiento de sus haberes por el tiempo transcurrido en cumplimiento a la Ley N° 31131.

3.3 Población Y Muestra

3.3.1 Descripción de la Población

La población es el conjunto de unidades a ser estudiadas en una investigación. La población de la presente investigación estuvo conformada por las 196 municipalidades provinciales a nivel nacional es decir en todo el Perú.

Para (Martínez Arias, 1999) considera que la población “Es un conjunto de elementos que presentan características comunes como objeto de análisis y según los cuales las conclusiones de la investigación son válidas.” (p.98).

3.3.2 Muestra y método de muestreo

Para establecer la muestra de nuestra investigación se tomó en cuenta las municipalidades provinciales de la región Huánuco como parte de la población que suman 11 municipios provinciales. Este tipo de muestreo fue **no**

probabilístico porque es una técnica de muestreo en la que las muestras se recolectan mediante un proceso que no brinda a todos los individuos de la población la misma oportunidad de ser seleccionados. Esta muestra es por conveniencia porque se incluyeron municipios provinciales de la región Huánuco. Según el cuadro adjunto:

MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE LA REGIÓN HUÁNUCO

N°	MUNICIPALIDADES PROVINCIALES
1	Municipalidad Provincial de Huánuco
2	Municipalidad Provincial de Ambo
3	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
4	Municipalidad Provincial de Dos de Mayo
5	Municipalidad Provincial de Huacaybamba
6	Municipalidad Provincial de Lauricocha
7	Municipalidad Provincial de Pachitea
8	Municipalidad Provincial de Marañón
9	Municipalidad Provincial de Puerto Inca
10	Municipalidad Provincial de Yarowilca
11	Municipalidad Provincial de Huamalies

Fuente: INEI: Instituto nacional de Estadística e informática

En ese sentido como unidad de análisis se trabajó con las municipalidades provinciales de la región Huánuco. Para recoger información sobre el tema planteado, las encuestas estuvieron dirigidas a los alcaldes como titulares de pliegos y responsables del presupuesto de la entidad, profesionales del área de presupuesto, área de personal, Trabajadores CAS, y trabajadores despedidos, de los gobiernos locales que suman 280 trabajadores, que considero es representativa ya que vincula a autoridades, funcionarios, trabajadores permanentes CAS y trabajadores despedidos, según cuadro adjunto.

Municipalidades	Alcaldes	Área de Presupuesto	Área de personal	Trabajadores permanentes CAS	Trabajadores despedidos	Total
Municipalidad Provincial de Huánuco	1	3	2	35	15	56
Municipalidad Provincial de Ambo	1	3	2	15	8	29
Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	1	3	2	14	5	25
Municipalidad Provincial de Dos de Mayo	1	3	2	12	7	25
Municipalidad Provincial de Huacaybamba	1	3	2	14	5	25
Municipalidad Provincial de Lauricocha	1	3	2	14	5	25
Municipalidad Provincial de Pachitea	1	3	2	7	4	17

Municipalidad Provincial de Marañón	1	3	2	8	6	20
Municipalidad Provincial de Puerto Inca	1	3	2	7	4	17
Municipalidad Provincial de Yarowilca	1	3	2	6	6	18
Municipalidad Provincial de Huamalies	1	3	2	10	7	23
TOTAL	11	33	22	142	72	280

Fuente: Elaboración propia

La muestra representa una porción de la población que se estudia, por lo que es importante garantizar que los elementos de la muestra constituyan una porción grande y representativa de la población que permita realizar generalizaciones químicas. (Tamayo y Tamayo, 1997) afirma que la muestra: “Es un grupo de individuos tomados de la población para estudiar un fenómeno estadístico.” (p.38).

Por otro lado, (Ramírez, T., 1999) indica que: “La mayoría de los autores coinciden en que si tomamos alrededor del 30% de la población, obtendremos una muestra muy representativa.”. (p. 91).

Por su parte, (Balestrini, 1997) indicó que: “Cuando el universo de estudio esté compuesto por un número reducido de objetos por ser un número pequeño y limitado, todos los individuos que lo integran serán considerados unidades de estudio e investigación, por lo que no se aplicará el criterio de muestreo.”

3.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Se consideró a los alcaldes de los gobiernos locales como titulares de pliegos y responsables de la ejecución y/o modificación del presupuesto, también se ha considerado a los funcionarios de las áreas de presupuesto y recursos humanos, que son los que deben reprogramar el presupuesto y considerar en el AIRHSP en la gestión de Recursos Humanos, a los trabajadores permanentes del CAS y a trabajadores despedidos del CAS.

Exclusión:

No se consideró a los trabajadores nombrados, ni a los trabajadores con cargo de confianza, por ser trabajadores eventuales.

3.4 Diseño De Investigación

“Este fue un diseño transversal no experimental porque los datos se recopilaron en un solo momento. Su objetivo es describir variables y analizar su impacto en un momento determinado. Como tomar una foto de algo que está sucediendo.” (Hernández, Fernández, Batista, & P, 2014)

3.5 Técnicas E Instrumentos

3.5.1 Técnicas.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la **encuesta** y el **análisis documental**. La primera nos sirvió para recopilar información y datos relevantes de los encuestados que nos permitieron conocer el efecto que tiene la variable independiente en la variable dependiente. Así mismo se utilizó la técnica del análisis documental, la cual nos permitió recolectar datos reales realizando consultas a los presupuestos institucionales, documentos, revistas científicas, artículos y registros contables, con el objetivo analizar e interpretar la información necesaria.

La técnica de la encuesta (López-Roldán & Fachelli, 2015) menciona que La encuesta es un método muy utilizado para recolectar información porque permite el desarrollo de investigaciones científicas.(p. 5).

La encuesta consto de una serie de interrogantes

3.5.2 Instrumentos

Se utilizaron los siguientes Instrumentos de recolección de datos:

El Cuestionario: como interrogante que estuvo dirigida a los alcaldes, funcionarios y trabajadores de las municipalidades consideradas en la muestra el cual se desarrolló a través de la escala de Likert.

La guía de Análisis documental: Como un formato que contuvo información visual del investigador en modo de toma de datos, interrogantes, vistas, tomas fotográficas, relacionadas a las variables descritas.

(Niño Rojas, 2011) “Se entiende por herramientas los recursos, instalaciones, suministros, pruebas o herramientas, y la función de las herramientas es recopilar datos o información necesaria para verificar el logro de los objetivos de la investigación, medir variables y confirmar hipótesis, si se tienen en cuenta..” (p.87).

Estuvo compuesta por una agrupación de preguntas respectas a sus variables sujetas a medición y que fueron generados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, los mismos que fueron validados por los expertos.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

De acuerdo con (Castaño et al., 2009) la validez se refiere "al grado en que un instrumento de medición realmente mide la variable que pretende medir. Para ello, el contenido de la encuesta se decidió en base a opiniones de expertos, teniendo en cuenta las opiniones de dos expertos según la metodología de la investigación. Se proporcionó copia del instrumento y formulario de validación para determinar la coherencia entre objetivos, variables e ítems. La validez responde a las siguientes preguntas: ¿Qué tan bien coincide el universo o la población con la propiedad medida? La validez de un instrumento consiste en medir lo que se pretende medir (validez). Algunos de los procedimientos utilizados son el agrupamiento cognitivo (grupos específicos interesantes), la

validez inferencial (encuestas de comportamiento) y el cuestionario de validación cruzada (combinación de datos previos).

Se aplicó una validez de contenido, teniendo en cuenta al instrumento que contenga los indicadores de las dos variables de estudio: Efectos de la Ley N° 31131 y el presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la región Huánuco.

- a) Dividir la variable en dimensiones garantiza que el puntero sea correcto y que la variable se maneje correctamente.
- b) Cuando las variables y supuestos están relacionados con el propósito y el problema
- c) Si los objetivos son explícitos y precisos,
- d) Si la matriz de consistencia se construye correctamente, es decir, si el problema se formula de acuerdo con las sugerencias de la investigación científica,

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Pick & López (1995)

Estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos al utilizar nuestras herramientas. Se probó mediante el análisis estadístico Alfa de Cronbach porque permite cuantificar el nivel de confiabilidad de una escala de medición para una cantidad no observable que consta de "n" variables observadas.

PRUEBA DE FIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	12

3.6 Técnica Para El Procesamiento Y Análisis De Datos

3.6.1 Técnica para el procesamiento de datos.

Luego de desarrollar las herramientas con validez y confiabilidad profesional, implementamos el siguiente plan:

- Determinar la frecuencia absoluta, la frecuencia relativa y el valor medio aritmético. La prueba de hipótesis para hipótesis generales y específicas se realiza utilizando Spearman. Los datos se procesan utilizando SPSS y Excel.
- La información se procesa y presenta en forma de tablas y gráficos.
- Información o datos que han sido clasificados según variables y sus dimensiones. Las herramientas se aplicaron a la muestra con el permiso previo del gobierno de la ciudad para recolectar información.

3.6.2 Análisis de datos.

El análisis datos recopilado fue tabulado en tablas de frecuencias y procesados aplicando la estadística de medidas de centralización y concentración, con valores absolutos y relativos obteniendo conclusiones mediante las relaciones de las variables.

3.7 Aspectos Éticos

De acuerdo a las normas o leyes tratadas en materia de la presente investigación: “EFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL NACIONAL”._ Se siguen estrictamente los principios éticos y legales que aseguran la originalidad de esta investigación. También se conservan los derechos de propiedad intelectual de libros, textos y recursos electrónicos que brinden asesoría en la construcción del marco teórico.

Para ello, las citas bibliográficas se copiaron textualmente (entre comillas) según cada autor citó de las fuentes relevantes consultadas.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

1. ¿Considera usted que la Ley N°31131 erradica la discriminación laboral afectando al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

Tabla 1	N	%
Definitivamente sí	180	64,3%
Probablemente sí	60	21,4%
Indeciso	20	7,1%
Probablemente no	10	3,6%
Definitivamente no	10	3,6%

En la tabla 1 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 64.3%; asimismo otro 21.4% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 85.7% consideran que la Ley N°31131 erradica la discriminación laboral afectando al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco. Por otro lado, tenemos otro 7.1% que se mostraron “indecisos” otro 3.6% que respondieron “probablemente no” y un 3.6% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 1



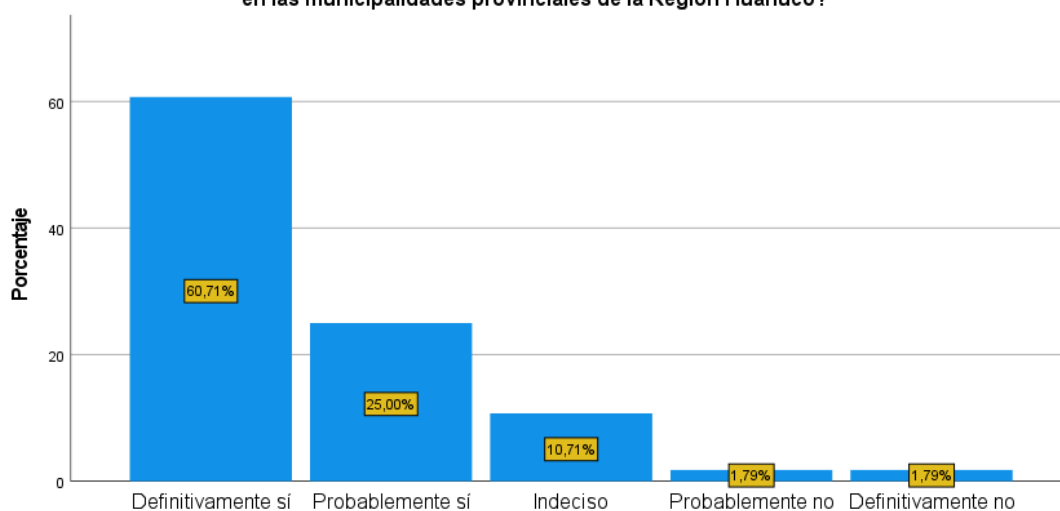
2. ¿Considera usted que la incorporación a los regímenes laborales se cumplirá de acuerdo con la ley N° 31131 en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

Tabla 2	N	%
Definitivamente sí	170	60,7%
Probablemente sí	70	25,0%
Indeciso	30	10,7%
Probablemente no	5	1,8%
Definitivamente no	5	1,8%

En la tabla 2 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 60.7%; asimismo otro 25.00% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 85.7 están de acuerdo que la incorporación a los regímenes laborales se cumplirá de acuerdo con la ley N° 31131 en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco. Por otro lado, tenemos otro 10.7% que se mostraron “indecisos” otro 1.8% que respondieron “probablemente no” y un 1.8% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 2

2.¿Considera usted que la incorporación a los regimenes laborales se cumplirá de acuerdo a la ley N° 31131 en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?



