



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y motivación laboral en la  
Municipalidad Provincial de Lamas, 2022

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

Maestro en Gestión Pública

#### **AUTOR:**

Cubas Hernandez, Edison (ORCID:0000-0003-1023-7848)

#### **ASESORA:**

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID:0000-0002-2126-2769)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Jéssica Fraga Figueiredo Cubas, mi esposa, por ser la primera en celebrar mis logros y por motivarme a ser un mejor ser humano cada día.

A Rosa Lucila Hernandez Ruiz, mi madre, por estar siempre presente a pesar de la distancia y por su amor inmensurable.

A Casimiro Rimarachín González, el esposo de mi madre, a quien considero un padre y es merecedor de mi respeto y admiración.

A Elvis Cubas Hernandez, mi hermano, por estar siempre dispuesto a brindarme su apoyo incondicional, a quien admiro y considero un ejemplo en mi vida.

**Edison**

## **Agradecimiento**

A Dios, porque de él, por él y para él, son todas las cosas.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por contribuir a mi formación académica y en especial a la Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado, quien no escatimó sus conocimientos y experiencia profesional durante el asesoramiento brindado, a fin de poder desarrollar de manera exitosa el presente informe de tesis.

A las personas que brindaron las facilidades, tiempo, e información para el desarrollo de la investigación.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>16</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	17
3.5 Procedimientos .....	20
3.6 Métodos de análisis de datos .....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>36</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez .....	19
Tabla 2. Análisis de confiabilidad de la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.....	19
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad de la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.....	20
Tabla 4. Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral .....	20
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad de la variable motivación laboral .....	20
Tabla 6. Prueba de normalidad de las dimensiones de motivación laboral y variables.....	22
Tabla 7. Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización.....	24
Tabla 8. Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento.....	26
Tabla 9. Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales.....	28
Tabla 10. Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad.....	30
Tabla 11. Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas.....	32
Tabla 12. Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral.....	34

## Índice de figuras

Figura 1. Correlación de determinación entre la variable inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión autorrealización.....	25
Figura 2. Correlación de determinación entre la variable inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión reconocimiento.....	27
Figura 3. Correlación de determinación entre la variable inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión necesidades sociales.....	29
Figura 4. Correlación de determinación entre la variable inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión seguridad.....	31
Figura 5. Correlación de determinación entre la variable inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión necesidades básicas.....	33
Figura 6. Correlación de determinación entre la variable inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la motivación laboral.....	35

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional con corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se elaboraron dos cuestionarios. La investigación tuvo como resultados que no existe correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y las dimensiones autorrealización, reconocimiento, necesidades sociales, seguridad y necesidades básicas. La investigación concluye que no existe relación significativa entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022, por tener un coeficiente de correlación de Spearman = 0,052 y nivel de significancia 0,786 ( $p > 0,05$ ).

**Palabras clave:** Ley, constitución, autorrealización, reconocimiento, seguridad.

## **Abstract**

The research aimed to determine the relationship between the partial unconstitutionality of Law 31131 and work motivation in the Provincial Municipality of Lamas, 2022. The research was basic, non-experimental design, correlational with a cross-sectional. The sample consisted of 30 CAS workers from the Provincial Municipality of Lamas. The technique used was the survey and as instruments two questionnaires were developed. The results of the investigation were there is no correlation between the partial unconstitutionality of Law 31131 and the dimensions of self-realization, recognition, social needs, security and basic needs. The research concludes that there is no significant relationship between the partial unconstitutionality of Law 31131 and work motivation in the Provincial Municipality of Lamas, 2022, as it has a Spearman correlation coefficient = 0.052 and a significance level of 0.786 ( $p > 0.05$ ).

**Keywords:** Law, constitution, self-realization, recognition, security.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, existen diversas controversias constitucionales sobre el reconocimiento y protección de derechos fundamentales, controversias que surgen a partir del cuestionamiento de leyes o disposiciones legales que suponen violación a los preceptos contemplados en la carta magna vigente, referidos principalmente a derechos como el respeto a la dignidad humana, igualdad de oportunidades, acceso al trabajo, entre otros.

En América Latina, se han producido una serie de controversias sobre estos temas, por ejemplo, en Brasil, suscitado por la reforma laboral aprobada por el Parlamento mediante la sanción de la Ley 13.467/2017, ley impugnada mediante una Acción Directa de Inconstitucionalidad (ADI) interpuesta por la Procuraduría General ante el Supremo Tribunal Federal (STF) por considerar que el artículo 790-B y el artículo 791-A vulneraban garantías constitucionales. En octubre del 2021, este Tribunal declaró inconstitucionales los artículos cuestionados, por ser contrarios al artículo 5° de la Constitución Federal que prevé el acceso a la asistencia jurídica plena y gratuita a quienes acrediten insuficiencia de recursos económicos en su calidad de trabajadores litigantes (Santos et al., 2022).

Otro caso sobre controversia constitucional vinculada a materia laboral, tuvo lugar en Ecuador en el 2020 con la polémica Ley de Apoyo Humanitario decretada por el presidente de turno como medida de emergencia sanitaria por la COVID-19, norma impugnada ante la Corte Constitucional Ecuatoriana, a fin de emitir una sentencia sobre la constitucionalidad de dicha Ley. Esta Corte declaró incompatibilidad con el derecho a la seguridad jurídica, prevista en Constitución vigente. (Vinuesa et al., 2021).

En el Perú, esta realidad no es muy distinta, dado que, en el campo de la jurisprudencia, se ostenta un gran acervo de sentencias del Tribunal Constitucional referidas a controversias sobre derechos fundamentales, y en especial, en materia laboral. Por citar un caso reciente, el fallo que declaró inconstitucional a la Ley

31039, constituyó un caso polémico que se archivó con la denegatoria de acceso a la estabilidad laboral a los trabajadores CAS del sector salud. (Aguinaga, 2021).

En esta línea, aparece en escena una nueva polémica sobre la Ley 31131, Ley sancionada el 08 de marzo del 2021. Con esta Ley, se dispone que las personas contratadas con el régimen CAS sean incorporadas a los regímenes generales, buscando de esta manera, erradicar el trato discriminatorio en los regímenes laborales aplicados en entidades del Estado. Sin embargo, el 13 de mayo del mismo año, el Ejecutivo, presenta una demanda alegando que dicha Ley vulnera al artículo 40°, 43°, 78°, 79°, 118° inciso 3 y 17 de la Carta Magna. El 30 de noviembre, el Tribunal Constitucional, dio a conocer su decisión sobre esta controversia, declarando, por mayoría, parcialmente inconstitucional a la Ley 31131. El fallo ha declarado que los artículos 1, 2, 3, 5 y segundo párrafo del artículo 4 transgreden a la constitución, por lo que el primer párrafo del artículo 4 se encuentra vigente.

En medio de esta disyuntiva, se presume que la motivación laboral de los trabajadores sujeto del régimen CAS, cifra que asciende a 286, 797 trabajadores según información publicada por el MEF en abril de 2021, ha sido afectada negativamente por las falsas expectativas que se habrían generado con la aprobación y promulgación de dicha Ley, expectativas relacionadas al reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales, acceso a una mayor escala remunerativa, igualar la jornada de trabajo, participar en la carrera laboral interna, asumir cargos de jefaturas o supervisión y otros beneficios contemplados en el régimen general.

Lamentablemente, esta situación ha alimentado la constante sensación de angustia e incertidumbre en este sector, y para nadie es un secreto que la motivación laboral está directamente, pero no exclusivamente, asociada al incentivo económico, y tampoco es un secreto que, los trabajadores del régimen CAS a nivel nacional han manifestado su malestar y disconformidad con el trato desigual en material laboral, y han manifestado esta disconformidad ante un Estado indolente que desconoce el trabajo abnegado, responsable y comprometido de los trabajadores que por muchos años han soportado el abuso y la discriminación.

En la Región San Martín, contratar personal CAS se ha convertido en una práctica habitual desde el 2008. No obstante, la disconformidad sobre el Régimen Laboral es plausible, tanto es así, que trabajadores de distintas instituciones públicas han alzado su voz de protesta en eventuales marchas con pancartas cuyo eslogan refiere “CAS NUNCA MÁS”. Estas manifestaciones no son hechos aislados; por el contrario, en los últimos meses se ha visto un creciente número de protestas reflejadas a través de huelgas indefinidas ante el incumplimiento de lo que establecía la Ley N° 31131.

En la Municipalidad Provincial de Lamas (MPL), por muchos años, se ha contratado a profesionales de distintas especialidades bajo el régimen laboral CAS. Estos contratos al no ser considerados de carácter indefinido, permitieron que se produjera una gran rotación de personal, pues no exigía una causa justa para el cese del trabajador, sino que la renovación estaba sujeta a la decisión exclusiva de la institución. Actualmente, los que conforman esta planilla, son profesionales que han sido declarados ganadores en determinados procesos de selección, los mismos que desempeñan diferentes labores en determinadas áreas que componen la municipalidad. La remuneración que en promedio reciben los colaboradores CAS es un gran aliciente, la infraestructura y el ambiente de trabajo son excelentes, sin embargo, al no pertenecer a la planilla de los regímenes laborales generales, están inhibidos del goce integral de sus derechos y beneficios laborales.

En base a esta realidad, se ha formulado el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral en la MPL, 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022? ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022? ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022? ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022? ¿Cuál es la relación

entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022?

Esta investigación fue altamente **conveniente** para la Municipalidad Provincial de Lamas porque el resultado permitió conocer la motivación laboral actual de los colaboradores CAS, cuyo diagnóstico contribuyó sustancialmente en la toma de decisiones sobre las políticas internas en materia laboral. Por otro lado, en lo tocante a la relevancia **social**, esta investigación representó un importante precedente para al conocimiento de la colectividad sobre el impacto que tuvo la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en los trabajadores que desempeñan funciones bajo la contratación CAS en esta institución, con el propósito de fomentar la importancia de conocer la motivación de los colaboradores porque ellos representan el principal activo de una entidad. Con relación al **valor teórico**, esta investigación representó un aporte significativo para futuras investigaciones de similar tenor o que estén vinculadas al tema. Su **implicancia práctica** radica en que los resultados sirven como una guía para incentivar la promoción de la motivación laboral en las instituciones del sector público. La **utilidad metodológica**, se cumplió con la aplicación de todos los procedimientos, técnicas e instrumentos en la recolección de datos

De la investigación, el **objetivo general** es: Determinar la relación entre la Inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la motivación laboral del personal CAS de la MPL, 2022. Los **objetivos específicos** son: a) Identificar la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022; b) Identificar la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022; c) Identificar la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022; d) Identificar la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022 y e) Identificar la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022

La **hipótesis general** es: H<sub>0</sub>: **Existe** relación significativa entre la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral en la MPL, 2022. Como **específicas**: H<sub>1</sub> La Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022. H<sub>2</sub>: La Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022. H<sub>3</sub>: la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022. H<sub>4</sub>: la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022. H<sub>5</sub>: la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen trabajos relacionados al tema, que se describen a continuación.

