



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una  
Municipalidad de Piura 2022-2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Querevalu Navarro, Felicita Jackeline (orcid.org/0009-0009-1073-241X)

**ASESORES:**

Mg. Mendiburu Mendocilla, Armando Alfonso (orcid.org. 0000-0001-8246-9053)

Dr. Revilla Paredes, César Roberto (orcid.org/0000-0002-0936-1617)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A, Dios.

A, mi padre Victor Uharinoni y a mi madre Amabilia.

A, los lectores, porque en esta tesis se evidencia una problemática que se tiene la mayoría de las entidades municipales. Y, el propósito de esta autora es despertar en ustedes el interés de seguir investigando.

## **AGRADECIMIENTO**

A, mis asesores: Mg. Armando Mendiburu Mendocilla y César Roberto Revilla Paredes, por cada aporte en la elaboración de esta tesis.

A, los que validaron mis instrumentos de tesis a los Mag: María del Pilar Feeijo Olea, Mag. Yovani Bayona Galán y María Luz Zevallos Echeverría.

A, Ing. Juan Antón Antón, Gerente de la MPS, quien me otorgo la autorización de aplicar mis instrumentos de investigación.

A, mi querida colega Derly, por apoyarme en la recolección de datos en la entrevista aplicada al personal obrero y personal administrativo.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDIBURU MENDOCILLA ARMANDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023.", cuyo autor es QUEREVALU NAVARRO FELICITA JACKELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIBURU MENDOCILLA ARMANDO ALFONSO <b>DNI:</b> 32812857 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8246-9053	Firmado electrónicamente por: AMENDIBURUM el 30-08-2023 11:37:35

Código documento Trilce: TRI - 0602615



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUEREVALU NAVARRO FELICITA JACKELINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
QUEREVALU NAVARRO FELICITA JACKELINE <b>DNI:</b> 73118591 <b>ORCID:</b> 0009-0009-1073-241X	Firmado electrónicamente por: FELICITAQN el 19-09- 2023 15:44:26

Código documento Trilce: INV - 1300738

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
<b>I.INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II.MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III.METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
3.1.Tipo y diseño de la investigación	16
3.2.Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:	17
3.3.Escenario de estudio	18
3.4.Participantes	19
3.5.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6.Procedimiento	21
3.7.Rigor científico	22
3.8.Método de análisis de datos	23
3.9.Aspectos éticos	23
<b>IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>25</b>
<b>V.CONCLUSIONES</b>	<b>54</b>
<b>VI.RECOMENDACIONES</b>	<b>56</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>58</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>66</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. “Instrumentos De Gestión- Personal Obrero”	25
Tabla 2. “Instrumentos De Gestión- Personal Administrativo”	27
Tabla 3. “Rol De La Ppm- Personal Obrero”	29
Tabla 4. “Rol De La Ppm- Personal Administrativo”	30
Tabla 5. “Estabilidad Laboral- Personal Obrero”	32
Tabla 6. “Estabilidad Laboral- Personal Administrativa”	33
Tabla 7. “Contenido De Las Sentencias Judiciales- Personal Obrero”	36
Tabla 8. “Contenido De Las Sentencias Judiciales- Personal Administrativa”	37
Tabla 9. “Ejecución O Cumplimiento De Las Sentencias Judiciales- Personal Obrero”	39
Tabla 10. “Ejecución O Cumplimiento De Las Sentencias Judiciales- Personal Obrero”	40
Tabla 11. “Estabilidad Laboral Otorgada Por Mandato Judicial- Personal Obrero”	43
Tabla 12. “La Estabilidad Laboral Otorgada Por Mandato Judicial- Personal Administrativo”	44
Tabla 13. “Sentencias Judiciales- Ppm De Sechura”	47
Tabla 14. “Modelo De Sentencias- Fundamentos”	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. "Muestra De Personal Obrero Por Género" .....	19
Figura 2. "Muestra De Personal Administrativo Por Género" .....	20

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una Municipalidad de Piura 2022-2023”, tiene como objeto determinar que rol cumple la Municipalidad en relación a la estabilidad laboral del personal obrero, la misma que es obtenida por mandato judicial y pues como se ha averiguado a lo largo de la investigación cual es la afectación que sufre el presupuesto que se le otorga a cada entidad por año fiscal.

Para ello, se analizó desde la conceptualización de Gestión Pública, los gobiernos locales y los instrumentos de gestión como es el Manual de Organización y Funciones y el Reglamento de Organización y Funciones, para poder concluir con las funciones de la Procuraduría Pública Municipal frente a los procesos iniciados por el personal obrero indicando una desnaturalización de contrato con posterior estabilidad laboral lograda de manera judicial a través de una sentencia.

Para el desarrollo de este trabajo se emplearán metodologías cualitativas, técnicas e instrumentos como la observación, acopio de información, necesarios para una adecuada investigación e identificación de la problemática en la Gestión Pública respecto de la tan ansiada estabilidad laboral.

**Palabras clave:** Gestión Pública, estabilidad laboral, rol de Procuraduría Pública Municipal, sentencia, rol municipal.

## ABSTRACT

The present investigation entitled: "Municipal role and labor stability of the worker personnel of a Municipality of Piura 2022-2023", aims to determine what role the Municipality plays in relation to the labor stability of the worker personnel, the same one that is obtained by mandate judicial and as we will see throughout the investigation what is the affectation suffered by the budget that is granted to each entity per fiscal year. To do this, we will analyze from the conceptualization of Public Management, local governments and management instruments such as the Organization and Functions Manual and the Organization and Functions Regulations, in order to conclude with the functions of the Municipal Public Prosecutor's Office against the processes initiated. by the workers indicating a denaturalization of the contract with subsequent job stability achieved in a judicial manner through a sentence. For the development of this work, qualitative methodologies, techniques and instruments such as observation, collection of information, necessary for an adequate investigation and identification of the problem in Public Management with respect to the long-awaited job stability, will be applied.

**Keywords:** Public management, Job stability, role of the Municipal Public Prosecutor's Office, sentence, municipal rol.

## I. INTRODUCCIÓN

La Carta Marga, tiene un capítulo exclusivo relacionado a la “descentralización”, el mismo que prescribe en su artículo 188°: Es una forma de organización democrática y constituye una política permanente de Estado, la descentralización es de carácter obligatorio, ya que tiene como objetivo fundamental: el desarrollo integral del país. Se debe entender que este proceso de descentralización se realiza por etapas:

De forma progresiva y ordenada, conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencias, y transferencia de recursos del gobierno nacional hacia los gobiernos regionales y locales. Para ello, Los Poderes del Estado y los Organismos Autónomos, así como el Presupuesto de la República, estos se descentralizan de acuerdo a ley.

Entonces, según lo mencionado por la Constitución, respecto a la territorialidad, se encuentran: los departamentos, las provincias y distritos, los cuales están constituidos y organizados por tres niveles de gobierno: nacional, regional y local. Pero; las provincias, distritos y centros poblados, forman parte del gobierno local.

Este trabajo de investigación, su epicentro se dio en una Provincia del Departamento de Piura. El mismo que, tiene autonomía política, económica y administrativa en aquellos asuntos de su competencia, materializándose a través de las municipalidades.

Que, guarda relación con la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 (2003), señala en su artículo 195°: los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Así mismo son competentes para aprobar su organización interna y su presupuesto, así como: Organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad, planificar el desarrollo urbano y rural de sus circunscripciones, incluyendo la zonificación, urbanismo y el acondicionamiento territorial.

Se entiende entonces, las municipalidades se encuentran facultadas para el desarrollo local: promover, apoyar y/o reglamentar la participación vecinal. Con apoyo la PNP, de acuerdo a ley. Por estas y otras razones, es que las municipalidades se facultan a realizar contrataciones de personal obrero, con la finalidad de que presten sus servicios de forma temporal dentro de la institución.

Respecto al problema de investigación y/o descripción de la realidad problemática; La gestión municipal, tiene como responsabilidad la administración. Con el fin de la satisfacer las necesidades de una localidad, en paralelo con el gobierno municipal. Sin embargo, hay carencia y fragilidad en servicios públicos, como: seguridad ciudadana, limpieza ya se de jardines, parque, etc. Así como, la precariedad de aquellos servicios elementales para la ciudadanía como: agua potable, luz y alcantarillado. Comparándose esa precariedad como en la provincia de Sechura, así como en sus distritos.

Según la información que proporciona el Centro Regional de planeamiento estratégico, la cobertura de servicios básicos, se tiene: 19.9% (15,862 viviendas con acceso a agua por red pública), 42.1% (11,459 viviendas con acceso a saneamiento por red pública), 16.8% (16,477 viviendas con alumbrado eléctrico c/ y 46.9% (10,520 viviendas con los tres servicios elementales). Información relacionada a la brecha de acceso de estos servicios básicos.

Por otro lado, la MPS tiene objetivos, como: la implementación de una gestión concertada y moderna. Cabe mencionar que la Provincia de Sechura, es una provincia joven, que está inmersa en el departamento de Piura, como ya se mencionó en la presente investigación, desde esa perspectiva y realidad social, se visualiza que constantemente en esta municipalidad, parte del personal que tiene calidad de obrero, busca tener una estabilidad laboral, luego de haber cumplido un periodo mayor a un año, entiéndase, así como "vínculo laboral". Ellos, deciden interponer una demanda laboral que, en la mayoría de estas, en su petitorio solicitan: *el pago de beneficios sociales, inclusión a planilla, pasar a trabajadores a plazo indeterminado*, de acuerdo a lo normado y bajo los alcances del

Decreto Legislativo 728° (2020). Alegando que ha prevalecido una desnaturalización de contrato (por ser locadores) o invalidez de contrato (CAS) o, sino por despido incausado.