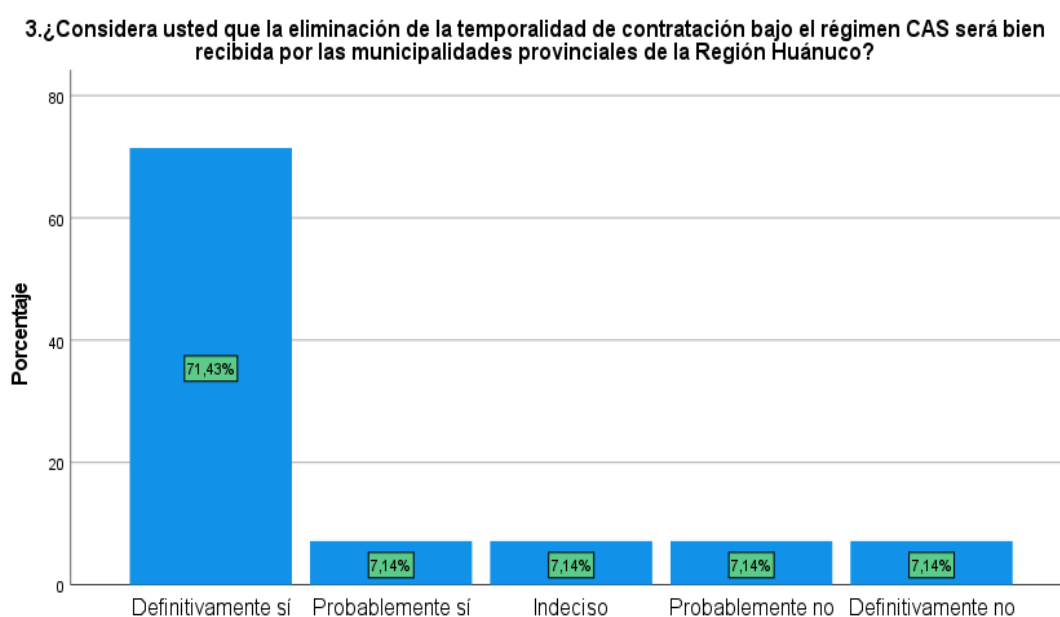
3. ¿Considera usted que la eliminación de la temporalidad de contratación bajo el régimen CAS será bien recibida por las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

Tabla 3

	N	%
Definitivamente sí	200	71,4%
Probablemente sí	20	7,1%
Indeciso	20	7,1%
Probablemente no	20	7,1%
Definitivamente no	20	7,1%

En la tabla 3 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 71.4%; asimismo otro 7.1% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 78.5 están de acuerdo que la eliminación de la temporalidad de contratación bajo el régimen CAS será bien recibida por las municipalidades provinciales de la Región Huánuco. Por otro lado, tenemos otro 7.1% que se mostraron “indecisos” otro 7.1% que respondieron “probablemente no” y un 7.1% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 3



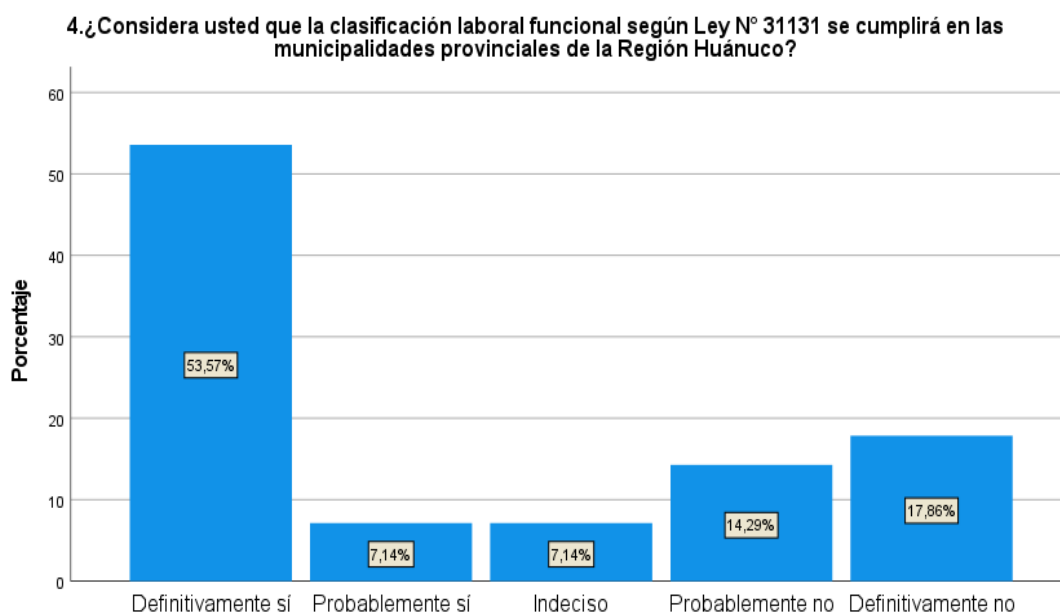
1. ¿Considera usted que la clasificación laboral funcional según Ley N° 31131 se cumplirá en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

Tabla 4

	N	%
Definitivamente sí	150	53,6%
Probablemente sí	20	7,1%
Indeciso	20	7,1%
Probablemente no	40	14,3%
Definitivamente no	50	17,9%

En la tabla 4 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 53.6%; asimismo otro 7.1% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 60.7% están de acuerdo que la clasificación laboral funcional según Ley N° 31131 se cumplirá en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco. Por otro lado, tenemos otro 7.1% que se mostraron “indecisos” otro 14.3% que respondieron “probablemente no” y un 17.9% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 4

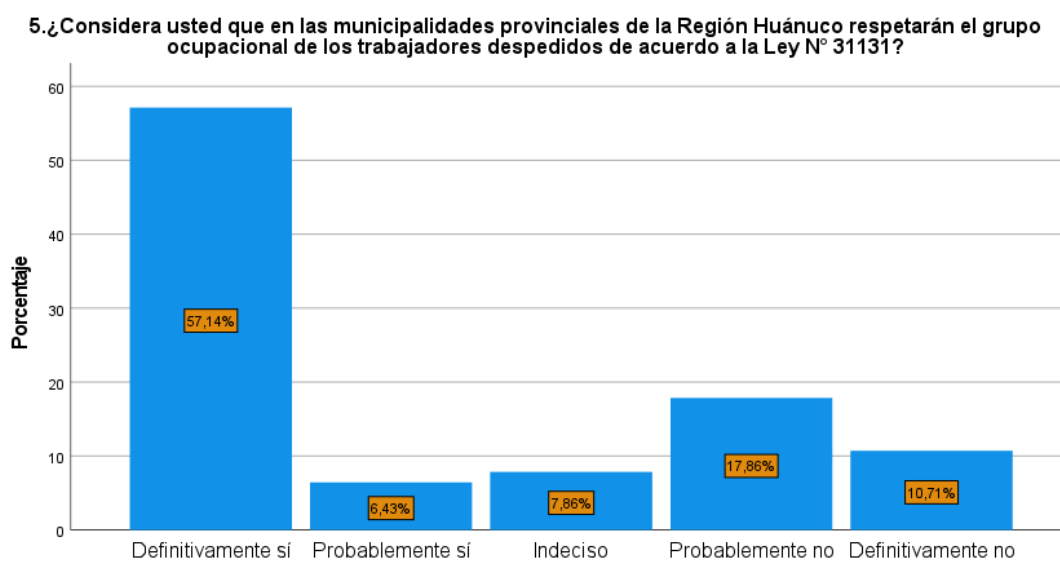


2. ¿Considera usted que en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco respetarán el grupo ocupacional de los trabajadores despedidos de acuerdo con la Ley N° 31131?

Tabla 5	N	%
Definitivamente sí	160	57,1%
Probablemente sí	18	6,4%
Indeciso	22	7,9%
Probablemente no	50	17,9%
Definitivamente no	30	10,7%

En la tabla 5 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 57.1%; asimismo otro 6.4% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 63.5% están de acuerdo que en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco respetarán el grupo ocupacional de los trabajadores despedidos de acuerdo con la Ley N° 31131. Por otro lado, tenemos otro 7.9% que se mostraron “indecisos” otro 17.9% que respondieron “probablemente no” y un 10.7% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 5

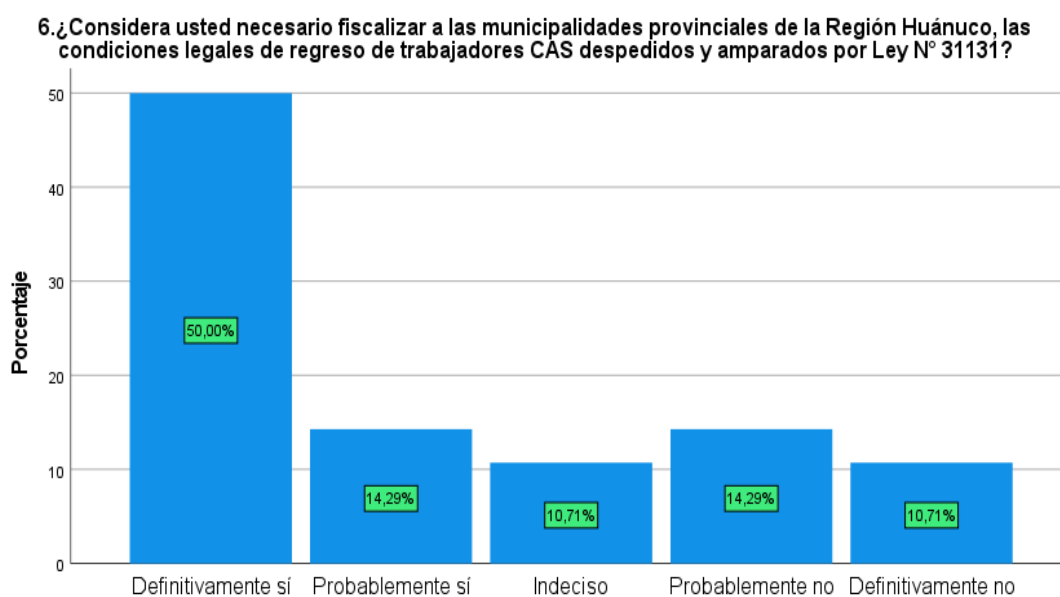


3. ¿Considera usted necesario fiscalizar a las municipalidades provinciales de la Región Huánuco, las condiciones legales de regreso de trabajadores CAS despedidos y amparados por Ley N° 31131?