En el **ámbito internacional**, según Alarcón et al. (2020), tipo básica, diseño no experimental, con una población muestral de 35 funcionarios, se aplicó encuesta como técnica mediante cuestionario. Concluyó que la motivación y la satisfacción impacta directamente en el desempeño de los profesionales obstetras en un nosocomio de Chile. Asimismo, según lo manifestado por González (2019), tipo básica, diseño no experimental, población muestral de 23 trabajadores, cuya obtención de datos fue mediante entrevista y la guía. Concluyó que la motivación laboral en el sector público está relacionada al tipo de contratación, debido principalmente al acceso de beneficios económicos e incentivos académicos, tales como capacitaciones. Además, Ramírez (2017), enfoque metodológico cualitativo. La técnica que utilizó fue el análisis documental para compilar información de fuente bibliográfica especializada. Concluyó que, a pesar de la equivocidad y anomalías en materia de controversia constitucional, un Estado debe fundamentarse en la democracia, respeto y protección de los derechos del individuo.

**A nivel nacional**, Según Palomino (2021), tipo aplicada, diseño experimental, utilizó la ficha de investigación. Concluyó que el Régimen CAS, lejos de beneficiar a los trabajadores, generó inequidad y que el principio que debería ser la base axiológica del respeto irrestricto de los servidores públicos es la primacía de la realidad. Asimismo, Arana (2020), tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo y correlacional, población muestral de 180 servidores, utilizó la encuesta como técnica mediante la aplicación de cuestionarios para recolectar los datos. Concluyó que se estableció una relación negativa entre la motivación de los servidores CAS con el desempeño en el trabajo por carecer de programas de capacitación y equipos de trabajo.

Del mismo modo, Chirinos (2019), tipo básica, diseño no experimental, descriptiva, con una población muestral de 47 servidores, utilizó la encuesta y cuestionario para obtener los datos. Concluyó que el 83% presenta insatisfacción laboral y el 64% no

se siente motivado, esto debido, principalmente a razones de carácter remunerativas, políticas internas y relaciones interpersonales. Asimismo, Vílchez (2018), tipo básica, no experimental y correlacional, población de 158 colaboradores y 112 colaboradores de muestra respectivamente, para la obtención de información se aplicó cuestionarios. Concluyó que el 55,4% de los encuestados se encuentra casi siempre motivado dentro del ámbito laboral y que el 39,3% se encuentra siempre motivado, al margen de la modalidad de contratación.

**A nivel local**, Guzmán (2020), tipo básica, diseño no experimental, con una muestra de 65 sujetos de 442. Utilizó cuestionarios para ejecutar la obtención de datos. Concluyó que se estableció una relación negativa entre el régimen CAS y la estabilidad en un nosocomio. Bravo (2019), tipo básica, diseño no experimental, transversal, población muestral de 50 servidores. Empleó encuesta y cuestionario para obtener datos. Concluyó que el nivel de motivación en el trabajo es malo en un 14%, en un 26% regular y 60% bueno.

Con la finalidad de una mayor comprensión, se presentan las teorías de la investigación: **Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131**. Al respecto, el Diccionario panhispánico del español jurídico, define como inconstitucionalidad al vicio de una norma o disposición legal que viola el espíritu o la letra de la carta magna. La inconstitucional parcial refiere a que parte de la Ley (y no toda) transgrede determinados preceptos establecidos en la constitución. Asimismo, el mismo diccionario lo define como el procedimiento mediante el cual el máximo intérprete de un determinado país garantiza que las leyes se encuadren dentro de lo prescrito constitucionalmente.

En esta línea, resulta pertinente precisar que, en el Perú, el máximo órgano que interpreta la constitucionalidad de las leyes es el Tribunal Constitucional, el mismo que posee autonomía y demás prerrogativas conferidas por la Ley Orgánica del sector. Esta Ley señala las competencias y atribuciones del Tribunal Constitucional, y, además, establece que, para dictar una sentencia, la demanda debe ser previamente admitida. Al respecto, el Diccionario panhispánico del español jurídico,

define como sentencia a la resolución definitiva de un Tribunal, que pone fin a determinado conflicto iniciado mediante la presentación de un recurso.

Para Palomino (2021), la aprobación de Ley 31131 contribuye con la modernización del Estado, porque elimina definitivamente a la modalidad contractual CAS regulada por el D.L. 1057. Sin embargo, le resulta preocupante que el Poder Ejecutivo cuestione una norma que pone fin a la inequidad en las planillas estatales. Por otro lado, Cáceres (2021), indica que la Ley 31131 presenta problemas de naturaleza conceptual, es decir, la Ley deja un gran margen interpretativo que relativiza su contenido. Indica que ésta no prevé a qué régimen se incorporarían los trabajadores CAS que laboran en instituciones donde solo cuentan con este tipo de contrato, y afirma que esos vacíos constituyen un problema para su implementación. En la misma línea de análisis, Rico (2021), menciona que la Ley genera desconfianza porque es contraria a la implementación del servicio civil, por tanto, también contraria a la meritocracia.

Por su parte, Pacori (2021), sostiene que la aprobación de la Ley 31131 es una respuesta a las exigencias que los trabajadores CAS vienen realizando desde hace una década, reclamos que considera legítimos y necesarios para el acceso a la estabilidad laboral e igualdad de derechos laborales. Asimismo, asevera que, a su juicio, la Ley se ajusta a los parámetros constitucionales y otorga seguridad jurídica a los beneficiarios.

De otro lado, Bravo & Martínez (2021), rechazan unánimemente que la Ley 31131 sea polémica, por el contrario, señalan que polémica fue la sanción del D. Legislativo 1057 en el año 2008. Manifiestan que la expedición de esta Ley era necesaria para acabar con la discriminación en este sector. Concluyen que la Ley se justifica por su naturaleza social y por traer a colación la disconformidad de los servidores públicos a nivel nacional.

Para Varela (2021), la Ley en mención es un golpe que debilita a la reforma del empleo público, por cuanto debe ser declarada inconstitucional. Asevera que, la Ley representa un retroceso a la implementación de la Ley 30057, que fue aprobada

con el objetivo de unificar en uno solo, la diversidad de regímenes laborales que coexisten en el marco legal vigente. Añade que, la Ley 31131 demanda un costo sumamente elevado que el Estado tendrá que atender, y, por lo tanto, producirá efectos negativos para la economía en el país. En ese sentido, recuerda que el Congreso aprobó por insistencia el proyecto de Ley, y que debe ser el Ejecutivo quien defienda sus competencias recogidas en la Constitución.

Asimismo, Memenza (2021), trae a colación la Ley 30057, más conocida como la Ley Servir, que fue aprobada hace 8 años y se encuentra liderada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Expresa que, la Ley 31131 afecta a la calidad de servicio estatal, porque debilita la reforma del servicio civil meritocrática en marcha. Además, señala que esta Ley producirá un efecto contrario al que supone perseguir, porque es muy probable que las entidades empleadoras opten por trasladar los presupuestos destinados para contratos CAS hacia contratos con terceros. Sobre este asunto, Ávila (2021), cita la Ley 29849 promulgada en el 2012 con la finalidad de otorgar derechos a los trabajadores CAS y eliminar de manera progresiva al D. Legislativo 1057, siendo la Ley 31131, un nuevo hito en la línea de tiempo del CAS.

Es así que, el 30 de noviembre del 2021 se emitió la sentencia 979/2021 que declara fundada en parte a la demanda presentada contra la Ley 31131 y en su análisis, el Tribunal Constitucional aborda cuatro puntos relevantes, de los cuales, hace especial énfasis en: i) La necesidad de respetar y de cumplir el principio de meritocracia e igualdad de oportunidades para acceder a la función pública. Señala que la Ley contraviene a dichos principios constitucionales y que representa un retroceso a la reforma del servicio civil que se encuentra en curso. Señala, además, que los concursos públicos de mérito para la contratación CAS podrían ser menos rigurosos, por lo cual, no se estaría cumpliendo con dichos principios. ii) Que los trabajadores CAS no deben ser incorporados al régimen laboral del D.L. 728 y D.L. 276 mediante una Ley, sino mediante un nuevo concurso público de méritos, debiendo cumplir con todas las exigencias académicas y documentarias que se exige en dichos regímenes laborales. Con esta decisión, se cierra la puerta de acceso al goce de beneficios sociales, como la CTS y la gratificación de julio y

diciembre, fiscalización por parte de la SUNAFIL y, además, los contratos administrativos CAS de carácter temporal continuarán vigentes, pues este Tribunal ha declarado que su extinción es inconstitucional. iii) El contrato administrativo CAS pasa a ser de carácter indefinido, es decir, el vínculo laboral no termina por decisión unilateral de la entidad empleadora, sino que debe haber una causa que justifique dicho cese laboral, no obstante, esta disposición es aplicable sólo para aquellos que mantienen contratos vigentes al momento de la publicación del fallo.

Sobre esta sentencia, Paitán (2021), aduce que no debería ser una sorpresa que la Ley haya sido declarada inconstitucional (parcialmente) porque los fallos que la preceden han seguido la misma línea de análisis, no obstante, concuerda con dicho pronunciamiento porque considera que la Ley vulnera principios consagrados en la carta magna, tales como la meritocracia e igualdad de oportunidad de acceder a la función pública.

Para Fonseca (2021), la sentencia emitida por el máximo intérprete de la Constitución, no ha retirado íntegramente a la Ley 31131 del ordenamiento jurídico vigente, porque ésta mantiene en vigor el primer párrafo del artículo 4°, donde se señala que los contratos CAS son de carácter indefinido. Para Hernán (2021), la sentencia que declara inconstitucional a la Ley 31131 perjudica a más de 356 mil servidores a nivel nacional, no obstante, resalta que dicha sentencia no declara infundada al artículo 4° que elimina la temporalidad de dicha modalidad contractual, y que ésta, confiere la protección al despido arbitrario a quienes se encuentren en la planilla estatal CAS a la fecha de la expedición del fallo. Asimismo, destaca la participación activa de la Coordinadora Nacional de Trabajadores CAS y la promesa del presidente Castillo de eliminar el régimen en una futura reforma de trabajo.

Para Palma (2022), la sentencia del TC trae consigo las desventajas. Menciona que, muchos expertos coinciden en que la incorporación del personal CAS a los regímenes laborales del D.L. 276 y D.L. 728 representa el incremento del 30% en el gasto de la planilla estatal, pero no analizan la discriminación laboral que padecen más de 300 mil trabajadores contratados bajo dicho régimen. Es enfática en señalar que el fallo contribuye con la incertidumbre existente en los empleados CAS, cuestiona que la sentencia aborda exclusivamente la naturaleza presupuestaria y competencia de poderes, dejando de lado lo más importante: la

defensa de los derechos constitucionales relacionadas a la igualdad ante la ley, derecho al trabajo, entre otros.