Por ende, el encargado de defender los intereses de esta entidad es la Procuraduría Pública Municipal, a través de su procurador público, que será quien asuma la defensa legal de esta entidad municipal. Pero, la expectativa de tener una sentencia favorable para la entidad se encuentra reducida ante el incremento de sentencias que han sido declaradas fundadas en parte a favor del demandante, lo que ocasiona un desbalance en el presupuesto anual de la entidad municipal.

Mientras tanto, el Juez civil, solicita la ejecución de la sentencia por parte de la entidad demandada, pero sin considerar el presupuesto que tiene la municipalidad, para cada año fiscal. Lo que ocasiona que algunos de los casos, se interpongan multas en perjuicio de la entidad por el incumplimiento de estas sentencias. Ante ello, se formula este problema: ¿Qué rol cumple la municipalidad en relación a la estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023? y, como Objetivo General Determinar que rol cumple la municipalidad en relación a la estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023. Como Objetivos Específicos: 1. Explicar el desempeño de las normas municipales, 2. Explicar rol de la procuraduría pública municipal, 3. Comparar la percepción de las autoridades municipales en relación con la estabilidad laboral del personal, 4. Analizar el contenido de las sentencias judiciales, 5. Analizar el cumplimiento de las sentencias judiciales, 6. Comparar la percepción de los obreros sobre la estabilidad laboral. Luego, se tiene como Justificación: El tema en estudio es controversial y permite un abordaje desde dos puntos de vista el de los obreros y el de municipalidad, por lo que la riqueza del análisis aporta un recurso metodológico para tratar este tipo de disonancias sociales y legales.

El estudio se realizó en el marco del método fenomenológico, empleando la técnica de la entrevista en profundidad con las muestras de 11 administrativos y 20 obreros con sentencia laboral.

Por último, se ha tenido en cuenta que las fuentes bibliográficas se han venido actualizando respecto a la realidad cambiante en la GP y el tipo de contratación que se efectúa con los servicios y CAS, Así mismo, se ha validado que la posición por parte del Juez es la misma indubio pro operario, en un porcentaje mayoritario declara fundado en su totalidad lo peticionado por parte del demandante (personal obrero), sin tener en cuenta los tipos de contratación permitido por el Código civil, y si tener en cuenta la presupuestaria otorgado por el Estado a la entidad para su año fiscal. Sin embargo, se ordena que se cumpla con ejecución de estas sentencias laborales.

## II. MARCO TEÓRICO

Este estudio abarca la teoría de los derechos humanos puesto que, el derecho al empleo, según: Universal declaration of Human (2023), reconocimiento de los derechos universales, el cual reconoce el derecho al trabajo y sus principios irrenunciables. Entonces, es uno de los derechos humanos inherentes a todos los seres humanos, no tiene ninguna excepción y contempla principios irrenunciables. Coincidiendo así que estos, no tienen, discriminación alguna, se goza de estos porque son: interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Por ello, este derecho fue contemplado desde la declaración Universal de 1948, resumida en el Art. 23 que establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Universal Declaration of human rights, 2001).

Por CPP de 1993 (2021), en su art. 22 y siguientes, a nivel nacional, reconoce y señala, el derecho al trabajo, conceptualizándolo como un deber y un derecho teniendo como cimiento el bienestar social que ayude a la realización de la persona, así mismo contemplando las diversas modalidades y la responsabilidad que tiene el Estado frente a la fomentación del empleo y pues que todo esfuerzo se compensa con su retribución o remuneración equitativa al mismo, el reconocimiento de sus beneficios sociales, que, una jornada ordinaria de trabajo es de 8h diarias o 48h semanales como máximo. Que, también existen principios reguladores de toda relación laboral, como son: la igualdad de oportunidades, que existen derechos irrenunciables y de existir duda insalvable sobre el sentido de una norma se debe interpretar en favor al trabajador, por otro lado, la norma constitucional señala la protección del trabajador frente al despido arbitrario y los derechos colectivos del trabajador.

Para este trabajo de investigación denominado Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023, el

cual tiene como cimiento el reconocimiento del Derecho al Trabajo y la Gestión Pública Municipal desde su rol y la tan ansiada estabilidad laboral por parte del personal obrero. Para ello se debe expresar, la gestión pública municipal tiene como objetivos principales: Estructurar, guiar y controlar y tiene como finalidad garantizar ese desarrollo social como económico que tiene la población ciudadana mediante las acciones efectivas y estratégicas.

Hood, C. (2005), define a la GP como el desplazamiento de los recursos para un logro o fin común, debidamente organizado. Así mismo, Barzelay M. & Gallego R. (2006), narra respecto a una necesaria reforma de la Gestión Pública, la cual debe tener en cuenta las teorías neoinstitucionales. Por otro lado, Thompson F. (2006), señala o se cuestiona el papel de quien laboran en la entidad, los lineamientos que debe seguir y sobre todo sus políticas públicas ya sea el manejo del personal, sus contrataciones o presupuestales.

Para ello Dávila, J. (2016), en su tesis “Efectividad de las herramientas de gestión para mejorar el servicio al usuario en el área de la Sub gerencia de obras públicas y convenios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”, menciona que a la Gestión Pública Municipal es el conjunto de actos, por la cual distintas entidades del sector público deben llegar a cumplir sus logros mediante sus: fines, objetivos y metas. En conjunto con las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Logrando así, que los administrados obtengan resultados satisfactorios para alcanzar eficiencia en las funciones que desempeñan.

Estrada, S. (2019) afirma que una correcta Gestión Municipal, la cual debe lograr el desarrollo de una localidad debe fortalecer cuatro variables: Gestión institucional, gestión operativa, gestión financiera y presupuestal, todas ellas ligadas directamente al liderazgo de funcionarios y/o servidores, los cuales deben complementar la parte técnica en la administración pública.

Se precisa que, el territorio peruano es un Estado Constitucional de Derecho, teniendo en cuenta las acciones que realicen los funcionarios y servidores municipales, los cuales deben estar sustentados principalmente en el servicio a la comunidad, el mismo que debe enmarcarse de acuerdo a un ordenamiento jurídico. Oliveira C. (2009) expresa que teniendo en cuenta el caso, la aplicación en este caso de la regla de reconocer el derecho si le corresponde la estabilidad laboral, al momento de realizarse el cumplimiento de su derecho reconocido, en el camino conduce diferentes situaciones un tanto difíciles para lograr su ejecución.

Pacori, J. (2023), en su artículo denominado ¿Qué es la gestión pública municipal?, señala que existe un deber de los funcionarios y servidores públicos, respetar principalmente: como primer orden, la Constitución, leyes y reglamentos, teniendo en cuenta que su actuar debe estar dentro de sus facultades atribuidas al puesto o cargo con los fines para los que fueron designados, para ello es importante tanto el desarrollo y partición de las áreas responsables de los recursos, pues muchas veces las organizaciones políticas únicamente buscan el beneficio propio y no común.

Sánchez J. (2019), señala que cubrir las necesidades de los ciudadanos debe ser la misión principal, por ende, es necesario se otorgue la calidad de vida para buscar el bienestar común. Del mismo, los intereses de la ciudadanía deben reflejarse por medio del crecimiento económico. Por otro lado, organizaciones públicas deben ir concadenadas entre sí.

Se comprende entonces que la Gestión Pública es un conglomerado de técnicas, decisiones en conjunto con las personas, procedimientos e Instrumentos de Gestión de cada entidad, los cuales serán aplicados por: funcionarios y/o servidores públicos. Así mismo, se busca es lograr la eficiencia y fortalecimiento de las herramientas de gestión, lo cual coadyuvara al correcto uso y distribución de los recursos en beneficio de los administrados. Por esta razón, se cree necesario para la presente investigación, tiene en cuenta a los gobiernos locales, los cuales están

conformados: territorio, población y organización. Además de tener: canales de participación vecinal vinculados a asuntos públicos, que se encargan de institucionalizar y gestionar la autonomía de los intereses propios que corresponden en colectividades.

Que, según contempla el ROF del SATCH (2022), prescribe que esas competencias que posee cada área dentro de la organización. Para su función, permiten determinar aquellas responsabilidades que les son otorgadas para el logro los objetivos de carácter institucional. Entonces se podría definir como un instrumento técnico normativo de gestión el cual muestra su naturaleza, para que sirve y cuáles son las acciones a tomar en cuenta en la estructura orgánica, relaciones de una entidad Pública, las funciones y la composición de cada una de sus dependencias; las atribuciones, jerarquías de decisión y ámbito.

Como segundo apartado, el MOF (documento que es de uso interno): informativo y de consulta. La finalidad que tiene es establecer aquella estructura organizacional de la empresa, mediante un organigrama. Mediante este documento el gerente elegirá, si se define las funciones por área o por puesto individual. Estableciendo el perfil deseado y los indicadores de evaluación. Sin embargo, a nivel Público, el MOF es un documento técnico en el que se norma la gestión institucional, en este se mencionan las funciones: básicas y específicas, respetando las relaciones de: autoridad, dependencia, y coordinación. Además, de mencionar los requisitos de los cargos/puestos de trabajo. Eurinnova International online education (2023), describe el MOF como un manual que coadyuva a asegurar el cumplimiento de las funciones.

Se comprende entonces que, este es un documento de mucha importancia: *Primero*: aclara y define funciones, luego, promueve fortalecidas relaciones laborales porque forma al personal para el conocimiento de sus responsabilidades. *Segundo*: otorga una inducción del personal (sin experiencia), porque es de conocimiento que este manual puede ser de referencia para la capacitación a nuevos colaboradores (especificados las

funciones de cada uno). *Tercero*: es muy específico de las responsabilidades que tiene cada colaborador ya que, se podrá consultar en cualquier momento.