Tabla 6	N	%
Definitivamente sí	140	50,0%
Probablemente sí	40	14,3%
Indeciso	30	10,7%
Probablemente no	40	14,3%
Definitivamente no	30	10,7%

En la tabla 6 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 50.0%; asimismo otro 14.3% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 64.3% están de acuerdo que es necesario fiscalizar a las municipalidades provinciales de la Región Huánuco, las condiciones legales de regreso de trabajadores CAS despedidos y amparados por Ley N° 31131. Por otro lado, tenemos otro 10.7% que se mostraron “indecisos” otro 14.3% que respondieron “probablemente no” y un 10.7% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 6



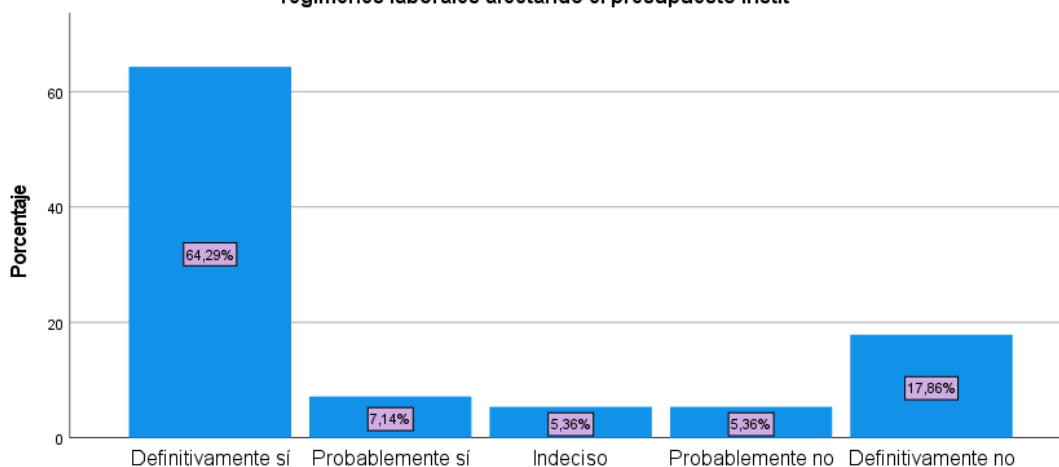
4. ¿Considera usted que el presupuesto aprobado institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco se ve afectado por la dación de la Ley N°31131 que erradica la discriminación en los regímenes laborales afectando el presupuesto institucional?

Tabla 7	N	%
Definitivamente sí	180	64,3%
Probablemente sí	20	7,1%
Indeciso	15	5,4%
Probablemente no	15	5,4%
Definitivamente no	50	17,9%

En la tabla 7 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 64.3%; asimismo otro 7.1% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 71.4% están de acuerdo que el presupuesto aprobado institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco se ve afectado por la dación de la Ley N°31131 que erradica la discriminación en los regímenes laborales afectando el presupuesto institucional. Por otro lado, tenemos otro 5.4% que se mostraron “indecisos” otro 5.4% que respondieron “probablemente no” y un 17.9% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 7

7. ¿Considera usted que el presupuesto aprobado institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco se ve afectado por la dación de la Ley N°31131 que erradica la discriminación en los regímenes laborales afectando el presupuesto instit



5. ¿Considera usted que el presupuesto institucional aprobado de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco debe contemplar la partida presupuestaria para pago a trabajadores CAS despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectando el presupuesto institucional

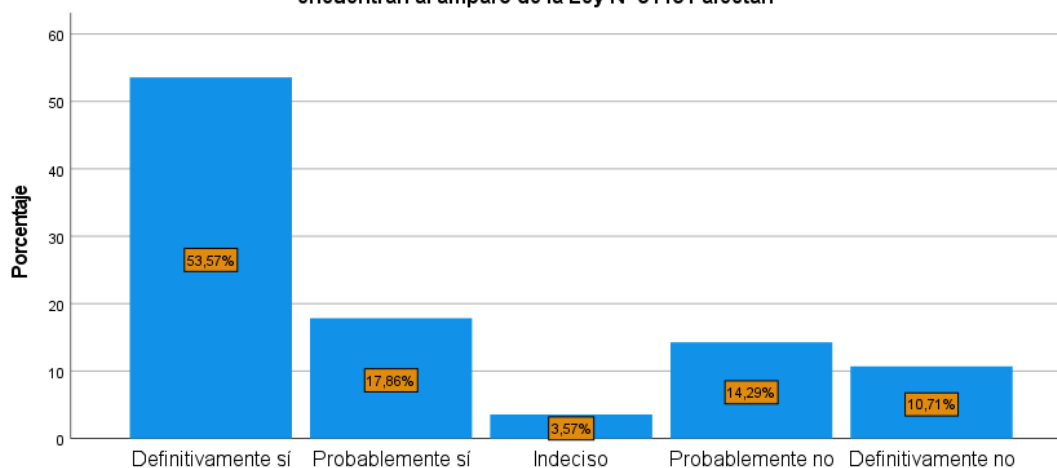
Tabla 8

	N	%
Definitivamente sí	150	53,6%
Probablemente sí	50	17,9%
Indeciso	10	3,6%
Probablemente no	40	14,3%
Definitivamente no	30	10,7%

En la tabla 8 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 53.6%; asimismo otro 17.9% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 85.0% están de acuerdo que el presupuesto institucional aprobado de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco debe contemplar la partida presupuestaria para pago a trabajadores CAS despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectando el presupuesto institucional. Por otro lado, tenemos otro 3.6% que se mostraron “indecisos” otro 14.3% que respondieron “probablemente no” y un 10.7% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 8

8. ¿Considera usted que el presupuesto institucional aprobado de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco debe contemplar la partida presupuestaria para pago a trabajadores CAS despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectan



6. ¿Considera usted que los créditos presupuestarios de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco deben ser utilizados para sueldos de trabajadores despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectando al presupuesto institucional

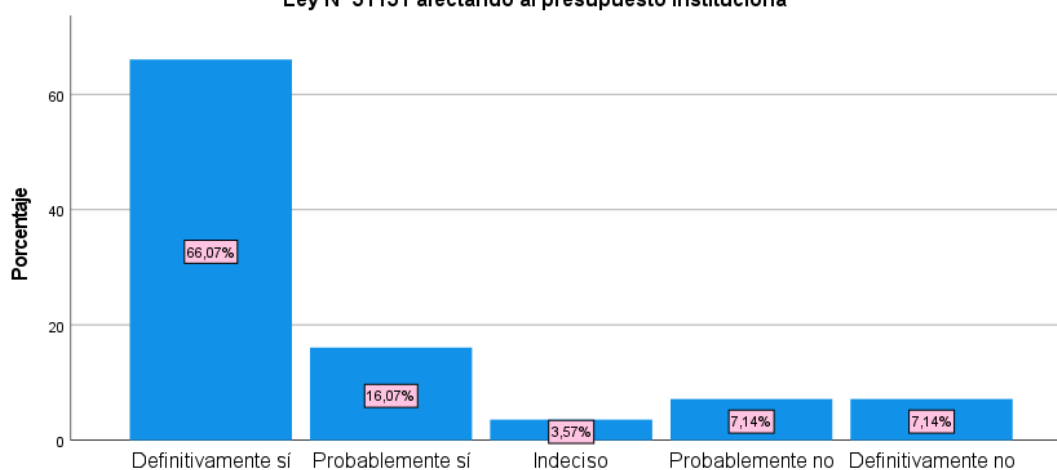
Tabla 9

	N	%
Definitivamente sí	185	66,1%
Probablemente sí	45	16,1%
Indeciso	10	3,6%
Probablemente no	20	7,1%
Definitivamente no	20	7,1%

En la tabla 9 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 66.1%; asimismo otro 16.1% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 82.2% están de acuerdo que los créditos presupuestarios de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco deben ser utilizados para sueldos de trabajadores despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectando al presupuesto institucional. Por otro lado, tenemos otro 3.6% que se mostraron “indecisos” otro 7.1% que respondieron “probablemente no” y un 7.1% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 9

9. ¿Considera usted que los créditos presupuestarios de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco deben ser utilizados para sueldos de trabajadores despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectando al presupuesto institucional



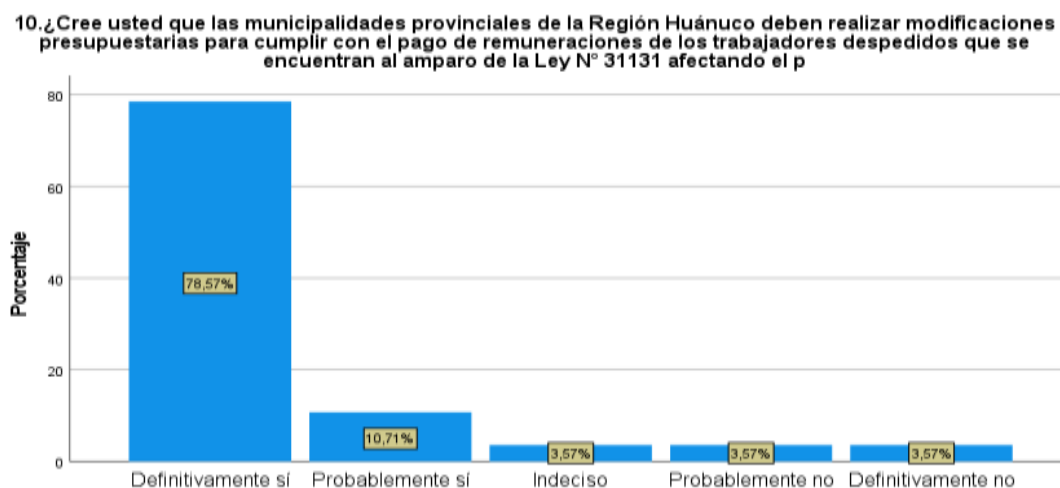
7. ¿Cree usted que las municipalidades provinciales de la Región Huánuco deben realizar modificaciones presupuestarias para cumplir con el pago de remuneraciones de los trabajadores despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectando el presupuesto

Tabla 10

	N	%
Definitivamente sí	220	78,6%
Probablemente sí	30	10,7%
Indeciso	10	3,6%
Probablemente no	10	3,6%
Definitivamente no	10	3,6%

En la tabla 10 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 78.6%; asimismo otro 10.7% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 89.3% están de acuerdo que las municipalidades provinciales de la Región Huánuco deben realizar modificaciones presupuestarias para cumplir con el pago de remuneraciones de los trabajadores despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131 afectando el presupuesto. Por otro lado, tenemos otro 3.6% que se mostraron “indecisos” otro 3.6% que respondieron “probablemente no” y un 3.6% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 10