En ese orden, a continuación, se mencionan las dimensiones de la variable **Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131** con sus respectivos indicadores: i) Vulneración del principio de meritocracia e igualdad de acceso al empleo público: meritocracia y acceso al empleo público. ii) Denegatoria de incorporación de trabajadores CAS a los regímenes laborales generales: régimen laboral CAS, régimen laboral D.L. 728 y régimen laboral D.L. 276. Iii) Acceso a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS: contrato a plazo indeterminado y despido por causa justa comprobada.

Al respecto, se entiende por **meritocracia** al proceso de adjudicación de cargos públicos basado en el mérito del candidato. Es un sistema de gobierno que se basa en que los cargos son asignados en función al mérito individual (Diccionario panhispánico de español jurídico). La Ley 28175 establece que el **acceso al empleo público** se realiza en el marco de igualdad de oportunidades, mediante concurso público.

Para Vega (2021), el **Régimen laboral CAS** es un régimen especial que permite celebrar contratos temporales en el sector público, aprobada en el 2008 mediante el D.L. 1057 como un medio de solución a la problemática ocasionada por los servicios no personales. Este tipo de contratación no está supeditada por las normas de la carrera administrativa ni por el régimen laboral privado. Por otro lado, Cortés (2021), define al **Régimen laboral del D.L. 728** como un régimen muy importante dentro de la legislación, cuyo principal objeto es incentivar el desempeño de los trabajadores, fomentar la capacitación y la productividad. Asimismo, respecto al **Régimen laboral del D.L. 276**, se refiere al régimen de la carrera administrativa.

Derechos y beneficios sociales según régimen laboral: i) Régimen laboral CAS: Remuneración no menor a la RMV, jornada máxima legal, descanso semanal, seguro social, SST, tiempo de refrigerio de 60 minutos, aguinaldo en julio de S/. 300.00 (trescientos y 00/100 soles), aguinaldo en diciembre de S/. 300.00 (trescientos y 00/100 soles), vacaciones de 30 días calendarios, no aplica

asignación por 20 o 30 años de trabajo, no aplica CTS, no aplica escolaridad y no aplica asignación familiar. ii) Régimen laboral del D.L. 728: Remuneración no menor a la RMV, jornada máxima legal, descanso semanal, seguro social, SST, tiempo de refrigerio de 60 minutos, gratificación en julio equivalente a un sueldo y un recarga del 9% por concepto de bonificación extraordinaria, gratificación en diciembre equivalente a un sueldo y un recarga del 9% por concepto de bonificación extraordinaria, vacaciones de 30 días calendarios, no aplica asignación por 20 o 30 años de trabajo, CTS en mayo y en noviembre, aplica escolaridad y aplica asignación familiar. iii) Régimen laboral del D.L. 276: Remuneración no menor a la RMV, jornada máxima legal, descanso semanal, seguro social, SST, tiempo de refrigerio de 60 minutos, aguinaldo en julio de S/. 300.00 (trescientos y 00/100 soles), aguinaldo en diciembre de S/. 300.00 (trescientos y 00/100 soles), vacaciones de 30 días calendarios, aplica asignación por 20 o 30 años de trabajo, CTS en mayo y en noviembre, aplica escolaridad y aplica asignación familiar.

Respecto al **contrato a plazo indeterminado**, el MTPE (2010), lo define como aquel contrato que consigna una fecha de inicio, pero no una fecha de término del vínculo laboral, que únicamente puede finiquitarse por causa justa pasible de comprobación. El MTPE (2010), define al **despido por causa justa comprobada** cuando el empleador tiene la facultad de poner fin al vínculo laboral, sin la obligación de pagar indemnización, porque el despido obedece a falta grave relacionada al comportamiento o conducta del trabajador o a su capacidad.

Por otro lado, respecto a la variable **Motivación laboral**, Amaru (2008), señala que es un estado psicológico de interés, disposición y voluntad de realizar tareas o alcanzar metas, impulsado por determinadas razones. Señala también que la palabra **motivación** tiene origen en el latín *motivus*, cuyo significado está relacionado a una razón o motivo que mueve a una persona hacia algo. Plantea la tesis de que, en el ambiente laboral, los empleadores suelen equivocarse al pensar que una buena retribución económica es suficiente para que los colaboradores se sientan motivados, dejando de lado otros factores, que contribuyen con este propósito. Expresa que los motivos internos y los externos son relevantes porque ambos suplen las necesidades humanas.

Para González (2008), la **motivación** debe entenderse como el conjunto de procesos que fortalece o debilita al comportamiento humano, en la cual participan las emociones y los sentimientos. McGregor (1960) expresa que la **motivación** en el ámbito laboral refleja el nivel de liderazgo que tienen los directivos en las organizaciones. Propone dos teorías, la “Teoría X” y “Teoría Y”. La primera sugiere que el ser humano promedio no siente placer al trabajar y por ese motivo, la mayoría debe ser constantemente supervisada, vigilada y coaccionada al cumplimiento de metas. La segunda teoría, parte de la premisa de que el ser humano promedio busca alcanzar las metas organizacionales en condiciones apropiadas.

Asimismo, Herzberg (1997), identifica dos tipos de factores que repercuten en la motivación de las personas: los factores motivadores e higiénicos. Rodrigues (2002), expresa que los factores higiénicos están referidos al ambiente de trabajo, la compensación económica, seguridad, relaciones interpersonales, beneficios sociales, que son factores que pueden producir motivación y satisfacción en la medida que sean apropiados, y los factores motivadores son los puestos que ostentan los empleados, el reconocimiento y el progreso profesional.

Es importante destacar que, McClelland (1987), desarrolló la teoría de las necesidades socialmente adquiridas, en la que describe que las personas son motivadas por tres necesidades básicas: realización, poder y de asociación. La necesidad de realización implica que las personas buscan crecimiento personal y éxito profesional, una vez que hayan satisfecho la necesidad de poder, que está relacionada a la capacidad de ejercer influencia en los demás, y la necesidad de asociación que está relacionada al deseo de tener buenas relaciones interpersonales.

Cabe mencionar que, Maslow (1987), aduce que la motivación humana está supeditada a la satisfacción de necesidades. Al respecto, Pierard (2018), indica que la teoría de necesidades de Maslow, se basa en la idea de que cada ser humano se esfuerza mucho para satisfacer sus necesidades personales y profesionales. Esta teoría está plasmada de manera jerárquica con la intención de proponer niveles de satisfacción, que, en el ámbito laboral, el colaborador tiene que escalar, para llegar a la autorrealización plena.

Para Soares (2021), la teoría de Abraham Maslow puede ser representada en una pirámide: i) Necesidades primarias: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y necesidades sociales. ii) Necesidades secundarias: necesidades de estima y autorrealización.

En ese orden, a continuación, se definen las dimensiones de la variable **Motivación laboral**, extraídas de la teoría de Maslow aplicada al ámbito laboral: Necesidades básicas, seguridad, necesidades sociales, reconocimiento y autorrealización: Chiavenato (2000), sostiene que las **necesidades fisiológicas** según Maslow son las necesidades biológicas o básicas, tales como respirar, comer, dormir, descansar, etc. Periard (2018), señala que, en el ámbito laboral, las necesidades básicas se refieren a los horarios flexibles, comodidad, intervalos o pausas en la jornada de trabajo, etc.

En esa línea de ideas, Chiavenato (2000), señala que las **necesidades de seguridad** según Maslow aparecen cuando las necesidades básicas han sido relativamente satisfechas y que éstas están vinculadas con la estabilidad laboral de los empleados, condiciones seguras de trabajo, etc. Además, sostiene que, para Maslow, las **necesidades sociales** son equiparables a la necesidad de aceptación por parte de los demás colaboradores, afecto, amistad y amor, que, de no ser satisfechas, puede conducir al aislamiento o problemas de adaptación.

Cabe mencionar que, Chiavenato (2000), aduce que, para Maslow, la **necesidad de estima o reconocimiento**, involucra la autoapreciación, prestigio y autoconfianza. Periard (2018), afirma que, en el ámbito laboral, estas necesidades están asociadas a retroalimentación o feedback por parte de los superiores jerárquicos e incentivos económicos.

En ese orden de ideas, Chiavenato (2000), menciona que, para Maslow, la **necesidad de autorrealización** se refiere al crecimiento y éxito profesional, reflejado mediante desafíos en el trabajo, influenciar en las decisiones, etc.

Chiavenato (200), elaboró la jerarquía de necesidades de Maslow: i) **Necesidades fisiológicas**: alimentación, descanso, abrigo y sexo. ii) **Necesidades de seguridad**: seguridad, protección contra el peligro, enfermedad, incertidumbre y desempleo. iii) **Necesidades sociales**: relacionamiento, amistad, aceptación,

afección, comprensión y consideración. **iv) Necesidades de estima:** satisfacción del ego, orgullo, prestigio, autorrespeto, reconocimiento, confianza, progreso, apreciación, admiración de los colegas. **v) Necesidades de autorrealización:** autorrealización, autodesarrollo, excelencia personal, competencia y experiencia.

### III.METODOLOGÍA

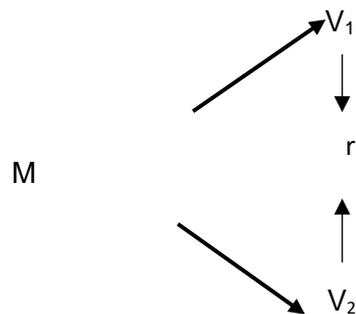
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

La investigación fue de tipo **básica**, porque se concentró en recoger la información con el objeto de comprobar la hipótesis planteada. (Hernández-Sampieri & Mendoza (2018)

##### Diseño de investigación

El Diseño fue **no experimental**: de nivel **correlacional**, con corte **transversal**, porque se midió la existencia de correlación entre dos variables. (Hernández-Sampieri & Mendoza (2018)



##### Dónde:

**M** = Muestra

**V1** = Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131

**V2** = Motivación laboral

**r** = Correlación de variables

#### 3.2. Variables y operacionalización.

**Variable 1:** Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131

**Variable 2:** Motivación laboral

Nota: la operacionalización de variables se encuentra en anexos

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población:**

La población estuvo conformada por 30 trabajadores con contrato administrativo CAS en la MPL, 2022.

#### **Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** Estuvo conformado por los trabajadores con contrato administrativo CAS en la MPL.

**Criterios de exclusión:** Estuvo conformado por los trabajadores que han sido contratados bajo cualquier régimen laboral distinto al régimen CAS, es decir, aquellos que han sido contratados bajo el régimen laboral del D.L. 728 y el D.L. 276.

**Muestra:** Se trabajó con el número total de trabajadores con contrato administrativo CAS, es decir, con el mismo número de la población, conformado por 30 trabajadores.