Ahora bien, La procuraduría Pública Municipal, tiene un rol de suma importancia ya que, representa y defiende jurídicamente a la entidad pública, de todos los procesos presentados, sea como: demandante o demandado. Además, de apersonarse ante los órganos Jurisdiccionales (otros de similar naturaleza), en donde la entidad sea parte.

Se hace hincapié que, desde el enfoque constitucional en el Estado Peruano, en el art 47°, menciona que esa responsabilidad de defender al Estado en lo que corresponde a sus intereses, es de los Procuradores Públicos. Y, tiene implicación tanto: jurídicas como fiscales, por lo que, para Luna, M., Marroquin F. & Yupanqui Y. (2022), investigó “Optimización de la defensa judicial en materia laboral que ejerce la PPM de la Municipalidad Provincial de Huancayo-Junin” se deben considerar los riesgos de carácter patrimonial que puedan afectar a la entidad, así mismo señaló la primordial en el sector público es la de salvaguardar “los intereses de la entidad”. Pero según el autor, todo va acompañado de ese soporte técnico e informativo que otorgan las dependencias de la entidad.

Según el ROF de la Municipalidad distrital de Comas (2023), señala de manera globalizada que es el documento técnico normativo de gestión institucional, se expresa la estructura orgánica de la entidad, contempla funciones: generales y específicas, de esta entidad y de cada uno de sus órganos y unidades orgánicas, las relaciones de coordinación y control entre órganos, unidades orgánicas y entidades en el que corresponda, además de ser instrumento de gestión formaliza las competencias de cada área dentro de la organización y en función, por lo que se puede determinar aquellas responsabilidades para el logro de los objetivos institucionales.

Que mediante Decreto Legislativo N° 1068 (2008), se creó el Sistema de Defensa Jurídica del Estado, cuyo fin es: fortalecer, unificar y modernizar la

defensa jurídica del Estado. En el que abarque, los niveles de gobierno como: local, regional, nacional, supranacional e internacional.

Desde, el MOF de la Municipalidad Provincial de Sechura (2023), señala como función básica de la Procuraduría Pública Municipal desarrollar actividades de defensa judicial a favor de los intereses de la Municipalidad que representa, la misma que representa jurídicamente a la Municipalidad, revisa los expediente judiciales y policiales, asiste a las citaciones judiciales y otros, entre otros.

Ahora bien, las funciones de la Procuraduría han sido establecidas como ya hemos visto en el párrafo anterior nivel constitucional, remarcando que, la defensa de los intereses del Estado, dirigida por: los Procuradores Públicos.

Mientras, en la doctrina, se conceptualiza como estabilidad laboral como aquel principio de continuidad del derecho laboral. Bajo el concepto de este principio, cabe mencionar que, el objetivo de la estabilidad es: al trabajo, proteger como un derecho, a su vez, se impida los actos arbitrarios por parte de los empleadores. Por ende, tiene grados diferenciados de protección, como: absoluta, relativa propia y relativa impropia. Respecto a la primera, se otorga, en caso de despido injustificado, esto quiere decir que, el trabajador tiene derecho a la reposición en el empleo. *La segunda*, tiene la opción entre: el pago de una indemnización al trabajador o su reposición en el empleo. Pero, esta decisión se otorgará, según la opción legislativa. Para estos casos, prevalece el pago de las remuneraciones devengadas entre el momento del despido y el de la reposición o pago de la indemnización. Y, la estabilidad laboral relativa impropia, se otorga, cuando el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto, a su vez, tiene el derecho al pago de una indemnización o compensación económica.

Toyama M. (2005), define a la estabilidad laboral como un derecho que inquiera la conservación del contrato del trabajo – el cual tiene la vocación de permanencia, pero se encuentra frente a un empleador que no desea

que se concrete y por ello el amparo del Derecho Laboral -ante la problemática que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad.

En Perú, se determina en su máximo apogeo con su constitucionalización, la misma que fue recogida en la Constitución Política del año 1979 (1999), se prescribe en su art. 48° que el Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo, por lo cual el trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada. Actualmente, la Constitución vigente, desde el año 1993. En su contenido normativo en la que no reconoce el derecho a la estabilidad, propiamente dicho, pues en su art. 27°, solo reconoce que: “el trabajador goza de adecuada protección contra el despido arbitrario”. Pero no menciona de forma tácita en que consiste la estabilidad laboral o cual la “adecuada” protección, se comprende pues que es una norma de preceptividad, porque deja al legislador, para que, mediante ley, sea quien regule esa protección del trabajador en caso de despido arbitrario.

Asimismo, Obregón, T. (2016), se refiere un derecho, a la estabilidad laboral y con el pasar del tiempo se ha visto recortado pues ya no se encuentra exigible a nivel constitucional, en este tiempo ya queda supeditada a las normas infraconstitucionales.

En la vía judicial, El Tribunal Constitucional mediante sentencia contenida en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (2002), declaró inconstitucional del art. 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (norma que establece que el trabajador objeto de un despido arbitrario sólo tiene derecho a una indemnización) así mismo ordenó la reposición de los trabajadores despedidos, litigio interpuesta por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A., todo ello en pase a que los empleados que fueron despedidos, teniendo en cuenta los elementos que

conforman un contrato, haciendo prevalecer el derecho al trabajo y a no ser despedido sin causa justa.

Para los ejemplos antes mencionados, se precisa que, respecto al primero, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo. Lo que conlleva a la plena satisfacción de este derecho constitucional para un desarrollo progresivo, y según las posibilidades del Estado. Por otro lado, El segundo aspecto del derecho se entiende como se resolverá la causa. Si se entiende como el derecho al trabajo, entendido como ser despedido salvo por causa justa.

Entonces, se podría definir a la estabilidad laboral como el derecho que la ley le concede a un trabajador con la determinación de conservar su puesto de trabajo de forma definitiva, lo que significa que no puede ser declarado cesante antes de que adquiera el derecho de su jubilación. Excepto, por una causa taxativa y previamente determinada. Entonces, el cumplimiento de las sentencias judicial, favorables al trabajador, se da la estabilidad laboral de carácter permanente a la relación de trabajo entre empleador y empleado.

Para ello Nieto, A. (2018), en su tesis titulada “Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018”, menciona que respecto al principio de protección de derechos laborales, el mismo que como ya hemos visto se unge en favor del obrero -como el indubio pro operario-en base a ello, el Juez si tiene la posibilidad pues de interpretar una norma que involucre a un trabajador y una norma, escogerá siempre la favorable al trabajador.

Entonces bien, al hablar de una estabilidad laboral lograda, no se podría dejar de mencionar la acción que provocaría dicho desenlace, como lo es la probada desnaturalización contractual, tal y como Quispe, V. (2021), en su tesis denominada “Desnaturalización de los contratos de locación de

servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”, sienta bajo esta modalidad contractual, el locador debe realizar su servicio de manera independiente, sin estar subordinado en tiempos y horarios, pues es requerido de manera temporal, tampoco debe ejercer funciones permanentes o las mismas estar o figurar en algún organigrama de la Entidad, para ello el Juez tomará en cuenta siempre el Principio de Primacía de la Realidad, motivo por el cual siempre se debería tener en cuenta al momento de realizar las contrataciones.

Así mismo Ruiz (2016) en su tesis “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana”, demuestra la desnaturalización en un contrato de locación de servicios y este puede convertirse en un contrato de trabajo modal teniendo en cuenta el principio de primacía de la realidad y obviamente al verse reflejada la existencia de relación contractual laboral entre el comitente y locador; que tampoco se puede vulnerar o evadir responsabilidades laborales. Una vez más se comprueba que el Principio de Primacía de la Realidad determina entonces si existe o no una verdadera relación laboral y por ende proteger los derechos laborales del trabajador.

De todo mencionado, esta tesis, se enfoca el Juzgado Civil de Sechura se ha pronunciado en mayor porcentaje respecto al régimen laboral de los obreros municipales que han acudido al órgano jurisdiccional para solicitar la desnaturalización de contrato y por ende reconocimiento del vínculo laboral de manera indeterminada y el pago de todos los beneficios correspondientes, señala el operador de la ley que existen tres sistemas laborales para el Estado, están: el régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276 y Ley N° 24041), privado (D.L N° 728) y el CAS (D.L N° 1057), mencionando que el Ministerio de Educación (2023), considera que los CAS es un contrato laboral especial que puede ser aplicado solo para el sector público, ya sea, para una persona: natural o jurídica. Pero, que no se encuentran relacionadas con el régimen de la carrera pública. Por ello resulta sumamente importante determinar según la naturaleza de sus

labores que realiza el empleado o el obrero, para lo cual también es necesario conocer pues dependerá de ello la vía procedimental aplicable y que resolverá el caso en concreto.

Así mismo el Juez, toma en cuenta la existencia de la prestación de servicios y récord de servicios alcanzados por la parte demandante, basándose en partes diarios de ocurrencias, capturas de pantallas de conversaciones de grupo de WhatsApp, lo cual para él comprobaría la prestación de servicios, así mismo la emisión de sus recibos por honorarios al cual le denomina contraprestación y subordinación (por la descripción), lo cual está permitido en la contratación de Locación de servicios, tal como es reconocido en el Código Civil. Debe mencionarse que la Municipalidad contrata al personal obrero a través de un contrato civil; sin embargo, en ejecución del mismo, estos cursan informes, recibos por honorarios, lo cual evidenciaría existencia de una prestación personal y la adscripción del demandante a la estructura organizacional de la demandada, así mismo la uniformidad de la emisión de sus recibos por honorarios deviene en una subordinación.