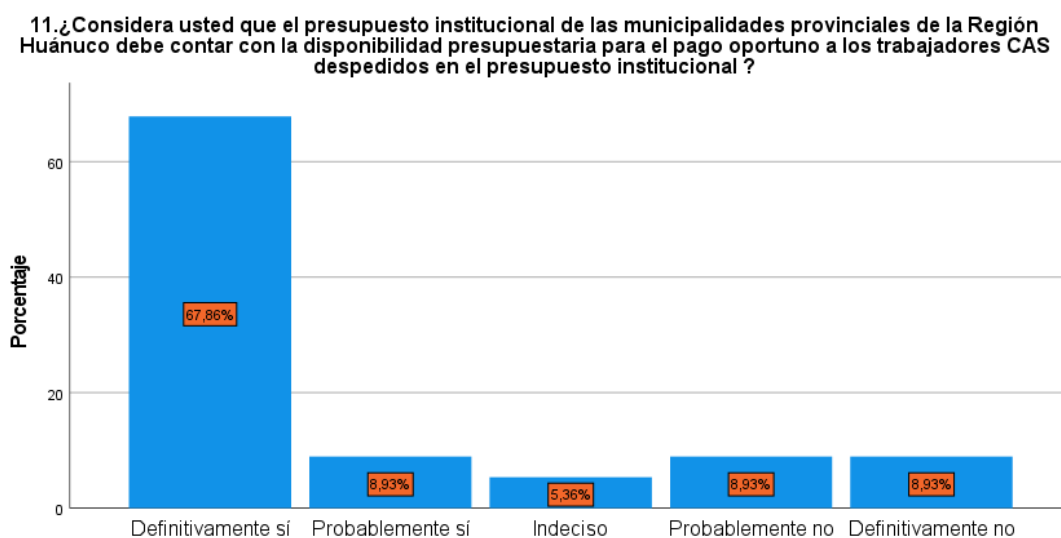
8. ¿Considera usted que el presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco debe contar con la disponibilidad presupuestaria para el pago oportuno a los trabajadores CAS despedidos en el presupuesto institucional?

Tabla 11

	N	%
Definitivamente sí	190	67,9%
Probablemente sí	25	8,9%
Indeciso	15	5,4%
Probablemente no	25	8,9%
Definitivamente no	25	8,9%

En la tabla 11 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 67.9%; asimismo otro 8.9% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 76.8% están de acuerdo el presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco debe contar con la disponibilidad presupuestaria para el pago oportuno a los trabajadores CAS despedidos en el presupuesto institucional. Por otro lado, tenemos otro 5.4% que se mostraron “indecisos” otro 8.9% que respondieron “probablemente no” y un 8.9% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 11



9. ¿Considera usted que las certificaciones presupuestarias de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco disponen el pago oportuno de haberes a los trabajadores CAS despedidos en su presupuesto institucional?

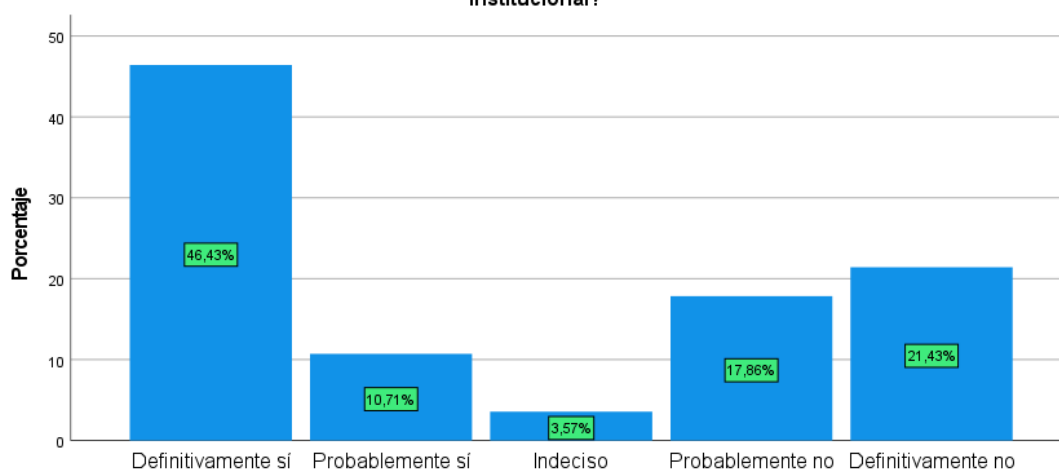
Tabla 12

	N	%
Definitivamente sí	130	46,4%
Probablemente sí	30	10,7%
Indeciso	10	3,6%
Probablemente no	50	17,9%
Definitivamente no	60	21,4%

En la tabla 12 la mayoría de los encuestados respondieron “Definitivamente sí” representado por un 46.4%; asimismo otro 10.7% respondieron “probablemente sí” En ese sentido observamos que un 57.1% están de acuerdo que las certificaciones presupuestarias de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco disponen el pago oportuno de haberes a los trabajadores CAS despedidos en su presupuesto institucional. Por otro lado, tenemos otro 3.6% que se mostraron “indecisos” otro 17.9% que respondieron “probablemente no” y un 21.4% que respondieron “Definitivamente no”

Figura 12

12. ¿Considera usted que las certificaciones presupuestarias de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco disponen el pago oportuno de haberes a los trabajadores CAS despedidos en su presupuesto institucional?



4.2 Análisis Inferencial Y/O Contrastación De Hipótesis

Análisis de contrastación de la hipótesis general

En el estudio se analizó los resultados de las encuestas formuladas para luego realizar el análisis de la investigación de tipo aplicada y nivel explicativo CAUSAL con un diseño NO EXPERIMENTAL, las cuales establecen que sí, existe causa y efecto entre ambas variables

Hipótesis General.

Para la prueba de Ji cuadrada se aplicó el método estadístico con las pruebas Estadísticas no paramétricas (de Pearson) con el fin de conocer si los datos son verdaderos o falsos; debidos a los errores del muestreo.

En la etapa de obtención de datos se dio valor a las variables estudiadas elaborando tablas y figuras con expresión numérica y porcentual por cada uno de los indicadores evaluados en las encuestas.

El presente análisis corresponde a las variables generales donde se cruzaron preguntas de la variable Independiente y la variable Dependiente.

Hipótesis General:

Ley N° 31131 y el Presupuesto institucional

Los resultados de la prueba inferencial de Pearson nos dicen que el efecto causal es significativo en el nivel 0.01 (bilateral) tal como se muestra en el cuadro adjunto:

PRUEBA DE CHI CUADRADO GENERAL

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	466,667a	16	,000
Razón de verosimilitud	449,546	16	,000
Asociación lineal por lineal	216,525	1	,000
N de casos válidos	280		

- a. 15 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,54.

Análisis de contrastación de la hipótesis específica 1

En el estudio se analizó los resultados de las encuestas formuladas para luego realizar el análisis de la investigación de tipo aplicada y nivel explicativo CAUSAL con un diseño NO EXPERIMENTAL, las cuales establecen que sí, existe causa y efecto entre ambas variables

Hipótesis General.

Para la prueba de Ji cuadrada se aplicó el método estadístico con las pruebas Estadísticas no paramétricas (de Pearson) con el fin de conocer si los datos son verdaderos o falsos; debidos a los errores del muestreo.

En la etapa de obtención de datos se dio valor a las variables estudiadas elaborando tablas y figuras con expresión numérica y porcentual por cada uno de los indicadores evaluados en las encuestas.

El presente análisis corresponde a las variables generales donde se cruzaron preguntas de la variable Independiente y la variable Dependiente.

Hipótesis específica 1:

Discriminación laboral - Presupuesto

Los resultados de la prueba inferencial de Pearson nos dicen que el efecto causal es significativo en el nivel 0.01 (bilateral) tal como se muestra en el cuadro adjunto:

PRUEBA DE CHI CUADRADO ESPECIFICA 1

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	731,569a	28	,000
Razón de verosimilitud	537,252	28	,000
Asociación lineal por lineal	243,049	1	,000
N de casos válidos	280		

- a. 29 casillas (72,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Análisis de contrastación de la hipótesis específica 2

En el estudio se analizó los resultados de las encuestas formuladas para luego realizar el análisis de la investigación de tipo aplicada y nivel explicativo CAUSAL con un diseño NO EXPERIMENTAL, las cuales establecen que sí, existe causa y efecto entre ambas variables

Hipótesis General.

Para la prueba de Ji cuadrada se aplicó el método estadístico con las pruebas Estadísticas no paramétricas (de Pearson) con el fin de conocer si los datos son verdaderos o falsos; debidos a los errores del muestreo.

En la etapa de obtención de datos se dio valor a las variables estudiadas elaborando tablas y figuras con expresión numérica y porcentual por cada uno de los indicadores evaluados en las encuestas.

El presente análisis corresponde a las variables generales donde se cruzaron preguntas de la variable Independiente y la variable Dependiente.

Hipótesis específica 2:

Aplicación progresiva de la ley – Modificaciones presupuestarias

Los resultados de la prueba inferencial de Pearson nos dicen que el efecto causal es significativo en el nivel 0.01 (bilateral) tal como se muestra en el cuadro adjunto:

PRUEBA DE CHI CUADRADO ESPECIFICA 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	852,252a	56	,000
Razón de verosimilitud	550,632	56	,000
Asociación lineal por lineal	190,344	1	,000
N de casos válidos	280		

a. 56 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Análisis de contrastación de la hipótesis específica 3

En el estudio se analizó los resultados de las encuestas formuladas para luego realizar el análisis de la investigación de tipo aplicada y nivel explicativo CAUSAL con un diseño NO EXPERIMENTAL, las cuales establecen que sí, existe causa y efecto entre ambas variables

Hipótesis General.

Para la prueba de Ji cuadrada se aplicó el método estadístico con las pruebas Estadísticas no paramétricas (de Pearson) con el fin de conocer si los datos son verdaderos o falsos; debidos a los errores del muestreo.

En la etapa de obtención de datos se dio valor a las variables estudiadas elaborando tablas y figuras con expresión numérica y porcentual por cada uno de los indicadores evaluados en las encuestas.

El presente análisis corresponde a las variables generales donde se cruzaron preguntas de la variable Independiente y la variable Dependiente.

Hipótesis específica 3:

Fiscalización laboral – Partida presupuestaria

Los resultados de la prueba inferencial de Pearson nos dicen que el efecto causal es significativo en el nivel 0.01 (bilateral) tal como se muestra en el cuadro adjunto:

PRUEBA DE CHI CUADRADO ESPECIFICA 3

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	847,667a	32	,000
Razón de verosimilitud	657,501	32	,000
Asociación lineal por lineal	267,309	1	,000
N de casos válidos	280		

a. 33 casillas (73,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,54.

4.3 Discusión De Resultados

Discusión de resultados con los referentes bibliográficos

La hipótesis de contrastación general de variables que se planteó ha sido confirmada por los resultados obtenidos, tal como se muestra en las tablas y figuras, demostrando que: **Existe una relación de causa y efecto entre la ley N° 31131 y el Presupuesto institucional**

En la etapa de procesamiento de datos se ha evaluado los indicadores con 12 encuestas, los cuales nos dieron datos que nos permitieron ver el grado de causa y efecto y su significancia de la hipótesis a través de sus variables.

Tomando la Escala de Likert las alternativas planteadas fueron: *De manera definitiva sí, probablemente sí, Indeciso, A lo mejor no, Definitivamente no*, los datos que permitieron aplicar la prueba de Ji cuadrado de Pearson nos dicen que la Correlación de causa y efecto es significativa.