**Muestreo:** No fue necesario aplicar en el estudio.

**Unidad de análisis:** Un trabajador con contrato administrativo CAS de la MPL.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **Técnica**

La técnica que se aplicó para conocer la relación entre las variables de estudio fue la encuesta. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la encuesta es la técnica que permite ejecutar la recolección de datos mediante preguntas cerradas, que son de fácil codificación y elaboración de resultados.

#### **Instrumentos**

El emplearon dos cuestionarios como instrumentos de recolección de información, cuyo objeto fue recoger datos de los trabajadores contratados con contrato CAS de la MPL. El cuestionario de la variable: Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131,

constó de 12 ítems, dividido en 3 dimensiones. La dimensión vulneración del principio de meritocracia e igualdad de acceso al empleo público constó de 2 ítems, la dimensión denegatoria de incorporación de trabajadores CAS a los regímenes laborales generales consta de 2 ítems y la dimensión acceso a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS constó de 2 ítems. Para responder a las preguntas se utilizó la técnica de escala Likert que estuvo conformada por cinco preguntas con una opción de respuesta. La escala de valoración fue: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

El cuestionario de la variable: Motivación laboral, constó de 21 ítems, dividido en 5 dimensiones. La dimensión autorrealización constó de 4 ítems, la dimensión reconocimiento constó de 4 ítems, la dimensión necesidades sociales constó de 4 ítems, la dimensión seguridad constó de 4 dimensiones y la dimensión necesidades básicas constó de 5 ítems. Para responder a las preguntas se utilizó la técnica de escala Likert que estuvo conformada por cinco preguntas con una opción de respuesta. La escala de valoración fue: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

### **Validez**

El cuestionario fue validado mediante el juicio de expertos con entendimiento de la temática en investigación, quienes verificaron la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio. La presente investigación fue validada en función a la escala: Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Buena (4) y Excelente (5).

**Tabla 1***validez*

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	1	Metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Especialista	5.0	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.8	Existe suficiencia
Motivación laboral	1	Metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Especialista	5.0	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.8	Existe suficiencia

**Fuente:** Fichas de validación**Confiabilidad**

La confiabilidad se determinó aplicando el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. La variable Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 alcanzó un coeficiente de 0,702 y la variable motivación laboral alcanzó un coeficiente de 0,845; por lo que se puede afirmar que es confiable.

**Tabla 2***Análisis de confiabilidad de la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 3**

*Estadísticos de fiabilidad de la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	12

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

**Tabla 4**

*Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 5**

*Estadísticos de fiabilidad de la variable motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de los datos, se elaboraron dos cuestionarios, un cuestionario para cada variable de estudio. Ambos fueron validados por expertos que emitieron opinión favorable de viabilidad para su aplicación. Luego, se presentó por la mesa de partes de la MPL, una solicitud de autorización para ejecutar el instrumento de recolección de información. Después de haber obtenido dicha autorización, se coordinó con el responsable de la Unidad de Local de Empadronamiento el envío por medio electrónico de los cuestionarios para que sean impresos y entregados a

los sujetos de la muestra, es decir, la recolección de datos se hizo de manera directa a los trabajadores con contrato CAS.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

La información recopilada fue procesada en el software IBM SPSS STATISTICS versión 27, cuyos resultados fueron expresados mediante figuras y tablas. Para determinar la relación entre las dimensiones y variables se eligió el estadístico a utilizar aplicando la prueba de normalidad, para este estudio se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, ya que fueron menos de 50 los sujetos de investigación y se usó el coeficiente de correlación de Spearman:

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se realizó respetando los principios éticos internacionales, como **la beneficencia**, pues la investigación tuvo como propósito beneficiar las partes involucradas; **no maleficencia**, porque los resultados que se obtuvieron no perjudicaron a las partes involucradas de la investigación; de **autonomía**, pues el investigador escogió la técnica e instrumentos para la recolección de información, y de **justicia**, por lo que los encuestados fueron tratados de acuerdo a sus derechos, sin discriminación. Además, la investigación se desarrolló en consonancia a los lineamientos de las normas APA y en la aplicación de encuestas, se le brindó información previa al sujeto de la muestra, y luego se solicitó el consentimiento y autorización del uso de la información recopilada para fines académicos.

## IV. RESULTADOS

Para determinar la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022; se desarrolla la prueba de normalidad para determinar si se aplicará la prueba paramétrica (Pearson) o no paramétrica (Spearman).

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal

### Regla de decisión

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta Ha

Se utilizó prueba de Shapiro Wilk, ya que fueron 30 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de las dimensiones de motivación laboral y variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	,907	30	,013
Motivación laboral	,980	30	,816
Autorrealización	,909	30	,014
Reconocimiento	,907	30	,013
Necesidades sociales	,929	30	,045
Seguridad	,936	30	,069
Necesidades básicas	,930	30	,048

**Fuente:** Valores descritos en la base de datos de la investigación, analizadas con el SPSS V.27

Dado que el valor de sig.  $p= 0,013$  para la variable Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131;  $p= 0,816$  para la variable motivación laboral;  $0,014$  para la dimensión autorrealización,  $0,013$  para reconocimiento,  $0,045$  para necesidades sociales;  $0,069$  para seguridad y  $0,048$  para la dimensión necesidades básicas, con predominio de un  $p$  valor  $< 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna que dice que la muestra no tiene una distribución normal, por lo que se aplica la estadística no paramétrica, es decir, el Coeficiente de Correlación de Spearman.

#### **4.1. Relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022**

##### **Prueba de hipótesis:**

**Ho:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 no se relaciona con la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022.

**Ha:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022.

##### **Nivel de significación:**

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

##### **Regla de decisión**

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**Tabla 7**

*Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización*

			Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Autorrealización
Rho de Spearman	Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Coefficiente de correlación	1,000	,249
		Sig. (bilateral)	.	,185
		N	30	30
	Autorrealización	Coefficiente de correlación	,249	1,000
		Sig. (bilateral)	,185	.
		N	30	30

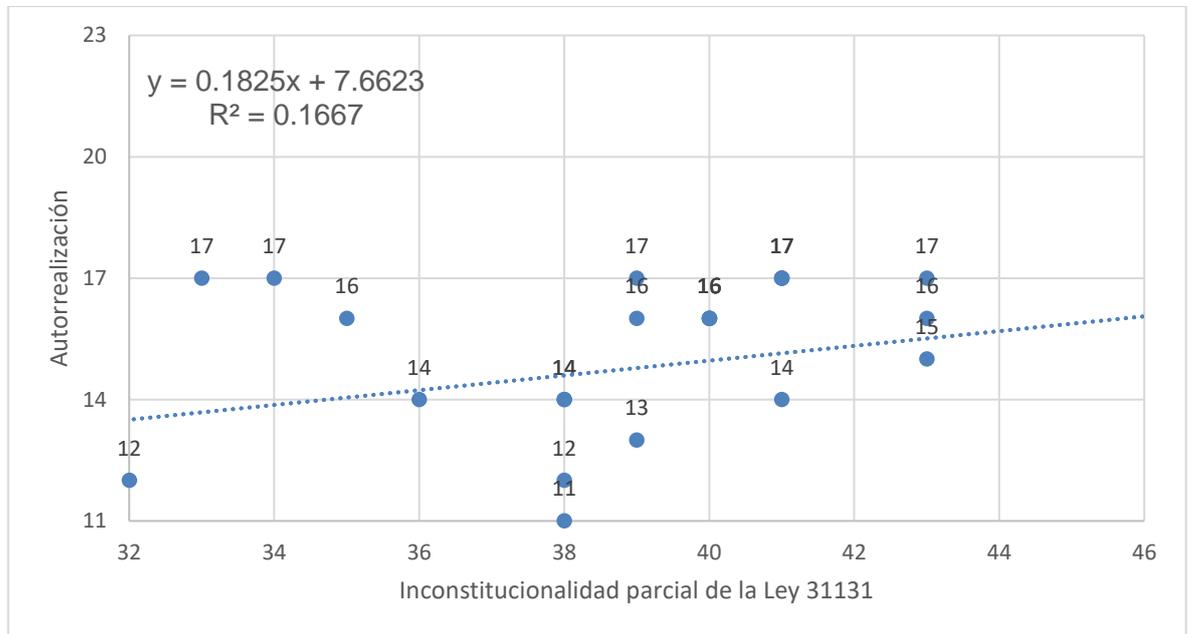
**Fuente:** Valores descritos en la base de datos de la investigación, analizadas con el SPSS V.27

### **Interpretación:**

La tabla 8 muestra la correlación de la variable de inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión autorrealización de la variable motivación laboral ( $Rho=0,249$ ;  $p= 0,185$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### Figura 1

*Coefficiente de determinación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión autorrealización*



**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.1667 evidenciándose que el 16.67% de los factores de autorrealización de la motivación laboral es influenciada por la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.

## 4.2. Relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022.

### Prueba de hipótesis:

**Ho:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 no se relaciona con la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022.

**Ha:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022.

### Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

### Regla de decisión

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**Tabla 8**

*Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento*

			Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Reconocimiento
Rho de Spearman	Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Coeficiente de correlación	1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,551
	Reconocimiento	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,113	1,000
		Sig. (bilateral)	,551	.
		N	30	30

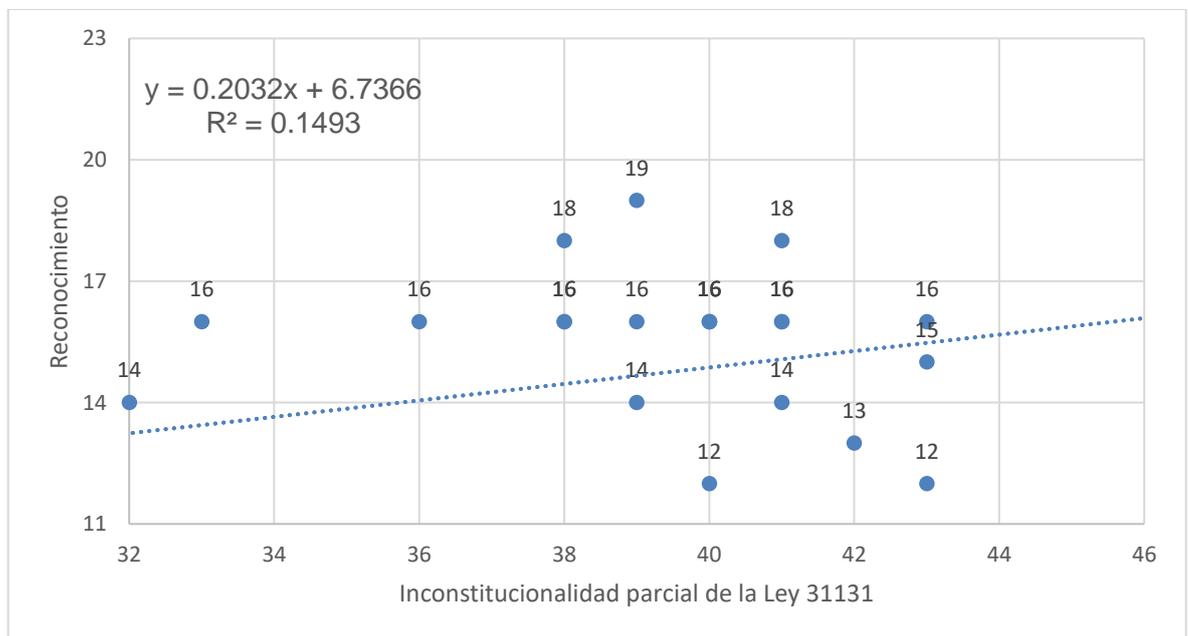
**Fuente:** Valores descritos en la base de datos de la investigación, analizadas con el SPSS V.27

### Interpretación:

La tabla 9 muestra la correlación de la variable de inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión reconocimiento de la variable motivación laboral ( $Rho=0,113$ ;  $p= 0,551$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### Figura 2

*Coefficiente de determinación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión reconocimiento*



**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

La figura 2 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.1493 evidenciándose que el 14.93% de los factores de reconocimiento de la motivación laboral es influenciada por la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.