Sin embargo, ello no deja de ser perjudicial para la Entidad, pues se afecta el presupuesto anual designado, la misma que ante una sentencia o mandato judicial debe efectuar dichos pagos de beneficio, inscripciones a planillas; lo que deviene en un mal rol por parte del personal administrativo y/o encargado de realizar las contrataciones. De acuerdo a Arteaga, I., Chuquiyaury J. & Mendoza Gina. (2023). En su tesis "Sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones y su relación con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital del Molino, Pachitea-2022", señalan que el presupuesto se ejecuta en el lapso que se perciben los ingresos públicos e inmediatamente se atienden las obligaciones de acuerdo a lo señalado por las leyes de Presupuesto y respectivas modificatorias, los mismos que cada año fiscal son otorgados e inicial el 1 de enero de cada año y concluyen el 31 de diciembre.

Flores (2019) señala que al momento de ejecutarse el presupuesto anual otorgado se distinguen principios: que debe estar dirigido a una efectividad, así mismo que se dé cumplimiento a las normas que lo rigen anualmente, que se proyecte el gasto público para fidedigno presupuesto, flexibilidad de ingresos y egresos, efectividad y eficiencia, lo cual permitirá se logré una correcta ejecución presupuestal anual.

Según la jurisprudencia constitucional le ha dado mayor realce a los principios de mérito y capacidad para el ingreso de los servidores a las entidades públicas, así como a los principios de equilibrio y legalidad presupuestaria los cuales incluso fueron materia de equilibrio y legalidad presupuestaria, existen sentencias en las que se ha declarado infundada la, prevaleciendo los principios rectores sobre el derecho al trabajo, sustentando básicamente en la necesidad de garantizar el adecuado manejo de los recursos financieros y presupuestarios del Estado para atender los gastos de recursos humanos y la exigencia de contar con servidores públicos debidamente calificados que presten servicios públicos con eficiencia y calidad.

La MPS al ser una entidad pública del Estado que se rige por normas propias de la Administración Pública y la ley de Presupuesto público que prohíbe reconocer derechos que no estén previamente establecidos, en los presupuestos anuales se viene restringiendo el ingreso del personal ya sea bajo el régimen 728° o 276°, es por eso que bajo esas restricciones la Municipalidad Provincial de Sechura para cumplir con sus respectivos servicios tiene alternativas paralelas, ya sea con el contrato administrativo de servicios o por contratación de locación de servicios y así mismo, poder brindar el servicio que las municipalidades tienen que atender, ya sea como es el caso de seguridad ciudadana, obreros u otros, toda vez que las normas de presupuesto y las normas de contratación de personal les prohíbe.

### **III. METODOLOGÍA**

Esta tesis, se desarrolló bajo: enfoque cualitativo, cuyo fin es describir y evaluar los instrumentos que se han utilizado y venido desarrollando, en este caso a través de guías de entrevistas. Es necesario entender que la presente metodología se encarga de clasificar el estudio descriptivo en el cual se narra y el interpretativo, es decir expone. explica y comprender los hechos. En un amplio sentido, Quecedo, R. & Castaño, C. (2000), señalan que se podría definir como un estudio que a través de la obtención de datos en la que se describe el criterio de las personas, de forma: hablada o escrita, y la conducta observable. Jiménez D. (2000), señala que una característica principal de este tipo de estudios es sobreponer algunos rasgos cualitativos a la investigación cuantitativa, pero resulta importante constatar lo objetivo y subjetivo.

Según, Herrera, J. (2015) indica que en este tipo de investigación estructurar la manera en que los investigadores llegan a la realidad que en ese proceso se superponen e inclusive logran mezclarse las distintas investigaciones para concluir y responder las cuestiones planteadas en el inicio de la investigación. Barraza, A. (2023), afirma que, realizado el proceso de investigación cualitativa, se ha identificado ya la Construcción provisional del objeto de investigación y la Recolección y análisis de la información, es decir, el trabajo de campo, dos etapas fundamentales y características del presente método de investigación. Bigdan, R. (1986), señala que este tipo de investigación brinda datos que en propias palabras del entrevistado ya sean de manera oral o escritas.

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

La presente es una investigación cualitativa, que busca comprender el fenómeno desde la perspectiva de los actores involucrados; es decir desde los representantes de la municipalidad y desde los obreros. Se trata de un estudio descriptivo simple, que se ubica en los parámetros del método del diseño fenomenológico porque busca

interpretar las vivencias comunes de las personas desde su propia perspectiva, para sobre esa base validar las experiencias colectivas.

Respecto al diseño de investigación, la presente se basó en la teoría fundamentada, la cual se realiza obteniendo la recolección de datos, análisis de dichos datos y la elaboración de una teoría basada en los datos obtenidos en el estudio. Como son las entrevistas y el análisis de las sentencias emitidas por el operador legal dentro de la jurisdicción de la Municipalidad Provincial de Sechura. Gaete, R. (2014), explica que la Teoría Fundamentada, es derivada de datos recopilados, posterior a una interpretación. Innova Research Journal (2016), en su artículo expresa que en este tipo de investigación se realizan preguntas justificando y viabilizando las deficiencias en el conocimiento del tema a investigar.

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

Como todo estudio cualitativo el principal interés es la descripción de los datos obtenidos en la presente investigación y una interpretación, a través de lo que la misma población opina o dice e inclusive actúa.

En la presente investigación se tiene como categorías: el rol que cumple la municipalidad y estabilidad laboral, la misma que se detalla:

Categorías:

#### *A. Rol de la municipal*

Subcategorías:

1. Desempeño de las normas municipales.
2. Rol de la Procuraduría Pública Municipal.
3. Percepción de las autoridades municipales en relación con la estabilidad laboral del personal obrero.

#### *B. Estabilidad laboral*

Subcategorías:

1. El contenido de las sentencias judiciales.
2. El cumplimiento de las sentencias judiciales.
3. La percepción del personal obreros en relación a la estabilidad laboral.

La matriz de categorización se encuentra agregada en el anexo N° 01 de la presente tesis.

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

El contexto del estudio se ubica en el departamento de Piura, y más específicamente en la provincia de Sechura, anteriormente distrito de Sechura, que fuera elevada a nivel de provincia por el acelerado crecimiento de su población. en referencia (Municipalidad Provincial de Sechura, 2022): dicha provincia “fue creada mediante Ley N° 26290, siendo esta publicada el 29 de enero de 1994”. Según una última publicación del 6 de abril de 2023, el número de habitantes es de 53899 y una densidad de su población de este de 9,4 hab./km<sup>2</sup>, según (Distrito.pe, 2023). Cabe mencionar que, Sechura tiene distritos vecinos a: Rinconada Llicuar, Bellavista, Vice, entre otros.

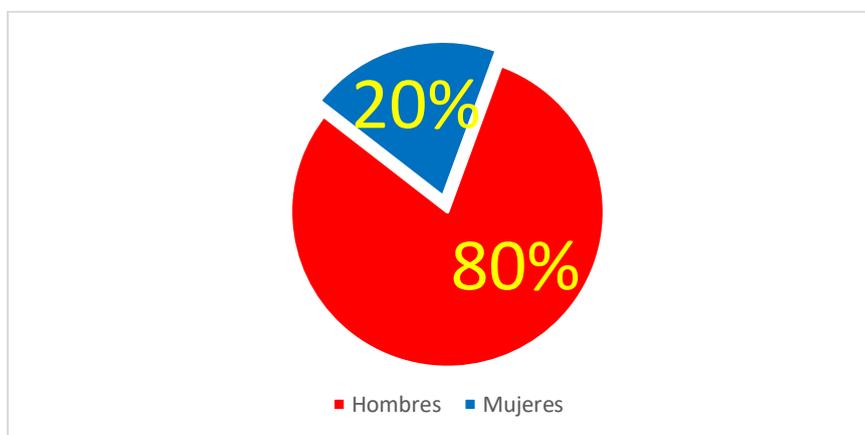
Los procedimientos administrativos, se realizan por la MPS ubicado en su sede central: calle 2 de mayo N° 618- Sechura-Piura. Las actuales autoridades municipales que han sido electas para el periodo de gestión 2023-2026; es liderada por la alcaldesa Sra. Carmen Rosa Morales Loro y cuenta con 1000 aproximadamente trabajadores de los cuales la mitad son administrativos y con personal obrero, en la mayoría se encuentra en la subgerencia de seguridad ciudadana y Unidad de Residuos Sólidos (URS).

### 3.4. Participantes

Estará constituida por: por el Procurador Publico Municipal, Gerente municipal, Gerenta de Administración y finanzas o como también, la Subgerencia: de presupuesto, finanzas, tesorería y recursos humanos. Además, de los trabajadores que son considerados como: Personal obrero que tiene proceso laboral y con sentencia entre los años 2022- 2023.

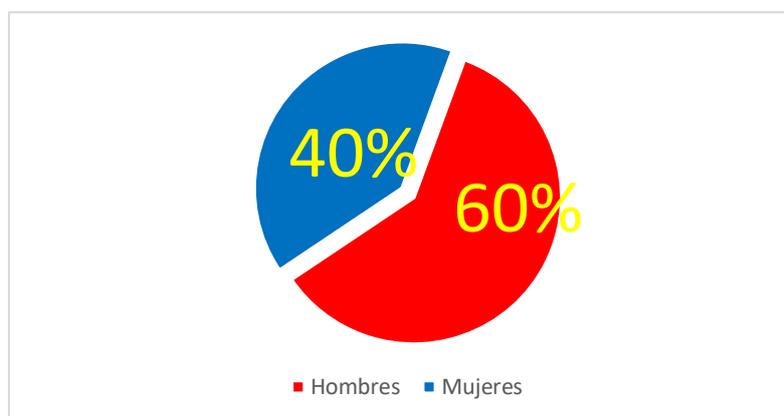
Se la elaborado una **muestra por conveniencia**, que abarca tanto al personal administrativo como al personal obrero. En relación con el personal administrativo se tiene un universo de 35 servidores relacionados directamente con los casos de estabilidad, es decir: Procuraduría Pública Municipal, Gerencia Municipal y Gerencia de Administración, esta última involucra la Subgerencia de: presupuesto, finanzas, tesorería y Recursos humanos y abogados; de ellos se ha seleccionado a 10 funcionarios para conformar la muestra del personal administrativo en el presente estudio. Por otro lado, en relación con el personal obrero la muestra se ha obtenido en relación con las 71 sentencias (2022-2023) eligiéndose las pertenecientes a 20 obreros. Por lo tanto, la muestra en el personal administrativo es de 11 y la del personal obrero es de 20.