Variable 1 : Ley N° 31131

Variable 2 : Presupuesto institucional

De acuerdo con los resultados obtenidos de la prueba estadística se observa que existe RELACIÓN con las conclusiones de otros autores que mencionamos a continuación:

Céspedes Camacho (2019)

Tesis: “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS en la corte superior de Lima Norte – 2017”. Tesis para optar el Grado de Doctor en Derecho. Universidad Nacional Federico Villarreal

Los hallazgos indicaron de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios–CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La institución muestra un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de

Servicios –CAS en la Corte Superior de Lima Norte. En ese sentido La Ley N° 31131 afecta económicamente al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional

La hipótesis de contrastación específica 1 de variables que se planteó ha sido confirmada por los resultados obtenidos, tal como se muestra en las tablas y figuras, demostrando que: **Existe una relación de causa y efecto entre la Discriminación laboral y el presupuesto**

En la etapa de procesamiento de datos se ha evaluado los indicadores con 12 encuestas, los cuales nos dieron datos que nos permitieron ver el grado de causa y efecto y su significancia de la hipótesis a través de sus variables.

Tomando la Escala de Likert las alternativas planteadas fueron: *De manera definitiva sí, probablemente sí, Indeciso, Probablemente no, Definitivamente no*, los datos que permitieron aplicar la prueba de Ji cuadrado de Pearson nos dicen que la Correlación de causa y efecto es significativa.

Variable Independiente: Discriminación laboral

Variable Dependiente: Presupuesto

De acuerdo con los resultados obtenidos de la prueba estadística se observa que existe RELACIÓN con las conclusiones de otros autores que mencionamos a continuación:

Palomino Fernández (2016)

Tesis. Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2016, Universidad Nacional de Trujillo. Es preciso señalar que el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y la imposibilidad de ser excluido de la carrera administrativa sin causa justa, prevista por ley y justificada en un proceso administrativo, se genera desde el punto de vista jurídico y económico, porque la “estabilidad laboral” tiene implicancias más profundas que regular una protección adecuada contra el despido arbitrario, entre otros derechos laborales que no están siendo reconocidos en los decretos legislativos que regulan la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, a pesar de estar consagrados en la

Constitución y en Convenios y Tratados Internacionales que resguardan su adecuada protección.

En ese sentido La Ley N° 31131 elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado de las municipalidades a nivel nacional.

La hipótesis de contrastación específica 2 de variables que se planteó ha sido confirmada por los resultados obtenidos, tal como se muestra en las tablas y figuras, demostrando que: Existe una relación de **causa y efecto** entre la **Aplicación progresiva de la Ley y las Modificaciones presupuestarias**

En la etapa de procesamiento de datos se ha evaluado los indicadores con 12 encuestas, los cuales nos dieron datos que nos permitieron ver el grado de causa y efecto y su significancia de la hipótesis a través de sus variables.

Tomando la Escala de Likert las alternativas planteadas fueron: *De manera definitiva sí, probablemente sí, Indeciso, A lo mejor no, Definitivamente no*, los datos que permitieron aplicar la prueba de Ji cuadrado de Pearson nos dicen que la Correlación de causa y efecto es significativa.

Variable Independiente: **Aplicación progresiva de la ley**

Variable Dependiente: **Modificaciones presupuestarias**

De acuerdo con los resultados obtenidos de la prueba estadística se observa que existe RELACIÓN con las conclusiones de otros autores que mencionamos a continuación:

Blondet Valdivia (2022)

Tesis: El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013 - Lima. 2015 tesis para optar el grado de Maestro en Derecho con mención en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

La presente Tesis abordó el tema que se planteó como problema: ¿Cuáles son los efectos laborales y jurídicos que generan la vulneración de los derechos laborales en el régimen de contratos del Régimen CAS - Decreto Legislativo N° 1057 en el distrito de Lima, periodo 2013?, el objetivo fue: Determinar los efectos laborales

y jurídicos que generan la vulneración de los derechos laborales en el régimen de contratos del Régimen CAS - Decreto Legislativo N° 1057, en el distrito de Lima, periodo 2013, la metodología fue de tipo descriptivo correlacional. La unidad muestral régimen cas y derechos laborales, los resultados se derivan del Decreto Legislativo 1057. En conclusión, los derechos laborales esenciales que se vulneran a los trabajadores por el régimen CAS, conforme a la aplicación de la Ley de Eliminación del Régimen CAS- Decreto Legislativo N° 1057 y de su reglamento, son: El derecho al descanso, el derecho a vacaciones, gratificaciones y esencialmente el derecho a una mínima estabilidad laboral toda vez que se comete contra ellos un cese intempestivo de su actividad laboral así como en ocasiones se materializa el despido arbitrario, vulnerando de esta manera sus derechos constitucionales.

En ese sentido la aplicación progresiva de la Ley N° 31131 incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

La hipótesis de contrastación específica 3 de variables que se planteó ha sido confirmada por los resultados obtenidos, tal como se muestra en las tablas y figuras, demostrando que: Existe una relación de **causa y efecto** entre la **Fiscalización laboral y partidas presupuestarias**

En la etapa de procesamiento de datos se ha evaluado los indicadores con 12 encuestas, los cuales nos dieron datos que nos permitieron ver el grado de causa y efecto y su significancia de la hipótesis a través de sus variables.

Tomando la Escala de Likert las alternativas planteadas fueron: *De manera definitiva sí, probablemente sí, Indeciso, A lo mejor no, Definitivamente no*, los datos que permitieron aplicar la prueba de Ji cuadrado de Pearson nos dicen que la Correlación de causa y efecto es significativa.

Variable Independiente: Fiscalización laboral

Variable Dependiente: Partidas presupuestaria

De acuerdo con los resultados obtenidos de la prueba estadística se observa que existe RELACIÓN con las conclusiones de otros autores que mencionamos a continuación:

Villalobos Pinedo (2017)

Tesis: Relación del despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016. El propósito de la encuesta es determinar la relación entre el despido aleatorio y el coronel local en contratos, tipos principales, investigación explicativa y servicios públicos. 66 funcionarios civiles, análisis, análisis, firma, firma, firma, firma. El resultado no se sabía sobre la encuesta, y el resultado fue que el empleado trabajaba regularmente cuando el empleado trabajaba regularmente cuando el empleado trabajaba regularmente, y cuando el empleado trabajaba a tiempo cuando el empleado trabajaba regularmente, el empleado trabajaba a tiempo. El servicio se restaura al concluir la conclusión y cuando el contrato se concluye de acuerdo con el contrato. La persona contratada por el personal de CAS desestimó el despido aleatorio establecido en 2010 y 2011. El CAS viola la compensación para los empleados, y es contratado por el número de empleados, violaciones de problemas laborales, defensa laboral, renuncia, rechazo, tasa de no comprometerse, trabajo de trabajo, trabajo, empleados aceptados y empleados de empleados. Los empleados contratados violan los derechos laborales.

La Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral influye en regular la disponibilidad presupuestaria erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

4.4 Aporte Científico De La Investigación

El aporte de este trabajo se centra en aclarar las disposiciones de la Ley núm. 728 "Sobre productividad y competitividad laboral", Ley núm. 1057 para introducir a los empleados permanentemente en diversas instituciones estatales en el régimen laboral de conformidad con los decretos legales. El artículo 4 de la Ley, establece que a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma (10/03/2021), los contratos bajo el RECAS cuyas labores son de carácter permanente tienen **carácter indefinido**. El carácter indefinido significa que la única manera de extinguir el vínculo laboral de un servidor bajo el RECAS cuyas labores son de carácter

permanente, es acudir a las causales de extinción del contrato previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo 1057.

Del mismo modo, una manera adicional de extinguir el vínculo de un servidor bajo el RECAS es la sanción de destitución previo procedimiento administrativo disciplinario bajo los alcances de la Ley 30057 y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo 040-2014-PCM (cuya aplicación es transversal a los regímenes generales).

Por otro lado, cabe mencionar que el último día para vincular a un servidor bajo el RECAS fue el día 09/03/2021, en esa misma línea mediante Informe Técnico 357-2021-SERVIR-GPGSC, refiere que aquellos contratos administrativos de servicios suscritos hasta el 9 de marzo de 2021 (indistintamente de la fecha de inicio de labores) son válidos y la permanencia de los servidores se sujetará a la condición que originó la contratación.

La Ley establece una prohibición para todas las entidades públicas, las cuales a partir del 10 de marzo de 2021 se encuentran impedidas de celebrar nuevos contratos administrativos, excepto en los siguientes casos: i) CAS de confianza; ii) necesidad transitoria; y, iii) suplencia.

Consecuentemente con ello, con la entrada en vigencia de la Ley, las entidades no podrán continuar con el desarrollo de aquellos concursos públicos y/o procesos de selección que, hasta el 9 de marzo de 2021, no hubieran concluido con la respectiva suscripción del contrato administrativo de servicios.

Sí podrán continuar aquellos concursos públicos destinados a cubrir necesidades de naturaleza transitoria o suplencia, debiendo recordar que para estos supuestos se requiere norma habilitante.

En ese sentido, a partir del 10/03/2021 los empleadores públicos solo podrán convocar nuevos concursos bajo el RECAS para cubrir puestos que desarrollan labores transitorias o suplencia, por carecer del carácter indefinido otorgado por la Ley, máxime si su temporalidad se sujeta a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma.

El efecto mediato más relevante de la Ley, está referida al traslado progresivo de los servidores civiles vinculados bajo el RECAS (únicamente los que desarrollan labores de carácter permanentes) al régimen del Decreto Legislativo 728, o en caso se encuentren contratados por una entidad cuyo régimen exclusivo sea el del Decreto Legislativo 276, el traslado de estos servidores se producirá a dicho régimen. Para efectos del presente análisis, cuando nos refiramos a traslado utilizaremos el término conversión.

Al respecto, corresponde mencionar que la Ley no establece de qué manera se determinará el régimen laboral exclusivo de la entidad, esperemos que el reglamento cubra este vacío por seguridad jurídica, empero podríamos anticipar que una manera para definir el régimen de la entidad es revisar la norma de creación de la entidad o su Reglamento de Organización y Funciones – ROF.

CONCLUSIONES

- Luego de haber tabulado los resultados de los objetivos planteados y habiendo realizado la prueba de la Chi cuadrada con un valor significativo bilateral de 466, 667a mayor al (gl) valor del grado de libertad 16 = 1.7459 según el cuestionario, se concluye que el efecto de la Ley N° 31131 es de fiel cumplimiento, debiendo las municipalidades provinciales gestionar el presupuesto institucional para su cumplimiento.
- Luego de haber tabulado los resultados de los objetivos planteados y habiendo realizado la prueba de la Chi cuadrada con un valor significativo bilateral de 731, 569a mayor al (gl) valor del grado de libertad 28 = 1.7011 según el cuestionario se concluye que la Ley N° 31131, elimina todas las discriminaciones laborales por lo que las autoridades deben solicitar el presupuesto y reponer a los trabajadores despedidos
- Luego de haber tabulado los resultados de los objetivos planteados y habiendo realizado la prueba de la Chi cuadrada con un valor significativo bilateral de 852, 252a mayor al (gl) valor del grado de libertad 56 = 1.6641 según el cuestionario se concluye que la aplicación progresiva de la Ley N° 31131 debe darse a través de las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral a los trabajadores cesados innecesariamente.
- Luego de haber tabulado los resultados de los objetivos planteados y habiendo realizado la prueba de la Chi cuadrada con un valor significativo bilateral de 847, 667a mayor al (gl) valor del grado de libertad 32 = 1.6839 según el cuestionario se concluye que la fiscalización laboral de cumplimiento de la Ley N° 31131 regula la disponibilidad presupuestaria en las municipalidades provinciales a nivel nacional.