### 4.3. Relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022.

#### Prueba de hipótesis:

**Ho:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 no se relaciona con la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022.

**Ha:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022.

#### Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

#### Regla de decisión

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna (Ha).

**Tabla 9**

*Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales*

			Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Necesidades sociales
Rho de Spearman	Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Coefficiente de correlación	1,000	-,127
		Sig. (bilateral)	.	,505
		N	30	30
	Necesidades sociales	Coefficiente de correlación	-,127	1,000
		Sig. (bilateral)	,505	.
		N	30	30

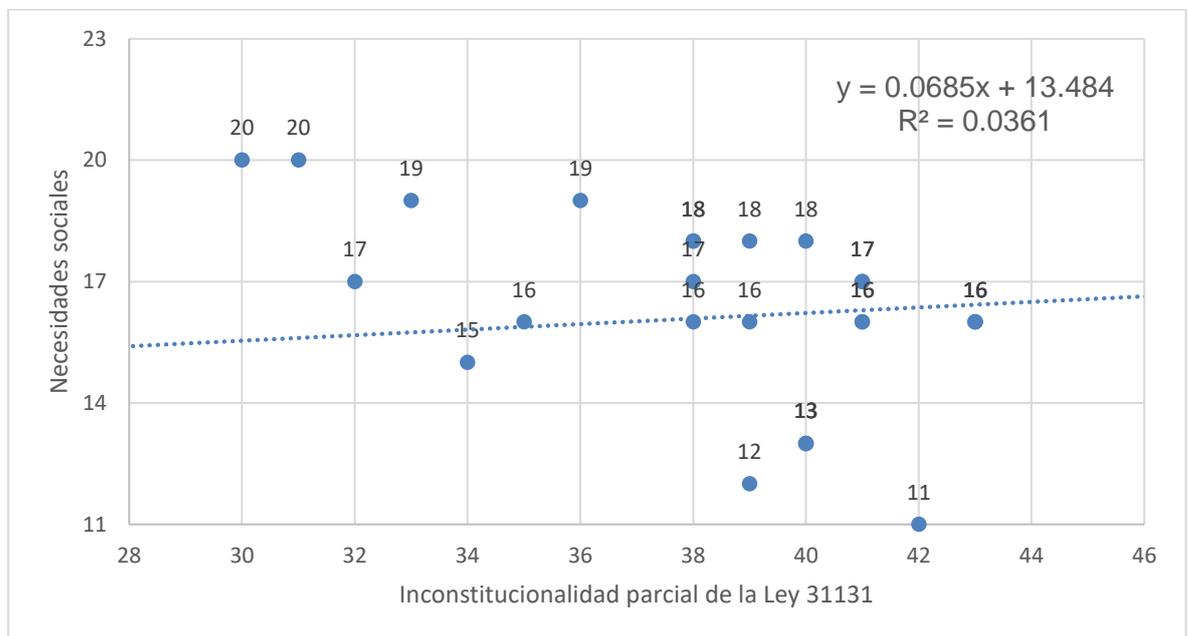
**Fuente:** Valores descritos en la base de datos de la investigación, analizadas con el SPSS V.27

### Interpretación:

La tabla 10 muestra la correlación de la variable de inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión necesidades sociales de la variable motivación laboral ( $Rho = -0,127$ ;  $p = 0,505$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### Figura 3

*Coefficiente de determinación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión necesidades sociales*



**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

La figura 3 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0361 evidenciándose que el 3.61% de los factores de necesidades sociales de la motivación laboral es influenciada por la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.

#### 4.4. Relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022.

##### Prueba de hipótesis:

**Ho:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 no se relaciona con la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022.

**Ha:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022.

##### Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

##### Regla de decisión

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna (Ha).

**Tabla 10**

*Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad*

			Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Seguridad
Rho de Spearman	Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Coefficiente de correlación	1,000	-,353
		Sig. (bilateral)	.	,055
	Seguridad	N	30	30
		Coefficiente de correlación	-,353	1,000
		Sig. (bilateral)	,055	.
		N	30	30

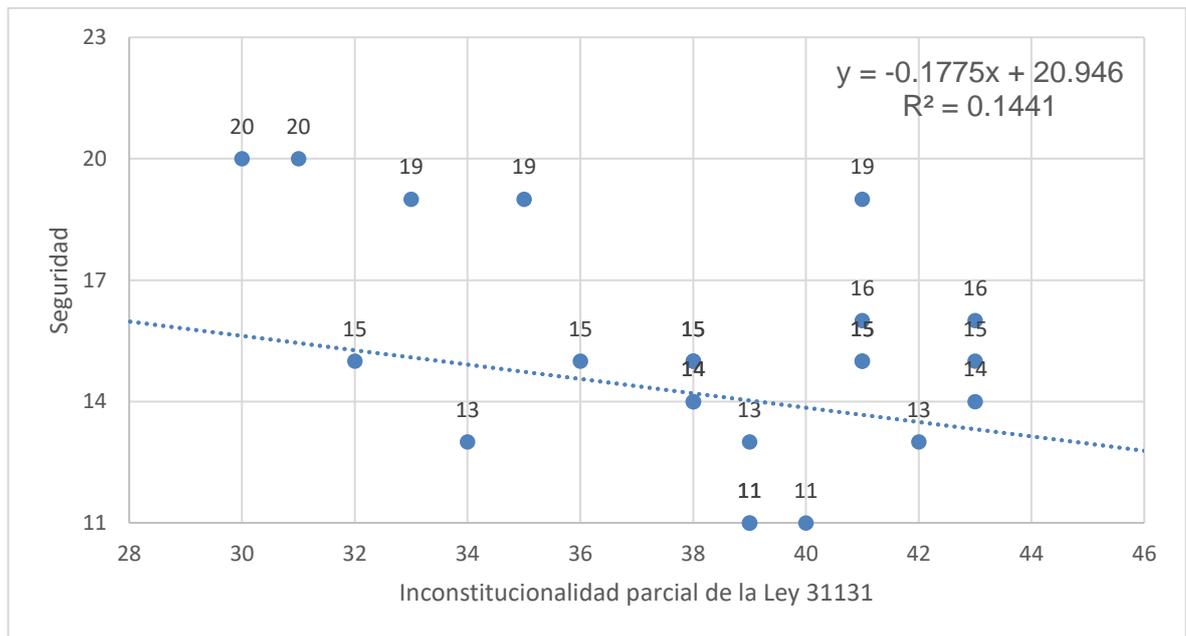
**Fuente:** Valores descritos en la base de datos de la investigación, analizadas con el SPSS V.27

**Interpretación:**

La tabla 11 muestra la correlación de la variable de inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión seguridad de la variable motivación laboral (Rho= -0,353; p= 0,055); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Figura 4**

*Coefficiente de determinación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión seguridad*



**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

La figura 4 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.1441 evidenciándose que el 14.41% de los factores de seguridad de la motivación laboral es influenciada por la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.

#### 4.5. Relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022.

##### Prueba de hipótesis:

**Ho:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 no se relaciona con la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022.

**Ha:** La inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022.

##### Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

##### Regla de decisión

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna (Ha).

**Tabla 11**

*Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas*

			Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Necesidades básicas
Rho de Spearman	Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Coefficiente de correlación	1,000	-,133
		Sig. (bilateral)	.	,185
	Necesidades básicas	N	30	30
		Coefficiente de correlación	-,133	1,000
		Sig. (bilateral)	,483	.
		N	30	30

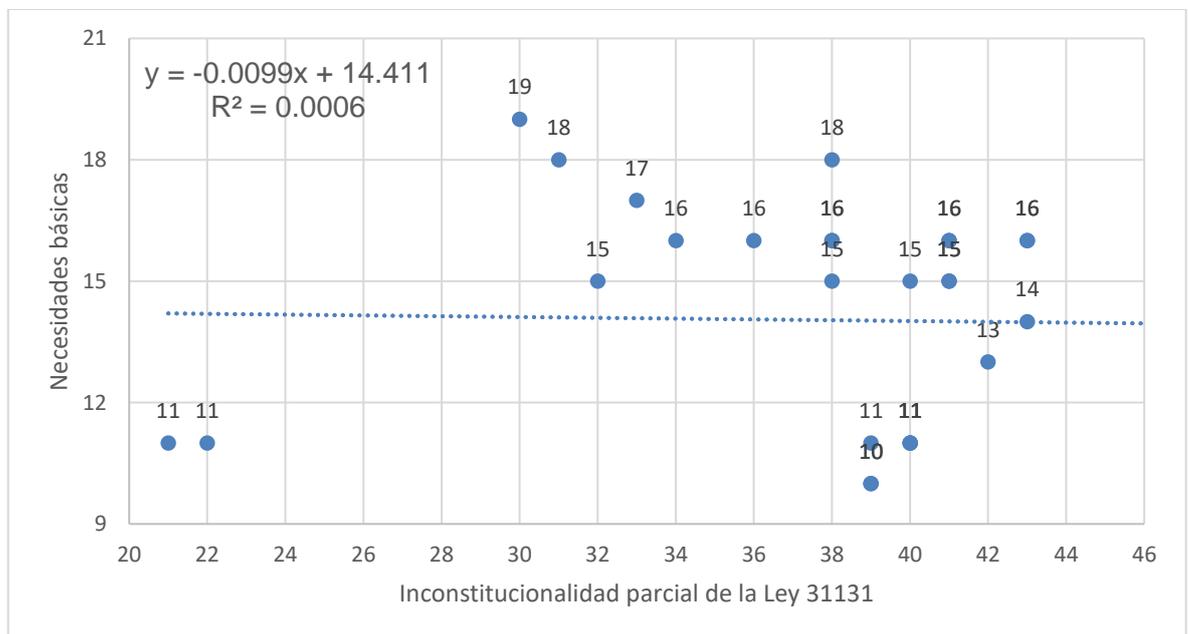
**Fuente:** Valores descritos en la base de datos de la investigación, analizadas con el SPSS V.27

### Interpretación:

La tabla 12 muestra la correlación la variable de inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión necesidades básicas de la variable motivación laboral ( $Rho=-0,133$ ;  $p= 0,483$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### Figura 5

*Coefficiente de determinación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión necesidades básicas*



**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

La figura 5 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0006 evidenciándose que el 0.06% de los factores de necesidades básicas de la motivación laboral es influenciada por la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.