**FIGURA 1. “MUESTRA DE PERSONAL OBRERO POR GÉNERO”**



Fuente: Elaboración propia

**FIGURA 1. “MUESTRA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO POR GÉNERO”**



Fuente: Elaboración propia

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

Esta tesis, se ha trabajado con la técnica de entrevista, a través de la cual el personal obrero y administrativo, como entrevistados, plasman su experiencia desde el ámbito laboral, judicial y brindan su opinión con conocimiento de causa.

Díaz, L. (2013), define a la entrevista como gran utilidad en este tipo de investigación cualitativa, para lograr recabar datos, a través de un diálogo, tener una comunicación interpretativa y obtener información. Troncoso, C. & Amaya, A. (2016), señalan que este instrumento se debe aplicar en un ambiente de aceptación y predisposición al diálogo, lo cual hará una conversación más amena, se intercambiarán ideas o vivencias.

#### **a) Técnicas:**

La técnica empleada en la recolección de los datos fue la **entrevista en profundidad**, la misma que se administró a los funcionarios municipales considerados como participantes y al personal obrero seleccionado:

- La Entrevista: se aplicó a diez administrativos de la municipalidad y a veinte obreros con sentencia de sus procesos, seleccionados por conveniencia, es decir aquellos que desde nuestro punto de vista tenían información relevante para el estudio.

**b) Instrumentos:**

- **Guía de Entrevista a funcionarios municipales:** aplicada para conocer opiniones, criterios entorno a las preguntas elaboradas que van acorde de los objetivos específicos planteados en esta tesis y que parte de la situación rol cumple la municipalidad en relación a la estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023.
- **Guía de Entrevista a personal obreros de la municipalidad:** aplicada para conocer opiniones, criterios de los obreros relacionados con el rol de la municipalidad sobre su estabilidad laboral.

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento de recopilación de datos y el empleo de las técnicas, fueron útiles para el desarrollo del actual estudio, se seguirá el siguiente procedimiento:

- **1er paso:** se aplicó, previo permiso y consentimiento de la entidad Municipalidad Provincial de Sechura, aplicando la técnica de la entrevista con los Gerentes y subgerentes, al procurador público Municipal (es decir personal administrativo y abogados que laboral en la entidad municipal). Y, respecto al personal obrero (tienen demanda interpuesta entre los años 2022-2023, además de su respectiva sentencia) se tuvo una previa coordinación con sus jefes inmediatos. Empleando el

instrumento Guía de Entrevista a funcionarios municipales y Guía de Entrevista a obreros de la municipalidad.

- **2do paso:** la entrevista duró en promedio 30 minutos en cada persona, aplicando el instrumento de preguntas abiertas adaptándonos a las particularidades del entrevistado sin perder los objetivos del estudio.
- **3er paso:** se realizó la presentación y análisis de los resultados los análisis, para lo cual nos auxiliamos de matrices de análisis tanto para las entrevistas a los obreros como a los funcionarios y las sentencias. El análisis permitió descubrir tendencias, surgiendo hipótesis de trabajo.
- **4to paso:** se elaboraron las conclusiones de acuerdo a los objetivos del estudio y recomendaciones para nuevas investigaciones y actualizaciones de las políticas públicas.

### **3.7. Rigor científico**

El estudio de investigación se realizó aplicando el método científico, aplicado al tema, relaciona con la ley procesal del trabajo, el decreto legislativo N° 728 y, aquellos instrumentos legales que son utilizado de referencia por el juzgado civil- sede Sechura, Obteniendo los aspectos positivos y negativos desde la aplicación de la ley en este departamento del Perú, además de estudiar las ineficacias que se presentan en relación al presupuesto anual de una entidad Pública y, que se vinculan en el contexto social del personal en calidad de obrero. Por lo que, el estudio jurídico y social contribuyó para determinar que rol cumple la municipalidad en relación a la estabilidad laboral del personal obrero.

Siendo así una contribución más para los Juzgados especializados en Derecho laboral, ya son los encargados de dictar las sentencias y de ejecución de la misma. Sirviendo de precedentes para la mejora continua de la ley para el beneficio de quienes se amparan.

Por lo tanto, el presente estudio se caracteriza por ser replicable y adaptable a otros contextos similares; el instrumento de investigación y las matrices de análisis pueden servir de referencia para estudios similares ya que la credibilidad es otra característica del presente trabajo.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos:

- Se tuvo en cuenta cada uno de las categorías, subcategorías y temas que surjan de las entrevistas; asimismo se elaboraron matrices de análisis y presentación de resultados, que se presentaron como tablas de acuerdo con la Guía APA; eventualmente algunos gráficos y otras estrategias de gabinete pudieron ayudar para la discusión de los resultados para argumentar y relacionar las opiniones de los Abogados, jueces frente a la realidad social del demandante.
- El proceso del análisis también implicó echar mano de la reducción metodológica especialmente en relación a las sentencias en las que para hacer manejable la información se construyó una matriz de consolidación la misma que fue analizada exhaustivamente.

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación toma en cuenta los siguientes criterios éticos:

- Respeto a la decisión de las personas de participar o no en el estudio.
- Justicia, trato igualitario a todas las personas, sin discriminación.
- Mantener la confidencialidad de las personas, la reserva de datos personales.
- Beneficencia, los resultados del estudio servirán para proponer el emprendimiento de acciones en favor de los participantes.
- No maleficencia, evitar todo daño físico o psicológico a los participantes y realizar un análisis de riesgo/beneficio.
- Rigor científico, a través del manejo académico del tema.
- Respeto a la propiedad intelectual, reconociendo el derecho de autor y evitando todo tipo de plagio.
- Veracidad, respetando los resultados de la investigación.
- Conservación del medio ambiente, de tal forma que el estudio o sus resultados no perjudiquen el medio ambiente natural o social.
- Responsabilidad, asumiendo las consecuencias de los resultados de la investigación o de los actos que se deriven de ella.
- Transparencia, divulgando métodos y procesos que permitan a otros investigadores verificar los resultados.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la presentación de esta tesis, se sistematizó los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos como lo son: la guía de entrevista aplicada al personal administrativo que laboral en la entidad municipal, entre ellos abogados, como ejemplo: en Procuraduría Pública Municipal, Gerencia de Administración y finanzas, Subgerencia de Recursos humanos, Tesorería, entre otros. Y, al personal obrero de la Subgerencia de seguridad ciudadana y/o unidad de residuos sólidos.

En relación con el Objetivo General; “determinar que rol cumple la municipalidad en relación con la estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023”, se analizó considerando el cumplimiento de los objetivos específicos.

- **En cuanto al objetivo específico 1:** explicar el desempeño de las normas municipales. Para ello se obtuvo los resultados resumidos en la siguiente matriz:

##### **Tabla 1. “Instrumentos de gestión- personal obrero”**

*¿Qué entiende usted por los instrumentos de gestión (como es el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Sechura?*

*Matriz de resultados Pregunta 1:*

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
<i>Ob1</i>	Desconoce.
<i>Ob2</i>	Son elementos de gestión que sirven a la municipalidad para organizarse.
<i>Ob3</i>	Desconoce.
<i>Ob4</i>	Desconoce.
<i>Ob5</i>	Conoce desde el punto de vista de seguridad ciudadana.

<i>Ob6</i>	Sirve para regularización o señalar las funciones o cargos de cada uno de nosotros.
<i>Ob7</i>	Desconoce.
<i>Ob8</i>	Es bueno solo que hay que cumplirla a cabalidad y como manda el reglamento.
<i>Ob9</i>	Son normas para regular las funciones de los cargos asignados dentro de la municipalidad.
<i>Ob10</i>	Si conoce, son manuales para manejar una entidad.
<i>Ob11</i>	Es muy buena, pero debe de estar ligada a la municipalidad.
<i>Ob12</i>	Desconoce.
<i>Ob13</i>	Desconoce.
<i>Ob14</i>	Desconoce.
<i>Ob15</i>	Desconoce.
<i>Ob16</i>	Desconoce.
<i>Ob17</i>	Son normas para regular las funciones y los cargos que fueron asignados dentro de la institución.
<i>Ob18</i>	Son normas para el personal que labora en la municipalidad en la cual tienen que ejecutarse.
<i>Ob19</i>	Brindar seguridad a la población dando un patrullaje por las áreas o alrededores de los A.A.HH de Sechura
<i>Ob20</i>	La función del sereno es brindar seguridad apoyo en casos de emergencias, brindar información y velar por el bienestar del pueblo.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** Por lo tanto, teniendo en consideración lo descrito respecto al objetivo específico 1, se observa que la mayoría del personal obrero desconoce los instrumentos de gestión de la MPS y basa sus labores o funciones teniendo en cuenta su desempeño diario, sin embargo, consideran que es importante mantener ciertas reglas o lineamientos en la Entidad.