SUGERENCIAS

1. Se recomienda a las autoridades de los gobiernos locales provinciales reponer al personal cesado y gestionar el presupuesto institucional para el pago de sus haberes en cumplimiento a la Ley N° 31131.
2. Se recomienda a los titulares de pliegos de los gobiernos locales y funcionarios tener más cuidado al tomar decisiones inadecuadas en materia laboral para evitar conflictos que a la corta se convierten en problemas de discriminación laboral y que afectan al presupuesto institucional.
3. Se sugiere a los titulares de pliegos de los gobiernos locales asesorarse bien para realizar las modificaciones presupuestarias de partidas que no son utilizadas para cubrir las remuneraciones de los trabajadores cesados erradicando la discriminación laboral.
4. Se sugiere implementar las medidas correctivas con la finalidad de prever sanciones de parte de la SUNAFIL referidas a temas laborales y de reposición de personal. acorde a lo señalado en la Ley N° 31131.

REFERENCIAS

- Balestrini. (1997). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.: FORMULACIÓN DE OBJETIVO GENERAL EN UNA INVESTIGACIÓN.* <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/11/objetivo-general-y-especifico-en-una.html>
- Blondet Valdivia, J. C. (2022). *El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013—Lima. 2015.* <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25719>
- CARLOS QUINTO & GONZALES CRIOLLO. (2009). *00038-2009-AA RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00038-2009-AA%20Resolucion.html>
- Castaño, Y. M., Hernández, F. G., & Lemus, C. P. (2009). *Mecanismos de participación utilizados en la elaboración del presupuesto año 2007 en la localidad de La Candelaria.* 125.
- Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte—2017.*
- Coronado Aguilar, M. Y. (2018). *Costos burocráticos en el proceso administrativo sancionador, ley servir en la Municipalidad Provincial de Sullana 2016-2018.* Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28618>
- Decreto Legislativo N° 1057.* (2008). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- DECRETO LEGISLATIVO N° 276 y 728. (s. f.). *DECRETO LEGISLATIVO N° 276 y 728.*
- DECRETO SUPREMO & N° 065-2021-PCM. (2021). *Prórroga del Estado de Emergencia declarado en las provincias de Putumayo y Mariscal Ramón Castilla del departamento de Loreto-DECRETO SUPREMO-N° 065-2021-PCM.* <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/prorroga-del-estado-de-emergencia-declarado-en-las-provincia-decreto-supremo-n-065-2021-pcm-1941718-1/>
- DECRETO SUPREMO N° 075. (2008). *REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS CAPITULO I. 10.*
- ELJACH PACHECO, Gregorio., & MANTILLA SERRANO, J. H. (2022). *Gaceta del Congreso senado y camara.*
- Gluckman. (1967). *Orderand Pehelboa in TribalAfrica. Qihen and Wési. Izindon.*

- gob.pe. (2020). *Realizar modificaciones presupuestales*. <https://www.gob.pe/12306-realizar-modificaciones-presupuestales>
- Gob.pe. (2023, junio 29). *RECOMENDACIONES PARA EL INICIO DE GESTIÓN: El PIA y su revisión*. <https://www.gob.pe/31717-recomendaciones-para-el-inicio-de-gestion-el-pia-y-su-revision>
- Hegel, por I. (2021, octubre 4). *SUNAFIL y sus funciones ¿Qué es la fiscalización laboral?* BLOG - Instituto de Ciencias Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/sunafil-y-sus-funciones-que-es-la-fiscalizacion-laboral/>
- Informe Técnico 357-2021-SERVIR-GPGSC.* (2021). <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1749163-informe-tecnico-357-2021-servir-gpgsc>
- Jessica Calderón García. (2016). *El principio de progresividad y su aplicación en los programas de salud*. Derecho en Acción. <https://derechoenaccion.cide.edu/el-principio-de-progresividad-y-su-aplicacion-en-los-programas-de-salud/>
- Kuppc, & Potr. (1995). «*Ij antropología del derecho: perspectivas de su pasado, presente y futuro*», *Jurídica. Cuaderno Nis .3. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UXAM.*
- Leif Korsbaek. (2002). *B) Antropología y Estudio de La Ley Korsbaeck | PDF | Antropología | Science*. <https://es.scribd.com/document/405463947/b-Antropologia-y-Estudio-de-La-Ley-Korsbaeck>
- LEY N° 29849. (2012). *LEY N° 29849.*
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. 41.
- Martínez Arias. (1999). *El análisis multivariante en la investigación científica*. . Madrid: *La Muralla*. .
- Mendoza Ancco, H. (2019). Los contratos administrativos de servicios—CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana. *Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009>
- Mertens, D. M. (2007). *Transformative Paradigm: Mixed Methods and Social Justice*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1558689807302811>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s. f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado 13 de septiembre de 2022, de https://www.mef.gob.pe/es/?id=2914:presupuesto&option=com_content&language=es-ES&view=article&lang=es-ES
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la investigación: Diseño y ejecución* (1a ed). Ediciones de la U.
- Palomino Fernández, N. D. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad

- provincial de Trujillo. *Universidad Nacional de Trujillo*.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1912>
- Pick & López. (1995).
<https://sites.google.com/site/meaprendizaje/buenaprueba/confiabilidad-y-validez?tmpl=%2Fsystem%2Fapp%2Ftemplates%2Fprint%2F&showPrintDialog=1>
- quispe cansaya, isidro. (2016).
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación. (1era ed. Venezuela.: Editorial Panapo. .*
- Riveros Yauri, R., & Barreto Tunque, J. A. (2015). Control interno y los procesos de selección para las contrataciones en la Municipalidad Distrital de Ascensión—2013. *Universidad Nacional de Huancavelica*.
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/342>
- Roberto Hernández Sampieri. (2006).
<https://scholar.google.es/citations?user=SI208icAAAAJ&hl=es>
- Saavedra, J. E. A. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605>
- Salkind, N. J. (1999). *Métodos de investigación (3ra ed.)*. Naucalpan de Juárez, México: Editorial Prentice Hall.
- Tamayo y Tamayo. (1997). *El Proceso de la Investigación científica. . México: Editorial Limusa S.A. .*
- US EEOC. (s. f.). *¿Qué Es La Discriminación En El Empleo?* US EEOC. Recuperado 14 de septiembre de 2022, de <https://www.eeoc.gov/es/youth/que-es-la-discriminacion-en-el-empleo>
- Vara. (2015). *Vara. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis*. Lima.: Editorial Macro.
- Vargas Paredes, N. O. (2015). Constitucionalidad Y Derechos Civiles del Contrato Administrativo de Servicios (CAS). *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/699>
- Villalobos Pinedo, L. K. (2017). Relación del despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo—Ucayali, 2016. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*.
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3394>
- Vivus. (2016). *Educación financiera: Glosario para dummies*.
<https://www.vivus.es/blog/educacion-financiera-glosario-dummies>

ANEXOS

Anexo 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “EFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL NACIONAL”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>Problema General:</u> ¿En qué medida la Ley N° 31131 afecta económicamente al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional - Periodo 2021?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u> a. ¿De qué manera la Ley N° 31131 elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado de las municipalidades provinciales a nivel nacional? b. ¿Cómo es que la aplicación progresiva de la Ley N° 31131 incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional? c. ¿En qué forma la Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral influye en regular la partida presupuestaria, erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional?</p>	<p><u>Objetivo general:</u> Conocer cuál será el efecto económico de la Ley N° 31131 al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional – Periodo 2021</p> <p><u>Objetivos específicos:</u> a. Conocer como la Ley N° 31131 elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado en las municipalidades provinciales a nivel nacional. b. Analizar como la aplicación progresiva de la Ley N° 31131 incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional. c. Determinar como la Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral influye en regular la partida presupuestaria, erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.</p>	<p><u>Hipótesis General</u> La Ley N° 31131 afecta económicamente al presupuesto institucional de los Gobiernos Locales en las municipalidades provinciales a nivel nacional – Periodo 2021</p> <p><u>Hipótesis Específicas:</u> a. La Ley N° 31131 elimina la discriminación laboral incidiendo en el presupuesto aprobado las municipalidades provinciales a nivel nacional. b. La aplicación progresiva de la Ley N° 31131 incide en las modificaciones presupuestarias erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional. c. La Ley N° 31131 a través de la fiscalización laboral influye en regular la partida presupuestaria, erradicando la discriminación laboral en las municipalidades provinciales a nivel nacional.</p>	<p><u>Variable Independiente</u> Ley N° 31131</p> <p><u>Variable Dependiente</u> Presupuesto institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación laboral - Presupuesto - Aplicación progresiva de la Ley - Modificaciones presupuestarias - Fiscalización laboral - Partida presupuestaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 31131 - Presupuesto institucional - Incorporación al régimen laboral - Eliminación de la temporalidad - Presupuesto aprobado - Clasificación laboral funcional - Grupo ocupacional - Créditos presupuestarios - Rectificaciones presupuestarias - Condiciones legales - Certificación presupuestaria - Disponibilidad presupuestaria



Anexo 02



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

EFFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL NACIONAL”.

OBJETIVO:

Conocer cuál será el efecto económico de la Ley N° 31131 al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional – Periodo 2021

INVESTIGADORES:

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera.

Firma del participante titular, propietario, gerente y/o administrador, contador o responsable de las municipalidades provinciales

Municipalidad Provincial de Pachitea

Municipalidad Provincial de Ambo

Firma del investigador

PICOY ZAMBRANO Gladys Beatriz



Anexo 03.

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

La técnica del cuestionario, tiene como finalidad recabar información relacionada con la investigación sobre “EFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL NACIONAL”; al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presentan, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considera correcta:

1. ¿Considera usted que la Ley N°31131 erradica la discriminación laboral afectando al presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

2. ¿Considera usted que la incorporación a los regímenes laborales se cumplirá de acuerdo con la ley N° 31131 en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

3. ¿Considera usted que la eliminación de la temporalidad de contratación bajo el régimen CAS será bien recibida por las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

4. ¿Considera usted que la clasificación laboral funcional según Ley N° 31131 se cumplirá en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

5. ¿Considera usted que en las municipalidades provinciales de la Región Huánuco respetarán el grupo ocupacional de los trabajadores despedidos de acuerdo con la Ley N° 31131?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

6. ¿Considera usted necesario fiscalizar a las municipalidades provinciales de la Región Huánuco, las condiciones legales de regreso de trabajadores CAS despedidos y amparados por Ley N° 31131?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

7. ¿Considera usted que el presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco se ve afectado por la dación de la Ley N°31131 que erradica la discriminación en los regímenes laborales?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

8. ¿Considera usted que el presupuesto institucional aprobado de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco debe contemplar la partida presupuestaria para pago a trabajadores CAS despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

9. ¿Considera usted que las transferencias de créditos presupuestarios de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco deben ser utilizados para sueldos de trabajadores despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

10. ¿Cree usted que las municipalidades provinciales de la Región Huánuco deben realizar modificaciones presupuestarias para cumplir con el pago de remuneraciones de los trabajadores despedidos que se encuentran al amparo de la Ley N° 31131?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.

- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

11. ¿Considera usted que el presupuesto institucional de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco debe contar con la disponibilidad presupuestaria para el pago oportuno a los trabajadores CAS despedidos?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

12. ¿Considera usted que las certificaciones presupuestarias de las municipalidades provinciales de la Región Huánuco disponen el pago oportuno de haberes a los trabajadores CAS despedidos por los gobiernos locales en la provincia de Huánuco?

- a) Definitivamente sí.
- b) Probablemente sí.
- c) Indeciso.
- d) Probablemente no.
- e) Definitivamente no.

Gracias por su participación.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Anexo 4



Nombre del experto: **Dr. Juan José Palomino Ochoa**

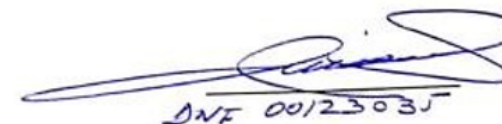
Especialidad: **Dr. Gerstión empresarial**

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Que dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Efectos de la Ley N° 31131 y el presupuesto institucional	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
Discriminación laboral y el Presupuesto	El instrumento es confiable porque se aplicado el test- retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	3	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4
Aplicación progresiva de la Ley y las Modificaciones presupuestarias	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
La Fiscalización laboral y la Partida presupuestaria	El instrumento es confiable porque se aplicado el test- retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4


DNE 00123035



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACION DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: **Hugo Frank Bollet** Especialidad: **Dr. Gestión empresarial**

*Calificar con 1, 2, 3, ó 4 ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Que dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Efectos de la Ley N° 31131 y el presupuesto institucional	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	3	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
Discriminación laboral y el Presupuesto	El instrumento es confiable porque se aplicó el test: retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4
Aplicación progresiva de la Ley y las Modificaciones presupuestarias	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
La Fiscalización laboral y la Partida presupuestaria	El instrumento es confiable porque se aplicó el test: retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4


42143683



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACION DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: **Dr. Hugo Díaz Guillermo Panduro**

Especialidad: **Dr. Gestión empresarial**

*Calificar con 1, 2, 3, ó 4 ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (**X**) En caso de Sí, ¿Que dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ()

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Efectos de la Ley N° 31131 y el presupuesto institucional	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
Discriminación laboral y el Presupuesto	El instrumento es confiable porque se aplicado el <u>test</u> - retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4
Aplicación progresiva de la Ley y las Modificaciones presupuestarias	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
La Fiscalización laboral y la Partida presupuestaria	El instrumento es confiable porque se aplicado el <u>test</u> - retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	3	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4

Hugo Díaz Guillermo Panduro
DNI 8093910



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN
HUANUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: **Dr. Carlos Rubén Dominguez Cuellar**

Especialidad: **Dr. Gestión empresarial**

*Calificar con 1, 2, 3, ó 4 ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Que dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Efectos de la Ley N° 31131 y el presupuesto institucional	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
Discriminación laboral y el Presupuesto	El instrumento es confiable porque se aplicó el (test- retest (piloto)	4	3	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4
Aplicación progresiva de la Ley y las Modificaciones presupuestarias	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
La Fiscalización laboral y la Partida presupuestaria	El instrumento es confiable porque se aplicó el (test- retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4

DNI 22517655



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: Dr. Cayto Didi Miraval Tarazona

Especialidad: Contabilidad

*Calificar con 1, 2, 3, ó 4 ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Que dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Efectos de la Ley N° 31131 y el presupuesto institucional	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
Discriminación laboral y el Presupuesto	El instrumento es confiable porque se aplicó el test- retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	3	4	4	4
Aplicación progresiva de la Ley y las Modificaciones presupuestarias	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	4	4	4	4
	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	4	4	4	4
	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	4	4	4	4
La Fiscalización laboral y la Partida presupuestaria	El instrumento es confiable porque se aplicó el test- retest (piloto)	4	4	4	4
	Presenta algunas preguntas para controlar la contaminación de las respuestas	4	4	4	4
	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	4	4	4	4
	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	4	4	4	4

Dr. Cayto Didi Miraval Tarazona
DNI: 08631228

NOTA BIOGRÁFICA

Gladys Beatriz Picoy Zambrano, nació en el departamento de Huánuco, provincia de Huánuco y distrito de Huánuco, el 12 de marzo de 1988, con DNI: 45006890, estado civil soltera, cursó sus estudios primarios y secundarios en la ciudad de Huánuco colegio GUE Nuestra Señora de las Mercedes (1994-2004), ingreso a la Universidad Privada “Universidad de Huánuco” en la facultad de ciencias administrativas y contables (2008-2012), egreso y obtuvo el grado de bachiller el 23 de agosto 2013 y obtuvo el título de contadora publica el 25 de abril de 2014.

En el año 2017, ingreso a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y obtuvo el grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social el 18 de febrero 2020. En julio del mismo año continuo sus estudios de Doctorado en Contabilidad en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y egreso con Mucho esfuerzo en 2023. Con correo electrónico bea_16_21@hotmail.com.

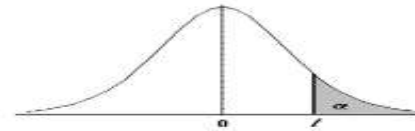
I. EXPERIENCIA LABORAL

- Sub-Gerente de Contabilidad de la Municipalidad Distrital de Umari - Pachitea; Periodo de 16 de marzo a diciembre de 2015.
- Asistente Administrativo de la Oficina de contabilidad de la Municipalidad Provincial de Pachitea; Periodo de febrero 2016 a marzo de 2017.
- Asistente Administrativo de la Oficina de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Pachitea; Periodo de marzo de 2017 a 15 de octubre de 2017.
- Especialista en Procesos de Selección de la Oficina de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Pachitea; Periodo de 15 de octubre a diciembre 2017.
- Sub-Gerente de la Oficina de contabilidad de la Municipalidad Provincial de Pachitea; Periodo de 16 de abril a agosto 2018.
- Sub-Gerente de la Oficina de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Pachitea; Periodo de setiembre a diciembre 2018.
- Sub-Gerente de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca; Periodo de enero a mayo 2019.
- Sub-Gerente de la Oficina de contabilidad de la Municipalidad Distrital de Umari - Pachitea; Periodo de julio a abril 2022.
- Especialista en Tesorería en el Ministerio de Salud – Lima; periodo junio de 2022 a la fecha actual.

TABLA DE GRADOS DE LIBERTAD

Tabla de la t de Student.

Contiene los valores t tales que $p[T > t] = \alpha$,
donde n son los grados de libertad.



$n \setminus \alpha$	0,30	0,25	0,20	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,001	0,0005
1	0,7265	1,0000	1,3764	3,0777	6,3137	12,7062	31,8210	63,6559	127,3213	318,3088	636,6192
2	0,6172	0,8165	1,0607	1,8856	2,9200	4,3027	6,9645	9,9250	14,0890	22,3271	31,5991
3	0,5844	0,7649	0,9785	1,6377	2,3534	3,1824	4,5407	5,8408	7,4533	10,2145	12,9240
4	0,5686	0,7407	0,9410	1,5332	2,1318	2,7765	3,7469	4,6041	5,5976	7,1732	8,6103
5	0,5594	0,7267	0,9195	1,4759	2,0150	2,5706	3,3649	4,0321	4,7733	5,8934	6,8688
6	0,5534	0,7176	0,9057	1,4398	1,9432	2,4469	3,1427	3,7074	4,3168	5,2076	5,9588
7	0,5491	0,7111	0,8960	1,4149	1,8946	2,3646	2,9979	3,4995	4,0293	4,7853	5,4079
8	0,5459	0,7064	0,8889	1,3968	1,8595	2,3060	2,8965	3,3554	3,8325	4,5008	5,0413
9	0,5435	0,7027	0,8834	1,3830	1,8331	2,2622	2,8214	3,2498	3,6897	4,2968	4,7809
10	0,5415	0,6998	0,8791	1,3722	1,8125	2,2281	2,7638	3,1693	3,5814	4,1437	4,5869
11	0,5399	0,6974	0,8755	1,3634	1,7959	2,2010	2,7181	3,1058	3,4966	4,0247	4,4370
12	0,5386	0,6955	0,8726	1,3562	1,7823	2,1788	2,6810	3,0545	3,4284	3,9296	4,3178
13	0,5375	0,6938	0,8702	1,3502	1,7709	2,1604	2,6503	3,0123	3,3725	3,8520	4,2208
14	0,5366	0,6924	0,8681	1,3450	1,7613	2,1448	2,6245	2,9768	3,3257	3,7874	4,1405
15	0,5357	0,6912	0,8662	1,3406	1,7531	2,1315	2,6025	2,9467	3,2860	3,7328	4,0728
16	0,5350	0,6901	0,8647	1,3368	1,7459	2,1199	2,5835	2,9208	3,2520	3,6862	4,0150
17	0,5344	0,6892	0,8633	1,3334	1,7396	2,1098	2,5669	2,8982	3,2224	3,6458	3,9651
18	0,5338	0,6884	0,8620	1,3304	1,7341	2,1009	2,5524	2,8784	3,1966	3,6105	3,9216
19	0,5333	0,6876	0,8610	1,3277	1,7291	2,0930	2,5395	2,8609	3,1737	3,5794	3,8834
20	0,5329	0,6870	0,8600	1,3253	1,7247	2,0860	2,5280	2,8453	3,1534	3,5518	3,8495
21	0,5325	0,6864	0,8591	1,3232	1,7207	2,0796	2,5176	2,8314	3,1352	3,5272	3,8193
22	0,5321	0,6858	0,8583	1,3212	1,7171	2,0739	2,5083	2,8188	3,1188	3,5050	3,7921
23	0,5317	0,6853	0,8575	1,3195	1,7139	2,0687	2,4999	2,8073	3,1040	3,4850	3,7676
24	0,5314	0,6848	0,8569	1,3178	1,7109	2,0639	2,4922	2,7970	3,0905	3,4668	3,7454
25	0,5312	0,6844	0,8562	1,3163	1,7081	2,0595	2,4851	2,7874	3,0782	3,4502	3,7251
26	0,5309	0,6840	0,8557	1,3150	1,7056	2,0555	2,4786	2,7787	3,0669	3,4350	3,7066
27	0,5306	0,6837	0,8551	1,3137	1,7033	2,0518	2,4727	2,7707	3,0565	3,4210	3,6896
28	0,5304	0,6834	0,8546	1,3125	1,7011	2,0484	2,4671	2,7633	3,0469	3,4082	3,6739
29	0,5302	0,6830	0,8542	1,3114	1,6991	2,0452	2,4620	2,7564	3,0380	3,3962	3,6594
30	0,5300	0,6828	0,8538	1,3104	1,6973	2,0423	2,4573	2,7500	3,0298	3,3852	3,6460
40	0,5286	0,6807	0,8507	1,3031	1,6839	2,0211	2,4233	2,7045	2,9712	3,3069	3,5510
80	0,5265	0,6776	0,8461	1,2922	1,6641	1,9901	2,3739	2,6387	2,8870	3,1953	3,4163
120	0,5258	0,6765	0,8446	1,2886	1,6576	1,9799	2,3578	2,6174	2,8599	3,1595	3,3735
∞	0,5244	0,6745	0,8416	1,2816	1,6449	1,9600	2,3263	2,5758	2,8070	3,0902	3,2905