#### 4.6. Relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y motivación laboral del personal CAS de la MPL, 2022.

##### Prueba de hipótesis:

**Ho:** No existe relación significativa entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y motivación laboral del personal CAS de la MPL, 2022.

**Ha:** Existe relación significativa entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y motivación laboral del personal CAS de la MPL, 2022.

##### Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

##### Regla de decisión

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**Tabla 12**

*Correlación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral*

			Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Motivación laboral
Rho de Spearman	Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Coeficiente de correlación	1,000	,052
		Sig. (bilateral)	.	,786
		N	30	30
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,786	.
		N	30	30

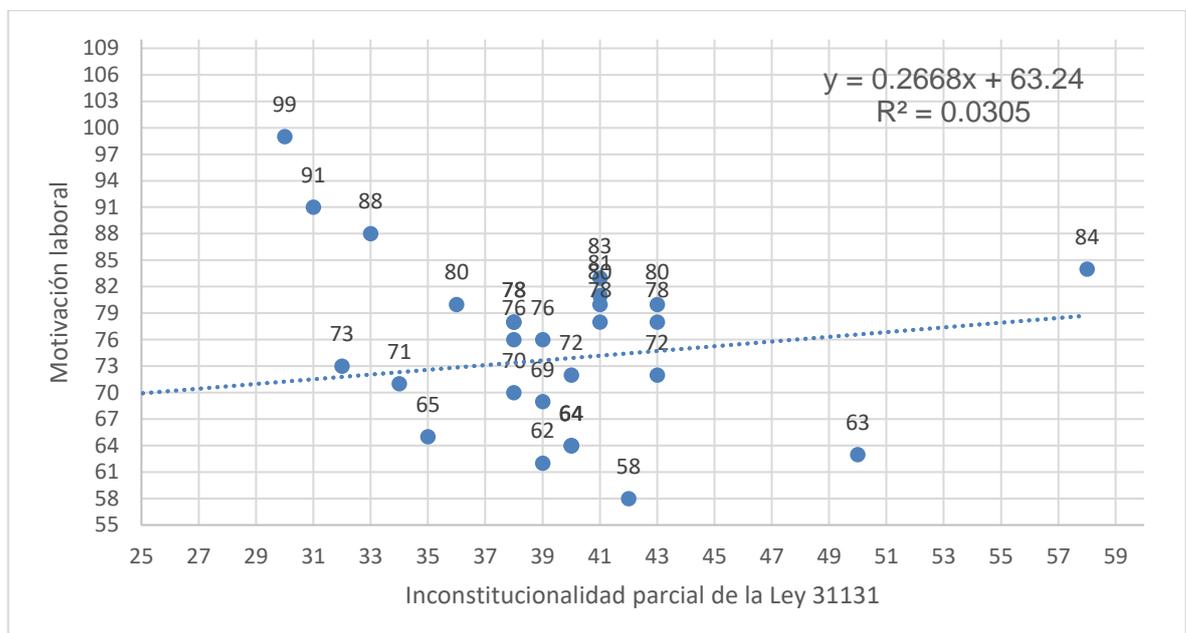
**Fuente:** Valores descritos en la base de datos de la investigación, analizadas con el SPSS V.27

### Interpretación:

La tabla 13 muestra la correlación la variable de inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la variable motivación laboral ( $Rho=0,052$ ;  $p= 0,786$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la inconstitucional parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral.

### Figura 6

*Coefficiente de determinación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral*



**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

La figura 6 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0305 evidenciándose que el 3.05% de los factores de la motivación laboral es influenciada por la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131.

## V. DISCUSIÓN

Referente al primer objetivo específico, la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización del personal CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022; la tabla 12 arroja como resultado de coeficiente de correlación de Spearman = 0,249. Además, el coeficiente de determinación  $R^2 = 16.17\%$  evidencia la influencia que tiene la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 sobre la autorrealización. Ante este resultado, es pertinente mencionar que Chiavenato (2000) afirma que la autorrealización se refiere al crecimiento y éxito profesional, que se ve reflejado mediante desafíos asumidos en el ámbito laboral. De manera que se puede afirmar que el personal CAS no considera que la sentencia del TC les afecte en términos de crecimiento y éxito profesional.

Del mismo modo, concerniente al segundo objetivo específico, la relación entre la inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022; la tabla 13 arroja como resultado de coeficiente de correlación de Spearman = 0,113. Además, el coeficiente de determinación  $R^2 = 14.93\%$  evidencia la influencia que tiene la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 sobre el reconocimiento. Al respecto, Periard (2018) indica que, en el ámbito laboral, el reconocimiento es una necesidad que está asociada a la retroalimentación o feedback por parte de los superiores jerárquicos e incentivos económicos. En ese sentido, se puede afirmar que el personal CAS no considera que la sentencia emitida del TC les afecte en términos de retroalimentación e incentivos contractuales.

Asimismo, concerniente al tercer objetivo específico, la relación entre la inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022; la tabla 14 arroja como resultado de coeficiente de correlación de Spearman = -0,127. Además, el coeficiente de determinación  $R^2 = 3.61\%$  evidencia la influencia que tiene la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 sobre las necesidades sociales. Ante este resultado, es importante recordar que Chiavenato (2000) sostiene que, para

Maslow, las necesidades sociales son equiparables a las necesidades de aceptación por parte de los demás colaboradores, afecto, amistad y amor, de manera que se puede afirmar que el personal CAS no considera que la sentencia del TC les afecta en términos de relaciones interpersonales y sentido de pertenencia.

Por otra parte, concerniente al cuarto objetivo específico, la relación entre la inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad del personal CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022; la tabla 15 arroja como resultado de coeficiente de correlación de Spearman = -0,353. Además, el coeficiente de determinación  $R^2 = 14.41\%$  evidencia la influencia que tiene la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 sobre la seguridad. Con este resultado, y conforme lo que Chiavenato (2000) señala, que las necesidades de seguridad según Maslow están vinculadas con la estabilidad laboral de los empleados y con condiciones seguras de trabajo, se puede afirmar que el personal CAS no considera que la sentencia del TC les afecta en términos de seguridad social, seguro de vida y seguridad en el trabajo.

Asimismo, con respecto al quinto objetivo específico, la relación entre la inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022; la tabla 16 arroja como resultado de coeficiente de correlación de Spearman = -0,133. Además, el coeficiente de determinación  $R^2 = 0.06\%$  evidencia la influencia que tiene la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 sobre las necesidades básicas. Ante esto, Periard (2018), señala que, en el ámbito laboral las necesidades básicas se refieren a los horarios flexibles, comodidad, intervalos o pausas en la jornada de trabajo, etc., por lo que se puede afirmar que el personal CAS no considera que la sentencia del TC les afecta en términos de contraprestación económica y jornada de trabajo.

Finalmente, concerniente al objetivo general, la relación entre la inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022; la tabla 17 arroja

como resultado de coeficiente de correlación de Spearman = 0.052, de manera que se puede afirmar que el personal CAS no considera que la sentencia del TC les afecte en términos de motivación laboral. Además, el coeficiente de determinación  $R^2 = 3.05\%$  evidencia la influencia que tiene la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 sobre la motivación laboral. Del mismo modo, Vilchez (2018) concluyó que el 55.4% de los encuestados se sienten motivados en el trabajo independientemente de la modalidad de contrato. En contraposición al resultado obtenido, Chirinos (2019) concluyó que el 83% de los encuestados manifestaron insatisfacción laboral debido a razones de carácter remunerativa, políticas internas y relaciones interpersonales y en la misma línea, Guzmán (2020) concluyó que en su investigación se estableció una relación negativa entre el régimen CAS y la estabilidad laboral en un nosocomio.

De lo antes expuesto, es importante destacar que a pesar de que Pacori (2021), sostenga que la aprobación de la Ley 31131 es una respuesta a las exigencias que los trabajadores CAS vienen realizando hace una década para acceder a la igualdad de derechos laborales, no sería el caso de los colaboradores CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas, ya que los resultados obtenidos no reflejan la real magnitud de la percepción del problema, probablemente por desconocimiento de la norma o porque aún no hacen ejercicio a sus derechos laborales.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. No existe relación significativa entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022.
- 6.2. No existe correlación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización; debido a que los colaboradores CAS se sienten motivados intrínsecamente a continuar desarrollando su crecimiento y éxito profesional, a pesar de que las normas vigentes le limiten sus derechos.
- 6.3. No existe correlación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento; debido a que los trabajadores CAS se sienten motivados, a pesar de no contar con incentivos económicos.
- 6.4. No existe correlación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales; debido a que el personal CAS no considera que la sentencia emitida por el TC les afecte en sus relaciones interpersonales o en su sentido de pertenencia en la institución.
- 6.5. No existe correlación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad; debido a que los colaboradores CAS se sienten motivados intrínsecamente, a pesar de no contar con un seguro de vida que les garantizaría protección económica y financiera a ellos y a su familia.
- 6.6. No existe correlación entre la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas; debido a que los colaboradores CAS se sienten motivados, a pesar de que la jornada de trabajo es asimétrica a la jornada de colaboradores nombrados.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Lamas, se recomienda continuar con las políticas internas en materia laboral y fortalecerlas siempre en cumplimiento a las regulaciones vigentes, con el propósito de que los colaboradores CAS continúen identificándose de manera positiva con la institución.
- 7.2. Asimismo, se recomienda al titular del pliego, continuar propiciando la integración colectiva indistintamente del tipo de contratación laboral de los subordinados, buscando el bienestar común y mejoras laborales para todos
- 7.3. Al subgerente de recursos humanos, se recomienda proponer en el programa anual de capacitación del personal, charlas y talleres que contribuyen al conocimiento colectivo en materia laboral, y se aplique periódicamente mecanismos que permitan diagnosticar el nivel de motivación de los trabajadores CAS, y en función a esos resultados, proponer mejoras continuas.
- 7.4. Al Ministerio de Educación, se recomienda insertar materias vinculadas a derechos de los trabajadores como un tema transversal en el Currículo Nacional de la Educación Básica Regular, para que desde niños aprendamos a defender nuestros derechos independientemente de nuestras necesidades sociales.
- 7.5. A los empleados CAS, se recomienda participar en charlas y talleres sobre derechos laborales. Asimismo, participar en foros y ferias organizadas por sindicatos u organizaciones que velan por los derechos del trabajador, con la finalidad de estar adecuadamente informados para poder ejercer y exigir sus derechos.