**Tabla 2. “Instrumentos de gestión- personal administrativo”**

*¿Qué entiende usted por los instrumentos de gestión (como es el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Sechura?*

Matriz de resultados Pregunta 1:

Participantes	Pregunta:
Adm1	Si, conozco los instrumentos de gestión, su importancia radica en que son documentos que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos, las funciones, lo cual proporciona a los funcionarios, servidores tener información de sus funciones específicas de esta manera la responsabilidad y autoridad en los cargos que ocupen.
Adm2	Si conozco, en lo cual orienta los lineamientos de política en medida de organización o gestión municipal, asimismo tiene una fundamentación técnica sobre la estructura organizacional, así mismo las funciones que tiene la MPS, se ha tenido en cuenta el rol de agente del desarrollo económico local la representación al vecindario, etc.
Adm3	Son documentos que permiten limitar las funciones de cada uno de las unidades, gerencias y subgerencias que brindan cada servicio en la institución municipal.
Adm4	Si, permite al personal que labora conocer sus funciones y responsabilidades.
Adm5	Si; a partir de allí se establece cuáles son las funciones y atribuciones que desempeñan cada uno de los funcionarios, servidores y todo el personal que presta servicios o labora para la MPS.
Adm6	Si, en cuento a los instrumentos MOF y ROF de la MPS nos da una idea clara de la estructura orgánica de la MPS en cuanto a su diagnóstico previo en tanto el ROF nos permite conocer como está organizada y describe su estructura hasta el nivel de órganos. Por ser mutuamente técnicos, normativos que ordenan y administran sus recursos en función a metas y objetivos.

Adm7	Si, es importante porque como instrumento de gestión da los parámetros y funciones para el personal y el reglamento, las pautas legales tanto para la administración como para los administrados.
Adm8	Si conozco. Son de mucha importancia porque son las herramientas que rigen el quehacer administrativo, en el logro de los objetivos e institucionales. Se constituyen en la base fundamental para el cumplimiento de metas, POI, señalando las responsabilidades, atribuciones y funciones a desarrollar por cada servidor en la unidad orgánica donde está asignado
Adm9	El ROF y el MOF, es importante para la adecuada gestión administrativa y referente en los resultados y logros de la entidad, también nos ayuda para que el personal pueda identificar sus funciones a realizar en cada área.
Adm10	Si, estos documentos de gestión son de gran importancia puesto que en ellos plasman la estructura organizacional y sus funciones de todos los puestos asignados, sirviendo esto ce guía para todos los trabajadores cumplimiento un rol de control dentro de la institución que ayuda a dirigirlo en un mismo horizonte o misión.
Adm11	Es importante considerada la organización y soporte técnico que estos documentos rigen la parte administrativa en la Municipalidad Provincial de Sechura. Si conozco.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** el personal administrativo está de acuerdo que tanto el ROF como el MOF de la MPS y de vital importancia porque permite asegurar el cumplimiento de los objetivos, roles y funciones para los servidores públicos pues plasman la estructura organizacional y sus funciones de los puestos asignados, por lo cual lo señalado en las sentencias emitidas en los procesos de desnaturalización de contratos y posterior reincorporación y logro de estabilidad laboral, expresa que al tener ya señalado los instrumentos de gestión las diversas funciones de los cargos asumidos y la contratación de personal se deben tener en cuenta también al momento de contratar al personal.

- **En cuanto al objetivo específico 2:** explicar rol de la procuraduría, se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 3. “Rol de la ppm- personal obrero”**

*¿Conoce usted sobre el rol que cumple la Procuraduría Pública Municipal, en relación a los procesos judiciales que se ejecutan para la estabilidad laboral del personal obrero?*

Matriz de resultados Pregunta 2.

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
Ob1	Es la función de dicha área cumplir con los procesos judiciales municipales.
Ob2	La procuraduría es responsable de los procesos judiciales como la estabilidad laboral, despidos arbitrarios u otros.
Ob3	Lleva los procesos judiciales de la municipalidad.
Ob4	Lleva los procesos de la municipalidad.
Ob5	Lleva los procesos judiciales con respecto a los trámites, se demoran para evaluar los procesos.
Ob6	Encargados de llevar los procesos judiciales de la municipalidad provincial de Sechura como son: despidos arbitrarios, reposición de personal, otros.
Ob7	Representa y defiende a la municipalidad.
Ob8	Son los que revisan y verifican los casos que tienen un juicio con la entidad y pues dan a conocer a la máxima autoridad, por que aparte son los defensores de nuestra entidad.
Ob9	Son los encargados de velar y defender la propiedad estatal.
Ob10	Defiende los casos en favor de la municipalidad.
Ob11	Encargado de velar los bienes de la municipalidad tanto interno como externo, también ve la documentación llegada a dicha área.
Ob12	El rol que cumple la procuraduría es dar seguimiento a los procesos judiciales para que tengan seguro ante cualquier accidente que se pueda ocasionar y también para que cumpla con los pagos correspondientes y gozar de los beneficios adecuados para el estado.
Ob13	Cumple con los temas judiciales y procesos legales

Ob14	Está a cargo de la municipalidad respecto de sus procesos judiciales.
Ob15	Se encarga de la Municipalidad sobre sus procesos judiciales.
Ob16	Representa a la municipalidad en los procesos judiciales.
Ob17	Es el ente encargado de velar y/o defender al personal del mismo.
Ob18	Se hacen de la vista gorda
Ob19	No brinda apoyo al obrero municipal
Ob20	No brinda el apoyo necesario

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** el personal obrero tiene una noción básica de las funciones por parte de la PPM en los procesos judiciales, algunos entrevistados muestran su incomodidad por cuanto existe lentitud administrativa en dicha área al momento de darle trámite a sus sentencias favorables emitidas por el Juez civil.

**Tabla 4. “ROL DE LA PPM- PERSONAL ADMINISTRATIVO”**

*¿Conoce usted sobre el rol que cumple la Procuraduría Pública Municipal, en relación a los procesos judiciales que se ejecutan para la estabilidad laboral del personal obrero?*

Matriz de resultados Pregunta 2.

Participantes	Pregunta:
Adm1	Si, conozco sobre el rol que ejerce la Procuraduría Pública de la Municipalidad, principalmente su función va enmarcada a velar por los intereses de la MPS, asimismo se direcciona a la defensa jurídica en relación a garantizar, defender derechos e intereses del ente.
Adm2	Si, la Procuraduría es el órgano de defensa jurídica encargada de todas las acciones que conllevan a garantizar los intereses y derechos de la Municipalidad Provincial de Sechura, asimismo representa y defensa en procesos jurídicos, administrativos, procesos arbitrales o conciliatorios.

Adm3	Si, es un órgano de asesoría legal que busca proteger los intereses de la institución municipal, ve los casos de demandas laborales contra la institución, arbitrales y todo conflicto social, político o laboral.
Adm4	Si, representar a la Municipalidad en las demandas judiciales.
Adm5	Si, defiende los derechos e intereses de la MPS en todos los asuntos que son de competencia y en el cual está involucrada la entidad municipal como parte agraviada o como denunciante, demandada o demandante.
Adm6	El Procurador Publico Municipal, representa y defiende jurídicamente a la MPS, en todas las actuaciones en materia procesal, arbitral y de carácter sustantivo, denuncias y participar en cualesquiera diligencias en defensa de los intereses municipales.
Adm7	Desarrollar actividades de defensa jurídica a favor de los intereses de la Municipalidad Provincial de Sechura. Defender los intereses y derechos de la municipalidad. Representar a la municipalidad en procesos judiciales.
Adm8	Si conozco. La Procuraduría Pública Municipal ejerce su función de defensa de los derechos e intereses de la Municipalidad Provincial de Sechura. Tiene a cargo los procesos judiciales y arbitrales.
Adm9	Si, su función es defender los derechos e intereses de la Municipalidad.
Adm10	Si, esta área de la PPM, cumple un rol dentro de las instituciones públicas como encargado de velar y defender los intereses y derechos de dicha institución como defensa jurídica.
Adm11	Es la defensa de los intereses legales de la institución municipal.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** Así mismo el personal administrativo conoce que la PPM, representa a la Entidad ante los procesos judiciales en contra de la Municipalidad y asume la defensa en los distintos procesos como es el despido arbitrario, nulo, arbitraje y que asume respecto a la contestación de las demandas y la misma es limitada por la mal llevada contratación por parte de las gestiones anteriores que perjudican el tema presupuestal año tras año.

- **En cuanto al objetivo específico 3:** respecto de la opinión de las autoridades municipales sobre la estabilidad laboral del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Sechura. Para ello se obtuvo los resultados resumidos en la siguiente matriz:

**Tabla 5. “ESTABILIDAD LABORAL- PERSONAL OBRERO”**

*¿Conoce usted cual es la opinión de las autoridades municipales, sobre la estabilidad laboral del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Sechura? ¿si o no por qué?*

Matriz de resultados Pregunta 3.

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
Ob1	Personal obrero administrativo tienen muchos años trabajando y al ser reincorporados, tenemos oportunidades seguir laborando y así seguir para el bien de muchas familias.
Ob2	En algunas situaciones por trabas para lograr la estabilidad laboral.
Ob3	Desconoce
Ob4	Desconoce
Ob5	Existe cierta demora de los procesos o entrega de información.
Ob6	Se escucha que no se encuentran de acuerdo porque hay mucho personal en nuestra área.
Ob7	La mayoría se encuentran de acuerdo pues al otorgar las diversas resoluciones.
Ob8	Son un poco lentos y pues como todos sabemos no se quieren hacer cargo de la situación que tenemos y tratan de evadir el proceso que se tiene ganado.
Ob9	Actualmente se realiza contratos de servicios solo por 03 meses a fin de que no inicien un proceso por estabilidad laboral
Ob10	Desconozco
Ob11	Una persona estable debe estar trabajando bajo las leyes de dicha autoridad. Si bel tiene una falta poder justificar con anticipación y no tener fallas.
Ob12	Desconoce
Ob13	Desconoce

Ob14	Desconoce
Ob15	Desconoce
Ob16	Desconoce
Ob17	Desconoce
Ob18	No realizan nada pen bienestar de los obreros municipales
Ob19	Prometen y no cumplen con la estabilidad del obrero
Ob20	Prometen, pero no dan la mano para poder ingresar a planilla y negando sus derechos.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** la mayoría del personal obrero desconoce las opiniones respecto de las autoridades municipales sobre la estabilidad laboral, otros perciben que existe cierto desacuerdo en la estabilidad laboral obtenida a través de proceso.