FICHAS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL – 1	
Título del documento consultado	La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS en la corte superior de Lima Norte – 2017.
Autor	Céspedes Camacho (2019)
Referencia bibliográfica según normas APA	Céspedes Camacho, M. M. (2019). <i>La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte—2017.</i>
Palabras clave de búsqueda (palabras con las que realizó la búsqueda de cada documento)	Ley N° 31131, Discriminación laboral presupuesto institucional, discriminación laboral
Palabras clave del texto (palabras clave que aparecen en ésta)	Derechos laborales, CAS, vulneración, trabajadores, Magistrados, regímenes.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde las encuentra (registro de URL, para documentos encontrados en la web, o los datos correspondientes para documentos consultados en físico, como por ejemplo en bibliotecas, centros de documentación, entre otros, de acuerdo con las normas APA)	URI https://hdl.handle.net/20.500.13084/3137
Descripción del aporte al tema seleccionado (presente una descripción argumentada, de aportes que considera pertinentes para el tema seleccionado, de acuerdo con la que plantean el o los autores)	El nivel de vulneración de los derechos sindicales de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto.
Enfoque (Presente mediante una argumentación clara, cual es el enfoque de la investigación)	El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque se vale de la estadística para documentar, comprobar y demostrar los supuestos del investigador ante la realidad objetiva, con el fin de optimizar el nivel de incorporación a la Carrera Administrativa de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.
Alcance y diseño (presenta mediante una argumentación clara, cuál fue el alcance y diseño)	El alcance de la investigación es descriptivo y correlacional porque estudia los componentes y las variables vulneración de derechos laborales y régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS. Los resultados le permiten hacer una

	nueva propuesta de contratos administrativos para evitar conflictos laborales con los trabajadores. incluso la investigación tiene proyección para continuar la aplicación de la Ley con el fin de mejorar en forma cualitativa y cuantitativa el desempeño de los trabajadores en los municipios
Paradigma (Presente mediante una argumentación clara, cuál es el paradigma de la investigación)	El paradigma de la investigación es Conocer cuál será el efecto de la Ley N° 31131 en el presupuesto institucional de las municipalidades provinciales a nivel nacional - Periodo 2021.
Contexto de realización del estudio (Describa el escenario en cuanto a sus elementos físico, sociocultural, económico, normativo, si es una institución educativa pública o privada, reglamentos, misión etc.)	El contexto de la investigación es esencialmente la legislación laboral. El escenario, los tipos de contratos administrativos y la permanencia de los trabajadores en su centro de trabajo.
Población (Describa la población y el tipo de muestreo seleccionado como unidad de análisis, se describe el procedimiento de selección y los criterios que siguió el investigador para seleccionar dicha muestra)	La investigación tuvo como población a Magistrados (35) • Personal que realiza labores Jurisdiccionales (131) • Personal que realiza labores administrativas (99) La muestra ha sido obtenida a partir de la encuesta realizado a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, que representa aproximadamente el 10% del total del personal, que cuenta con un total de 265 personas, de ellas 35 son Magistrados del Régimen 276, 130 trabajadores 728 plazo indeterminado, 35 trabajadores 728 plazo fijo y 65 trabajadores en Régimen CAS -1057.
Observaciones (Registre observaciones, aclaraciones y reflexiones, que surgen y considera pertinentes, y que por tanto es importante recordarles)	En el proceso de la investigación las encuestas en algunos casos fueron recabados virtualmente y otros en físico. Las encuestas fueron recabadas a un 100% por la trascendencia del tema planteado. El área de presupuesto viene realizando gestiones ante el MEF para la asignación de presupuesto y cumplir con la Ley N° 31131. Primero empezar con la reposición de los trabajadores despedidos previo a la asignación del presupuesto, y posteriormente asumir las consecuencias y el destino del presupuesto antes del despido a los trabajadores.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL – 2	
Título del documento consultado	Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana
Autor	Mendoza Ancco (2019)
Referencia bibliográfica según normas APA	Mendoza Ancco, H. (2019). Los contratos administrativos de servicios—CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009
Palabras clave de búsqueda (palabras con las que realizó la búsqueda de cada documento)	Ley N° 31131, Discriminación laboral presupuesto institucional, discriminación laboral
Palabras clave del texto (palabras clave que aparecen en ésta)	Contratación administrativa de servicios CAS, Régimen laboral, Derechos laborales.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde las encuentra (registro de URL, para documentos encontrados en la web, o los datos correspondientes para documentos consultados en físico, como por ejemplo en bibliotecas, centros de documentación, entre otros, de acuerdo con las normas APA)	http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009 http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3279100
Descripción del aporte al tema seleccionado (presente una descripción)	La dificultad temática está relacionada a que el actual régimen laboral de la función pública consagrada en la Constitución Política del Estado se contraponen con las normas, emitidas por El Poder Ejecutivo, mediante el Decreto Legislativo N° 1057, sobre el

argumentada, de aportes que considera pertinentes para el tema seleccionado, de acuerdo con la que plantean el o los autores)	Régimen Especial de la contratación Administrativa de Servicios CAS,
Enfoque (Presente mediante una argumentación clara, cual es el enfoque de la investigación)	El trabajo de investigación está enmarcado dentro de la línea del Derecho Laboral
Alcance y diseño (presenta mediante una argumentación clara, cuál fue el alcance y diseño)	investigación cualitativa, porque se recopilará los datos para interpretar una realidad, siendo el principal método la hermenéutica, es teórica – metodológica, porque se analiza y sistematiza las normas jurídicas en concordancia con los aspectos teóricos conceptuales de la rigurosidad científica de las ciencias sociales y metodológica porque se pretende proponer una reforma generando un referente bibliográfico en relación al tema materia de investigación jurídico propositiva, porque se trata de cuestionar una norma legal o instituciones jurídicas que previo análisis y evaluación de las mismas proponer las reformas pertinentes.
Paradigma (Presente mediante una argumentación clara, cuál es el paradigma de la investigación)	El paradigma de investigación es cualitativa, doctrinal, teórica – metodológica, jurídica prospectiva.
Contexto de realización del estudio (Describe el escenario en cuanto a sus elementos físico, sociocultural, económico, normativo, si es una institución educativa pública o privada, reglamentos, misión etc.)	La investigación permite señalar que efectivamente con la vigencia de Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, se han vulnerado los derechos y principios laborales que priman en la prestación de servicios personales, es el caso de la temporalidad de los contratos a pesar de la continuidad de las relaciones laborales y el principio de la primacía de la realidad, por estos principios, en la relación se pondrá fin cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes, por tanto el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley.
Población (Describe la	La investigación tuvo como población a los trabajadores de las distintas instituciones públicas, para lo cual utilizó muestras no

<p>población y el tipo de muestreo seleccionado como unidad de análisis, se describe el procedimiento de selección y los criterios que siguió el investigador para seleccionar dicha muestra)</p>	<p>probabilísticas por el tamaño de la población, Como unidad de análisis se centró en las instituciones públicas del departamento de Puno. Las encuestas fueron virtuales, físicos y/o utilizando otras redes sociales.</p>
<p>Observaciones (Registre observaciones, aclaraciones y reflexiones, que surgen y considera pertinentes, y que por tanto es importante recordarles)</p>	<p>Del contenido de la norma legal, se puede apreciar que se ha vulnerado una serie de derechos que les asiste a los trabajadores denominados nombrados y contratados por los diversos regímenes en materia laboral y regímenes que regulan las relaciones de los trabajadores de la administración pública, que vulneran sus derechos laborales, incluido la reciente norma de la Ley del Servicio Civil N° 30057; y la Ley N° 31131</p>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 13:00 horas del día martes 02 de abril del 2024, se reunieron los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO
Dr. Julio Augusto NACION MOYA
Dr. Juan Jua TARAZONA TUCTO
Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
VOCAL
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N° 01091-2024-UNHEVAL-EPG/D de fecha 02 de abril del 2024, de la tesis titulada "EFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL NACIONAL", presentada por la doctorando **Gladys Beatriz PICOY ZAMBRANO**, con el asesoramiento del Dr. Cayto Didi MIRAVAL TARAZONA, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Doctor en Contabilidad**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación de la doctoranda, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

Nombres y Apellidos de la Doctorando	Jurado Evaluador					Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	Vocal	Vocal	
Gladys Beatriz PICOY ZAMBRANO	15	15	15	15	15	15

Obteniendo en consecuencia la doctorando **Gladys Beatriz PICOY ZAMBRANO** la nota de Quince (15), equivalente a Buena, por lo que se declara APROBADO.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la UNHEVAL.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 14:45 horas del día martes 02 de abril del 2024, firmando en señal de conformidad.


PRESIDENTE
DNI N° 06929959


SECRETARIO
DNI N° 41532361


VOCAL
DNI N° 22464940


VOCAL
DNI N° 40651597


VOCAL
DNI N° 22418408

Leyenda:
18 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
0 a 13: Deficiente



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 096-2024-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **12%** de similitud, correspondiente a la interesada **Gladys Beatriz PICOY ZAMBRANO**, de la tesis titulada **EFFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL NACIONAL** cuyo asesor es el **Dr. Cayto Didi MIRAVAL TARAZONA**; por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 18 de marzo de 2024.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

**EFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PR
ESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MU
NICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL
NACIONAL**

AUTOR

GLADYS BEATRIZ PICOY ZAMBRANO

RECuento de palabras

13882 Words

RECuento de caracteres

77775 Characters

RECuento de páginas

59 Pages

Tamaño del archivo

471.0KB

Fecha de entrega

Mar 18, 2024 9:25 AM GMT-5

Fecha del informe

Mar 18, 2024 9:26 AM GMT-5

● **12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	8%
2	revistas.usat.edu.pe Internet	1%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-09 Submitted works	<1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-28 Submitted works	<1%
5	codehuallaga.pcm.gob.pe Internet	<1%
6	ergosum.uaemex.mx Internet	<1%
7	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
8	es.slideshare.net Internet	<1%

9	Universidad Ricardo Palma on 2019-10-22 Submitted works	<1%
10	dspace.espoch.edu.ec Internet	<1%
11	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-11-23 Submitted works	<1%
12	issuu.com Internet	<1%
13	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-07-02 Submitted works	<1%
14	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2017-08-05 Submitted works	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: *(Marque con una "X" según corresponda)*

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro		Doctor	X
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	--	--------	---

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	CONTABILIDAD
Grado que otorga	DOCTOR EN CONTABILIDAD
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	PICOY ZAMBRANO GLADYS BEATRIZ								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	45006890	
Correo Electrónico:	bca_16_21@hotmail.com								
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:		
Correo Electrónico:									
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:		
Correo Electrónico:									

3. Datos del Asesor: *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	MIRAVAL TARAZONA CAYTO DIDI								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	08631228	
ORCID ID:	0000-0003-3250-437X								

4. Datos de los Jurados: *(Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)*

Presidente	MARIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA
Secretario	PORTOCARRERO MERINO EVER
Vocal	NACION MOYA JULIO AUGUSTO
Vocal	TARAZONA TUCTO JUAN JUA
Vocal	ENCISO GUTIERREZ ISIDRO TEODOLFO
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: *(ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la información en el Acta de Sustentación)</i>							2024
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Trabajo de Investigación		Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	DISCRIMINACIÓN		FISCALIZACIÓN		PRESUPUESTO		
Tipo de acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)


Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

EFFECTOS DE LA LEY N° 31131 EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES A NIVEL NACIONAL

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	PICOY ZAMBRANO GLADYS BEATRIZ	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 07 de JULIO del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).