7.6. A los sindicatos de trabajadores, se recomienda continuar con la gran labor que han emprendido desde diversos sectores, a través de mesas de diálogo y manifestaciones pacíficas con la finalidad de erradicar el trato desigual en material laboral.

## REFERENCIAS

- Aguinaga, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *Revista de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, Vol. 10 (No.1), 5-16 <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605>
- Alarcón et al. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Revista Biomédica Revisada por pares MEDwave*, 20 (4). <http://dx.doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores: Fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. México: Pearson Educación.
- Arana, L. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Universidad Nacional del Callao, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo - Lima, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49916>
- Ávila, M. (2021). *Carácter Indefinido de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS)*. <https://www.deleyes.pe/articulos/caracter-indefinido-de-los-cas>
- Bravo, D. (2019). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo – Tarapoto, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47051>
- Bravo, L. y Martínez, R. (2021). *La Ley 31131 o el síntoma final de una enfermedad mal tratada*. <https://lpderecho.pe/la-ley-31131-o-el-sintoma-final-de-una-enfermedad-mal-tratada/>
- Cáceres, J. (2021). *Ley N° 31131: problemas, consecuencias y vacíos tras su publicación*. <https://laley.pe/art/10822/ley-n-31131-problemas-consecuencias-y-vacios-tras-su-publicacion>

- Cortés, N. (2021). *Decreto legislativo 728: principales derechos*.  
<https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/decreto-legislativo-728/>
- Chiavenato, I. (2000). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. (5ª ed.). Rio de Janeiro: Atlas.
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3875>
- Constitución Política del Perú. (30 de diciembre de 1993).  
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/19615>
- Decreto Legislativo N.º 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (27 de junio de 2008).  
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Decreto Legislativo N.º 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (07 de marzo de 1984).  
<https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>
- Decreto Legislativo N.º 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (08 de noviembre de 1991). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf>
- Diccionario panhispánico de español jurídico. (2020). *Inconstitucionalidad*.  
<https://dpej.rae.es/lema/inconstitucionalidad>
- Diccionario panhispánico de español jurídico. (2020). *Meritocracia*.  
<https://dpej.rae.es/lema/meritocracia>
- Diccionario panhispánico de español jurídico. (2020). *Sentencia*.  
<https://dpej.rae.es/lema/sentencia>

Expediente N.º 00013-2021-PI/TC. Demanda de Inconstitucionalidad contra la Ley 31131. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Demanda-Inconstitucionalidad-La-Ley31131-CAS-LP.pdf>

Fonseca, K. (2021). *El régimen CAS y la sentencia que declaró inconstitucional su incorporación a los regímenes del 728 y 276*. <https://lpderecho.pe/el-regimen-cas-y-la-sentencia-que-declaro-inconstitucional-su-incorporacion-a-los-regimenes-del-728-y-276/>

Fontainha et al. (2021). A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do fluxo processual do TRT1. *Revista ScieELO Brasil*. <http://doi.org/10.1590/1807-01912021273797>

González, C. (2019). *Motivación laboral, percepciones desde los diferentes tipos de contratación del sector público, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT, Colombia]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/15699>

González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Cuba: Ciencias Médicas.

Guzmán, F. (2019). *Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2, Tarapoto 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo – Tarapoto, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44281>

Hernán, E. (2021). *TC: eliminación progresiva del CAS es inconstitucional*. <https://larepublica.pe/economia/2021/12/01/tribunal-constitucional-eliminacion-progresiva-del-cas-es-inconstitucional-ley-31131/>

Hernández-Sampieri & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. In Mc Graw Hill. Mc Graw-Hill

- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman (2017). *The motivations to Work*. United States of America. Routledge
- Ley N.º 28175. Ley Marco del Empleo Público (22 de julio de 2022). [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_per\\_26\\_ley\\_28175.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf)
- Ley N.º 28301. Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (01 de julio de 2004). [https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/ley\\_organica-1.pdf](https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/ley_organica-1.pdf)
- Ley N.º 29849. Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales (05 de abril de 2012). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-la-eliminacion-progresiva-del-regimen-espe-ley-n-29849-773613-1/>
- Ley N.º 31131. Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público (08 de marzo de 2021). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1/>
- Maslow, A. (1987). *Motivation and Personality*. (3ª ed.). United States of America: Longman.
- Memenza, V. (2021). *TC: eliminación progresiva del CAS es inconstitucional*. <https://larepublica.pe/economia/2021/12/01/tribunal-constitucional-eliminacion-progresiva-del-cas-es-inconstitucional-ley-31131/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2010). *Contrato a plazo indeterminado*. [http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin\\_2\\_1.html](http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html)
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. United States of America: Cambridge University Press.

- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. United States of America: American Management Association.
- Pacori, J. (2021). *Comentarios a la Ley 31131, llamada sindicalmente "Ley de la eliminación del CAS": interpretación normativa a partir de principios laborales*. <https://lpderecho.pe/comentarios-ley-31131-ley-eliminacion-cas-interpretacion-normativa/>
- Paitán, J. (2021). *Implicancias de la Ley 31131 en la contratación laboral en la administración pública*. <https://actualidadlaboral.com/implicancias-de-la-ley-31131-en-la-contratacion-laboral-en-la-administracion-publica/>
- Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista de Derecho Público Económico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental en Huancayo*, 129 (17). <http://dx.doi.org/10.18259/dpe.2021008>
- Palma, T. (2021). *Desventajas de haber declarado inconstitucional la Ley N° 31131*. <https://www.parthenon.pe/esp/laboral/desventajas-de-haber-declarado-inconstitucional-la-ley-n-31131/>
- Periard, G. (2018). *A hierarquia de necessidades de Maslow - O que é e como funciona*. <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>
- Ramírez, V. (2017). *Equivocidad y anomias de la controversia constitucional mexicana*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México en Toluca, México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/66170>
- Rico, G. (2021). *¿Cuáles son los efectos y las vicisitudes que afrontaremos con la vigencia de la Ley 31131?*. <https://iurisdictio.blogspot.com/2021/03/cuales-son-los-efectos-y-las.html>
- Rodrigues, B. (2002). *Administração de Cargos e salários*. (9ª ed.). Brasil: LTR.

- Santos et al. (2022). Da gratuidade da Justiça Integral: Face ao pagamento de custas, honorários periciais e honorários advocatícios por beneficiários da Justiça gratuita. *Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA*. <https://dx.doi.org/10.31072>
- Sentencia de Tribunal Fiscal STC N.º 979/2021. Caso de la Incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728 (14 de diciembre de 2021). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00013-2021-AI.pdf>
- Soares, M. (2021). *Teoria da hierarquia das necessidades - Pirâmide de Maslow*. <https://www.direcaoconcursos.com.br/artigos/teoria-da-hierarquia-das-necessidades-piramide-de-maslow/>
- Varela, F. (2021). *Ley 31131: Golpe a la reforma del empleo público y la obligación del gobierno de impulsar su inconstitucionalidad antes de las elecciones*. <https://actualidadlaboral.com/ley-31131-golpe-a-la-reforma-del-empleo-publico-y-la-obligacion-del-gobierno-de-impulsar-su-inconstitucionalidad-antes-de-las-elecciones/>
- Vega, E. (2021). *Ley 31131: ¿Qué es el régimen laboral CAS?*. <https://gestion.pe/economia/que-es-el-regimen-laboral-cas-trabajo-regimen-laboral-derechos-laborales-servir-peru-noticia/>
- Vílchez, E. (2018). *Modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo - Piura, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43219>
- Vinueza et al. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Revista ScieELO Analytics*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>	Se define la inconstitucionalidad como el vicio de una norma o disposición legal que viola el espíritu o la letra de la carta magna. La inconstitucional parcial refiere a que parte de la Ley (y no toda) transgrede determinados preceptos establecidos en la constitución. (Diccionario panhispánico de español jurídico)	Se refiere al pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la demanda de inconstitucionalidad de la Ley 31131 que versa en la Sentencia 979/2021.	Vulneración del principio de meritocracia e igualdad de acceso al empleo público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contravención a la Reforma del servicio civil meritocrática</li> <li>• Contravención a la garantía de igualdad de acceso a la carrera administrativa</li> </ul>	Ordinal
			Denegatoria de incorporación de trabajadores CAS a los regímenes laborales generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminación del contrato administrativo de servicios y fiscalización de SUNAFIL</li> <li>• Compensación por tiempo de servicios y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad</li> </ul>	
			Acceso a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación a plazo indeterminado</li> <li>• Despido por causa justa comprobada</li> </ul>	
<b>Motivación Laboral</b>	En el ambiente de trabajo, la motivación es un estado psicológico de interés, disposición y voluntad de realizar tareas o alcanzar metas, impulsado por determinadas razones. (Amaru, 2008)	Se refiere al estado de satisfacción percibida por el trabajador que lo impulsa a comprometerse de manera genuina con los objetivos institucionales, a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la controversia de la Ley 31131.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éxito profesional</li> <li>• Crecimiento profesional</li> </ul>	Ordinal
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Incentivos contractuales</li> </ul>	
			Necesidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido de pertenencia</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro de vida y seguridad social</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>	
			Necesidades básicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contraprestación económica</li> <li>• Jornada de trabajo</li> </ul>	

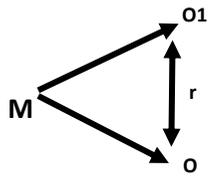
## Matriz de consistencia

### Inconstitucional parcial de la Ley 31131 y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral del personal CAS de la MPL, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> <b>Determinar</b> la relación entre la Inconstitucionalidad de la Ley 31131 y la motivación laboral del personal CAS de la MPL, 2022.</p> <p>.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identificar</b> la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022.</li> <li>• <b>Identificar</b> la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022.</li> <li>• <b>Identificar</b> la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022.</li> <li>• <b>Identificar</b> la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL, 2022.</li> <li>• <b>Identificar</b> la relación entre la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Existe</b> relación significativa entre la Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y la motivación laboral del personal CAS de la MPL, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> La Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de autorrealización del personal CAS de la MPL, 2022.</p> <p><b>H2:</b> La Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de reconocimiento del personal CAS de la MPL, 2022.</p> <p><b>H3:</b> La Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de necesidades sociales del personal CAS de la MPL, 2022.</p> <p><b>H4:</b> La Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de seguridad del personal CAS de la MPL 2022.</p> <p><b>H5:</b> La Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 se relaciona con la dimensión de necesidades básicas del personal CAS de la MPL, 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica empleada es la encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> El instrumento empleado es el cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

**Diseño:**

No experimental

**Dónde:**

**M:** Muestra de estudio  
**O1:** Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131

**O2:** Motivación laboral  
**r:** Relación

**Población:**

30 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas.