**Tabla 6. “Estabilidad laboral- personal administrativa”**

¿Conoce usted cual es la opinión de las autoridades municipales, sobre la estabilidad laboral del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no por qué?

Matriz de resultados Pregunta 3.

Participantes	Pregunta
Adm1	Actualmente los funcionarios públicos se encuentran a la expectativa del vínculo laboral que pueda generarse tras la continuidad de labores, ya que tienen conocimiento de la normal y las consecuencias que genera la ignorancia de la ley vigente.
Adm2	El personal municipal comprende a funcionarios, empleados y obreros así mismo se conlleva a respetar una estabilidad laboral de los servidores públicos teniendo sus derechos tanto en los aspectos laborales, económicos, sociales y culturales, reconocidos y adquiridos por actos administrativos.
Adm3	En relación con la estabilidad laboral del personal obrero, ellos cuentan con dos sindicatos que velan por sus derechos laborales

	y la municipalidad viene cumpliendo en parte con 01 del sindicato de obreros municipales (SOM), y el (STOM), que es el sindicato de trabajadores obreros municipales, se viene cumpliendo con un 100% sus derechos laborales.
Adm4	La percepción es de evitar la continuidad y estabilidad laboral de los trabajadores.
Adm5	No existe un conocimiento a cabalidad del problema que se presenta, toda vez que según el art. 37° de la ley 27972, su régimen aplicable es el de la ley de productividad y competitividad laboral privada, pero al adquirir el ingreso y su estabilidad no despliegan su labor con eficiencia y eficacia.
Adm6	La estabilidad laboral del personal obrero, ha cumplido diferentes interpretaciones y modificaciones, considerando que si bien es cierto el trabajador obrero es un servidor público y se rige por lo establecido en la LOM, su régimen económico se regular con la actividad privada y poco o casi nada, salvo excepciones, conocen de regímenes laborales.
Adm7	La percepción es que no hay los profesionales adecuados para asumir las responsabilidades que el cargo amerita.
Adm8	Mi percepción es que debe imperar un acertado buen uso y disposición de recursos presupuestales y financieros destinados a cumplir y ejecutar las sentencias emanadas de los órganos judiciales a la par, debe haber identidad política para que se cumplan con dichos mandatos judiciales. La estabilidad laboral de obreros radica en asignar los recursos necesarios para habilitar plazas presupuestadas.
Adm9	Las autoridades municipales respetan los derechos de los trabajadores, así como la estabilidad laboral de cada uno.
Adm10	La percepción de toda autoridad es que la estabilidad laboral del personal perjudica tanto en lo presupuestal como de nuevas plazas disponibles para oportunidad laboral a todos los ciudadanos.
Adm11	En algunos casos por la misma labor que realizan los obreros se considera este sector, pero también cuidan el tema legal e institucional por las responsabilidades que asumen las autoridades.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** el personal administrativo indica que en algunos casos resulta perjudicial respecto al presupuesto anual otorgada a la Entidad. Y, esta situación lo conocen mejor de quien saben que la entidad municipal, no está cumpliendo con sus obligaciones, porque no se encuentra presupuestado para el presente año fiscal.

- **En cuanto al objetivo específico 4:** respecto a cómo calificaría el contenido de las sentencias judiciales. Para ello se obtuvo los resultados resumidos en la siguiente matriz:

**Tabla 7. “Contenido de las sentencias judiciales- personal obrero”**

*¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales?  
¿Por qué?*

Matriz de resultados Pregunta 4.

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
Ob1	Justas y favorables para personal obrero
Ob2	La mayoría favorable para el personal obrero y lograr el reconocimiento de sus derechos laborales.
Ob3	Favorable para el personal obrero
Ob4	De acuerdo con la labor judicial cuando se aprueba.
Ob5	De acuerdo con la mayoría de sentencias judiciales las cuales son favorables para el personal obrero.
Ob6	La mayoría de sentencias judiciales han sido favorables para el personal obrero.
Ob7	En su mayoría son favorables al personal obrero.
Ob8	Están dejando de lado y como tratando de que se cancele, pero igual se les va a insistir para que se cumplan.
Ob9	Deberían de ser justas y obligadas a su cumplimiento. Porque no se cumplen en su totalidad.
Ob10	En las mayorías de sentencias judiciales son favorables para el personal obrero.
Ob11	Que, los están dejando de lado ya que se ve que no acatan a las leyes o normas brindadas por una sentencia ya ganada.
Ob12	Son procesos que ameritan seguimiento
Ob13	Lo califica como favorable para el obrero por una estabilidad
Ob14	La mayoría de sentencias judiciales son favorables para el personal obrero.
Ob15	En porcentaje mayoritario es favorable para el obrero

Ob16	En proporción favorable al obrero, aunque varían muchos casos.
Ob17	Deberían ser justas.
Ob18	Las sentencias judiciales se cumplen es donde las autoridades no la ejecutan.
Ob19	La sentencia fue positiva para mi persona
Ob20	La sentencia fue apelada en su momento logrando la positividad.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** La mayoría del personal obrero se encuentran satisfechos y se sienten respaldados por el contenido de las sentencias judiciales en el ámbito del Juzgado Civil pues ha resultado favorable en su proceso de desnaturalización de contrato.

**Tabla 8. “Contenido de las sentencias judiciales- personal administrativa”**

*¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales? ¿Por qué?*

Matriz de resultados Pregunta 4.

Participantes	Respuesta
Adm1	El contenido de las sentencias judiciales está fundamentado en base en el derecho que tiene el obrero en función a la conservación del vínculo laboral salvo hubiera causas que justifiquen su despido.
Adm2	Lo calificaría desacierto al personal obrero que son locadores de servicios, ya que por el tiempo de servicios ya tienen contratos, algunos presentan demanda por reposición o desnaturalización del contrato, por lo que el Juzgado Civil declara fundamentada las demandas.
Adm3	Siempre que las sentencias judiciales estén dentro del marco legal, considero que están conforme, sin embargo, si estas sentencias se producen por incumplimiento de plazos o porque los obreros solicitan su REINCORPORACIÓN por cumplir con el 01 año de labores, considero que el personal debe pasar un filtro. Para no coparse de personal obrero.

Adm4	El juez dictamina en su sentencia la primacía de la realidad sobre cualquier modalidad de contratación. Ya es una práctica común en las decisiones judiciales.
Adm5	Muy parcializadas en favor del personal obrero, los jueces son "PRO OPERARIO", lo que genera un problema económico para la entidad municipal.
Adm6	En cuanto a las sentencias judiciales relacionadas con la estabilidad laboral del personal obrero, constituyen SENTENCIAS, que en muchos casos dependen del juez de turno, u que no siempre resuelve a favor de la parte más débil, por tanto, pueden constituir precedentes vinculantes en material laboral.
Adm7	Completamente mal, porque los jueces no cumplen con lo especificado en las leyes, es decir o toman como un facilismo a favor del obrero, pero no evalúan su ingreso que por ley lo señala.
Adm8	El contenido de las sentencias judiciales relacionadas con la estabilidad laboral de personal obrero es claras y precisas en su mayoría. Recaen en el reconocimiento de los derechos de los obreros establecidos en el D.L 728.
Adm9	Desconoce
Adm10	Desconoce
Adm11	Hay un marco legal que se respeta, aun cuando no hay aceptación en las decisiones, porque estas conllevan a un incremento de la masa laboral y presupuestal que en algunos casos hay limitantes.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** el personal administrativo opina que la mayoría de sentencias, por no decir en su totalidad son "PRO OPERARIO" o favorables a los obreros, donde se reconocen sus derechos y se logra la tan ansiada estabilidad laboral.

- **En cuanto al objetivo específico 5:** respecto a la ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales? Para ello se obtuvo los resultados resumidos en la siguiente matriz:

**Tabla 9. “Ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales- personal obrero”**

*¿Considera usted que se da la ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿Por qué?*

Matriz de resultados Pregunta 5.

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
<i>Ob1</i>	La ejecución de sentencias demora por trámites administrativos.
<i>Ob2</i>	Desde mi punto personal demora en ejecutarse las sentencias por temas administrativos.
<i>Ob3</i>	La ejecución de sentencia por trámites administrativos
<i>Ob4</i>	Es una demora por parte de la municipalidad para que se cumpla la ejecución de la sentencia.
<i>Ob5</i>	En su caso salió favorable pero la demora para el cumplimiento de la sentencia se ha extendido por trámite administrativo.
<i>Ob6</i>	Considera que la municipalidad donde pertenece, demora en la ejecución de la sentencia.
<i>Ob7</i>	No se está dando cumplimiento a lo dictaminado por el juzgado en su caso personal no se le ha incluido a planilla teniendo dos resoluciones (alcaldía y judicial)
<i>Ob8</i>	Al momento se les ve que están respetando y pues siguen entrando, aunque con un poco de malestar.
<i>Ob9</i>	No, porque no hay obligación o fiscalización para su cumplimiento.
<i>Ob10</i>	Hay demoras trabas en los procesos o sentencias.
<i>Ob11</i>	Si, porque ya es un proceso ganado y en la cual se debe cumplir bajo presión o si no ser sancionado.
<i>Ob12</i>	Ya tiene 2 años em proceso y aun no se le ha incluido en planilla, ni goza de beneficios como tiene que ser.
<i>Ob13</i>	Demora la documentación y tramite del proceso.