**Muestra:**

30 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Variables	Dimensiones
Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131	Vulneración del principio de meritocracia e igualdad de acceso al empleo público
	Denegatoria de incorporación de trabajadores CAS a los regímenes laborales generales
	Acceso a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS
Motivación laboral	Autorrealización
	Reconocimiento
	Necesidades sociales
	Seguridad
	Necesidades básicas

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario 01: Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131

Estimado (a) colaborador (a), el presente cuestionario, tiene como finalidad recopilar información sobre la motivación laboral del personal CAS con relación a la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131; por lo que agradeceré leer detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una (X) la alternativa que considere adecuada. El cuestionario es anónimo, por lo tanto, sus respuestas son confidenciales.

<b>Escala de valoración</b>				
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

Nº	Preguntas	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Vulneración del principio de meritocracia e igualdad de acceso al empleo público</b>						
1	El Tribunal Constitucional señala que la Ley 31131 vulnera el principio de meritocracia, ¿cree usted que realmente se vulneró dicho principio?					
2	El Tribunal Constitucional señala que la Ley 31131 es contraria a la naturaleza del servicio civil meritocrático, ¿cree usted que esta Ley se contrapone a dicha reforma?					
3	El Tribunal Constitucional señala que la Ley 31131 vulnera el principio de igualdad de acceso al empleo público, ¿cree usted que esta Ley contraviene a dicho principio?					
4	El Tribunal Constitucional señala que los concursos públicos CAS podrían ser realizados con un estándar menor que los de acceso al régimen laboral del del D.L. 728 y 276, ¿está usted de acuerdo con este señalamiento?					
<b>Denegatoria de incorporación de trabajadores CAS a los regímenes laborales generales</b>						
5	¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios (CAS) debería ser eliminado?					
6	¿Considera usted que la fiscalización laboral debería concentrarse en la SUNAFIL?					
7	¿Cree usted que los trabajadores CAS deberían recibir compensación por tiempo de servicios?					
8	¿Cree usted que los trabajadores CAS deberían recibir gratificación por fiestas patrias y navidad?					
<b>Acceso a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS</b>						
9	¿Cree usted que los trabajadores CAS concursados deberían tener un contrato a plazo indeterminado?					
10	¿Considera usted que los contratos administrativos de servicios (CAS) de carácter temporal deben coexistir con los demás regímenes laborales?					
11	¿Cree usted que la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131, le favorece en términos de estabilidad laboral?					
12	¿Cree usted que el término del vínculo contractual de los trabajadores CAS debe ser una decisión unilateral de la entidad sin necesidad de una causa justa comprobada?					

## Cuestionario 02: Motivación laboral

Estimado (a) colaborador (a), el presente cuestionario, tiene como finalidad recopilar información sobre la motivación laboral del personal CAS con relación a la inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131; por lo que agradeceré leer detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una (X) la alternativa que considere adecuada. El cuestionario es anónimo, por lo tanto, sus respuestas son confidenciales.

<b>Escala de valoración</b>				
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

Nº	Preguntas	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Autorrealización</b>						
1	¿Considera usted que la entidad satisface sus expectativas y aspiraciones profesionales?					
2	¿Considera usted que ha logrado el éxito profesional con el cargo que ostenta en la entidad?					
3	¿Considera usted que el tipo de contrato laboral actual le permite asumir cargos de supervisión o jefatura?					
4	¿Considera usted que la entidad le ofrece una línea de carrera de acuerdo a sus objetivos profesionales?					
<b>Reconocimiento</b>						
5	¿Cree usted que una forma de reconocer el buen trabajo de un colaborador es a través de la retroalimentación por parte de su jefe o superior?					
6	¿Sus superiores suelen felicitarle por su contribución en la consecución de resultados positivos a nivel institucional?					
7	¿Cree usted que la incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral del D.L. 728 sería un incentivo en términos de motivación laboral?					
8	¿Cree usted que la incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral del D.L. 276 sería un incentivo en términos de motivación laboral?					
<b>Necesidades sociales</b>						
9	¿Se siente comprometido (a) con el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
10	¿Se identifica con los valores de la institución?					
11	¿Considera que recibe un trato igualitario por parte de su superior en relación con los demás colaboradores?					
12	¿Siente que el trato que recibe de parte de sus superiores es cordial?					
<b>Seguridad</b>						

13	¿Considera usted que disponer de un seguro de vida influye en la motivación del trabajador?					
14	¿Considera que el seguro social que paga la entidad es un buen seguro médico?					
15	¿Considera que la entidad está comprometida con el cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo?					
16	¿Se siente seguro (a) en el ambiente donde desarrolla sus actividades laborales?					
<b>Necesidades básicas</b>						
17	¿La remuneración percibida cumple con sus expectativas salariales?					
18	¿Si pudiera acceder a beneficios sociales, cree usted que influiría de manera positiva en su motivación laboral?					
19	¿La jornada de trabajo le permite tener un equilibrio entre su vida profesional y familiar?					
20	¿Considera que la jornada de trabajo es justa?					

## Validación de los instrumentos de investigación



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131**  
 Autor del instrumento : Br. Edison Cubas Hernandez

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 01 de julio de 2022

  
 .....  
**ING. HÉCTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS**  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 DNI N° 18067785

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Motivación laboral**  
 Autor del instrumento : Br. Edison Cubas Hernandez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Motivación laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Motivación laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Motivación laboral</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Motivación laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48

Tarapoto, 01 de julio de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 DNI N° 18067785

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Abog. Galvez Silva Fabiana Guadalupe  
 Institución donde labora : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131  
 Autor del instrumento : Br. Edison Cubas Hernandez

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

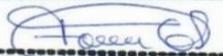
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO Y VALIDO PARA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, 28 de MAYO de 2022



Abog. Fabiana Guadalupe Galvez Silva  
 CASM N° 1112  
 Magister en Gestión Pública

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Abog. Galvez Silva Fabiana Guadalupe  
 Institución donde labora : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Motivación laboral  
 Autor del instrumento : Br. Edison Cubas Hernandez

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Motivación laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Motivación laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Motivación laboral</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Motivación laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO Y VALIDO PARA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, 28 de MAYO de 2022



Abog. Fabiana Guadalupe Gálvez Silva  
 CASM N° 1112  
 Magister en Gestión Pública

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Lic. Valles Piña Fiorella Gretel  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131  
 Autor del instrumento : Br. Edison Cubas Hernández

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

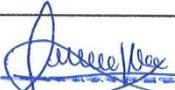
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Instrumento válido y apto para su aplicación*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 31 de Mayo de 2022

  
 Mg. Lic. Fiorella G. Valles Piña  
 CLAD N° 12277

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Lic. Valles Piña Fiorella Gretel  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Motivación laboral  
 Autor del instrumento : Br. Edison Cubas Hernández

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Motivación laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Motivación laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Motivación laboral</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Motivación laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	

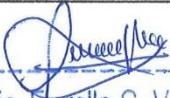
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Instrumento válido y apto para su aplicación*

---

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 Tarapoto, <sup>31</sup> de <sup>Mayo</sup> de 2022



Mg. Lic. Fiorella G. Valles Piña  
 CLAD N° 12277

## Índice de confiabilidad

**Tabla 2**

*Análisis de confiabilidad de la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 3**

*Estadísticos de fiabilidad de la variable inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	12

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

**Tabla 4**

*Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 5**

*Estadísticos de fiabilidad de la variable motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS versión 27

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**LAMAS**

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE EN REPRESENTACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE LAMAS:

Hace constar que, el estudiante del programa académico de maestría en Gestión Pública – UCV Sede Tarapoto, **EDISON CUBAS HERNANDEZ**, identificado con **DNI N° 46632609**, realizó la investigación de tesis titulada **“Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022”**, a quien se le autorizó ejecutar la recolección de datos en esta institución.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

Lamas, 23 de Junio de 2022

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS  
Ing. Onesimo Human Doza  
ALCALDE



<b>T21</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3
<b>T22</b>	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	1
<b>T23</b>	1	2	3	1	5	4	4	3	5	2	4	1
<b>T24</b>	1	2	3	2	4	3	1	2	1	1	1	1
<b>T25</b>	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1
<b>T26</b>	3	2	1	1	1	4	5	5	5	1	2	1
<b>T27</b>	2	2	2	2	1	4	5	5	5	2	1	2
<b>T28</b>	2	2	1	1	1	4	5	5	5	1	2	1
<b>T29</b>	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2
<b>T30</b>	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1

	VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL																			
	D1: Autorrealización				D2: Reconocimiento				D3: Necesidades sociales				D4: Seguridad				D5: Necesidades básicas			
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20
T1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
T2	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4
T3	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5	4	2	5	2	2	2	3	5	3	3
T4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	5	3	1
T5	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
T6	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4
T7	4	4	5	4	5	3	1	1	5	5	1	4	5	4	1	3	4	4	4	4
T8	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3	4	3	5	1	1	1	1	5	1	4
T9	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3	4	3	5	1	1	1	1	5	1	4
T10	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3	4	3	5	1	1	1	1	5	1	4
T11	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
T12	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
T13	2	1	3	2	4	1	4	4	3	4	2	2	5	1	3	4	2	4	2	5
T14	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	1	5	2	2
T15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
T16	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	2	3	2	5	2	2
T17	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	4	3	2
T18	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
T19	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
T20	3	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	3	2	5	5
T21	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4

<b>T22</b>	2	3	3	4	3	2	2	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5
<b>T23</b>	3	4	4	5	1	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	1	2	2	2
<b>T24</b>	1	2	2	3	2	1	3	1	3	2	4	3	3	4	4	4	1	2	4	4
<b>T25</b>	1	2	2	3	2	1	3	1	3	2	4	3	3	4	4	4	1	2	4	4
<b>T26</b>	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
<b>T27</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
<b>T28</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
<b>T29</b>	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4
<b>T30</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4

**Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20162983793
<b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	<b>ONESIMO HUAMAN DAZA</b>
Nombres y Apellidos	DNI:
<b>ONESIMO HUAMAN DAZA</b>	<b>00944891</b>

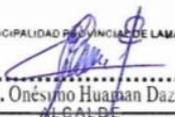
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DE LA LEY 31131 Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, 2022</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<b>EDISON CUBAS HERNANDEZ</b>	<b>46632609</b>

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

Lugar y Fecha: Lamas, 17 de Mayo del 2022.

Firma:    
Ing. Onésimo Huaman Daza  
ALCALDE

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Inconstitucionalidad parcial de la Ley 31131 y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022", cuyo autor es CUBAS HERNANDEZ EDISON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR <b>DNI:</b> 00953069 <b>ORCID</b> 0000-0002-2126-2769	Firmado digitalmente por: DPALOMINOAL el 03-08- 2022 09:08:48

Código documento Trilce: TRI - 0322674