Ob14	Por trámites administrativos la municipalidad demora con el cumplimiento de la sentencia
Ob15	Hay demoras en el cumplimiento
Ob16	Hay muchas trabas por lo que demora el proceso
Ob17	No porque falta un ente fiscalizador
Ob18	No porque tarde o poco importa
Ob19	No se da el cumplimiento a la sentencia laboral
Ob20	No se da cumplimiento a sus derechos ganados

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** El personal obrero manifiesta y expresa su incomodidad ante la demora administrativa para darle trámite a la ejecución de sus sentencias, demora en pagos, inscripción en planillas, entre otros; algunos denominan esa demora como barreras burocráticas.

**Tabla 10. “Ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales-personal obrero”**

*¿Considera usted que se da la ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿Por qué?*

Matriz de resultados Pregunta 5.

**Participantes**

**Respuesta:**

Adm1	Si, dentro de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana hemos observado la reposición de algunos obreros, ya que realizan su proceso de desnaturalización de contrato y accesoriamente la inclusión en planillas por continuidad del vínculo laboral con la entidad
Adm2	Se da el cumplimiento a las sentencias de manera parcial, sin embargo, hay desaciertos por lo que mucho personal obrero sabiendo la no correspondencia de los beneficios sociales se dan sus atribuciones de solicitarlos por medio judicial.

Adm3	En su mayoría las sentencias judiciales se vienen cumpliendo ello por cuando si la sentencia agoto todas las vías, sería imposible revocar una sentencia.
Adm4	Si se da cumplimiento a las sentencias judiciales, pero tienen como contra parte el financiamiento u presupuesto que falta para su atención en una sola armada por lo que los pagos se hacen fraccionados, la reposición por ser mandato judicial se debe cumplir.
Adm5	En algunas ocasiones no; porque existe celo político, ya que cada 4 años se cambia a las autoridades y hay personal que ingresa en gestiones.
Adm6	Los procesos laborales con sentencia favorable para el trabajador, no terminan con lo resuelto, pues luego tiene que iniciar otro proceso para que se cumplan y/o ejecuten, así tengan que multar al empleador por renuencia o retardo en su ejecución. En ciertos casos por el exceso burocrático en su atención y ejecución.
Adm7	sí, porque nadie debe de desobedecer las leyes ya que una sentencia es imperativa, su incumplimiento ocasiona demandas y procesos, que perjudica a las autoridades
Adm8	El cumplimiento de las sentencias judiciales implica sobre todo en que se cuente con los recursos presupuestales y financieros para su atención debido a la baja disponibilidad de presupuesto el pago de beneficios sociales se hace mediante un cronograma de pagos.
Adm9	El cumplimiento de las sentencias judiciales se da en parte, por ejemplo, cuando un trabajador gana ciertos derechos económicos a veces la entidad no cuenta con suficientes recursos para el pago y se tienen que hacer convenios de pago que muchas veces son muy largos.
Adm10	Dentro de la institución a veces sí, porque esto siempre dependerá a la disponibilidad presupuestaria y/o financiera para que puedan atender a sus cronogramas de pago.
Adm11	Si, al ser un mandato judicial hay que cumplir, pero también estos hechos propician que en determinado momento estos mandatos queden pendientes por hechos administrativos y financieros.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** El personal administrativo señala que efectivamente existen demoras en la ejecución de las sentencias y por ende el pago de los beneficios sociales, reincorporación, inscripción en planillas, pero ello se debe a que el juez al momento de emitir la sentencia no tiene en cuenta el presupuesto otorgado por parte del Estado a cada municipio por año fiscal.

- **En cuanto al objetivo específico 6:** comparar la percepción de los obreros de la estabilidad laboral. Para ello se obtuvo los resultados resumidos en la siguiente matriz:

**Tabla 11. “Estabilidad laboral otorgada por mandato judicial-personal obrero”**

*¿Cuál es su opinión sobre la estabilidad laboral otorgada por mandato judicial?*

Matriz de resultados Pregunta 6.

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuestas</b>
<i>Ob1</i>	Si se prueba la estabilidad laboral correspondería el reconocimiento como contrato indeterminado.
<i>Ob2</i>	Totalmente de acuerdo en se logre la estabilidad laboral cuando se prueba y se reconoce a través de sentencia.
<i>Ob3</i>	Si se prueba la estabilidad laboral corresponde el reconocimiento como contrato indeterminado.
<i>Ob4</i>	Si se prueba la estabilidad laboral de acuerdo que se reconozca
<i>Ob5</i>	Si se prueba la estabilidad laboral ante el juez, totalmente de acuerdo que se le reconozca sus derechos y años trabajados.
<i>Ob6</i>	De acuerdo que si se prueba la relación laboral se debe reconocer la estabilidad laboral.
<i>Ob7</i>	Una vez probada la estabilidad laboral debe reincorporarse e inclusive en planilla de manera indeterminada, sin embargo, en la Municipalidad demora mucho.
<i>Ob8</i>	Se debe cumplir y acatar la orden del poder judicial y evitar ser denunciados la entidad.
<i>Ob9</i>	Es un derecho ganado a base de esfuerzo y sacrificio pero que falta fiscalización por parte del poder judicial para su cumplimiento.
<i>Ob10</i>	Los mandatos judiciales deben respetarse dado que el juez ya dicto la sentencia la municipalidad debe acatar.
<i>Ob11</i>	Se debe acatar las normas establecidas ya que pertenecen a una entidad pública y en el mandato o juicio que una persona tiene.

Ob12	Son procesos por sentencias judiciales ya que por ahora amerita que sea las más antes posible para que el mandato otorgue lo que amerita un gozo de las planillas
Ob13	Buena la estabilidad para brindar una buena vida a la familia.
Ob14	De acuerdo con la estabilidad laboral otorgada a través de mandato judicial.
Ob15	Por ser un derecho que corresponde
Ob16	Mientras sus derechos lo justifiquen deben reconocerse
Ob17	Es justo
Ob18	Buena y compensativo para el obrero, porque es donde aseguran un puesto de trabajo y así poder llevar sustento hacia sus hogares.
Ob19	Es una oportunidad
Ob20	La estabilidad laboral brinda el apoyo básico y tranquilidad en el ámbito económico y canasta básica familiar ya que en otras partes requieren personal con muchos años de experiencia.

Fuente: Elaboración propia

**Comentario:** para los obreros lograr la estabilidad laboral es un logro personal, satisfactorio en el sentido que ya estaría asegurada su remuneración, beneficios y canasta familiar.

**Tabla 12. “LA ESTABILIDAD LABORAL OTORGADA POR MANDATO JUDICIAL- PERSONAL ADMINISTRATIVO”**

*¿Cuál es su opinión sobre la estabilidad laboral otorgada por mandato judicial?*

Matriz de resultados Pregunta 6.

Participantes	Respuestas
Adm1	Los obreros se están visualizando con la permanencia en el trabajo que tienen los medios probatorios para justificar el trabajo que vienen realizando desde años anteriores. Es por ello que consideran iniciar su proceso contra la entidad municipal para su reconocimiento.

Adm2	Su estabilidad laboral de obreros mientras que no se resuelva judicialmente se debería no, considerar su reposición hasta que las instancias superiores lo resuelva con lo que mayor convenga, sin embargo, ya se debería abstener a solicitar una reposición cuando no le sea pertinente.
Adm3	Que, siempre que tengan una sentencia favorable va a tener o lograr una estabilidad laboral, lo que si se verá a futuro es el numero necesario de personal obrero para laborar en la institución, trabajo que deberá realizar el área de personal de la institución municipal.
Adm4	En los obreros siempre hay una expectativa por la estabilidad laboral por lo que muchas veces agotan las instancias administrativas y judiciales para lograrla.
Adm5	Tienen mucha expectativa que sean nombrados, se les incluya en planillas, pero luego que consiguen su objetivo; su labor es ineficiente e ineficaz.
Adm6	La estabilidad laboral en el Perú, existía en la constitución de 1979 y posteriormente dejaba sin efecto y casi no existe con la nueva constitución; supeditándose a la permanencia en el empleo y que la relación contractual se mantenga en el tiempo. Ya no hay concurso para ocupar plaza o cargo para obreros. Todo se resume a una relación contractual.
Adm7	Bueno, que ellos ya adquieren estabilidad y están seguros con un trabajo fijo hasta el final del tiempo que tengan que laborar con seguros y jubilación adecuada.
Adm8	La percepción del obrero es de desconcierto y decepción porque el tiempo pasa sin que puedan gozar de los beneficios que les corresponden emanados de un órgano judicial, como es por ejemplo su CTS, vacaciones, beneficios y otros.
Adm9	Desconoce.
Adm10	Como toda persona lo tomaría una percepción positiva porque implicaría tener un ingreso ya seguro de manera mensual ante tanta alta índice de desempleo laboral y debido a su perfil que muchos de ellos no cumplen con un perfil profesional que les facilite otra oportunidad laboral en otras empresas.

Adm11	Tranquilidad, al estar con una estabilidad, acarrea que este sector sea considera con todos los beneficios de ley.
-------	--

**\*Fuente: elaboración propia**

**Comentario:** para el personal administrativo significa que, pues es un logro para el obrero a través de la continuidad, pero una vez alcanzada la misma la mayoría no realizan su labor con eficiencia siendo perjudicial para la administración pues limita también la apertura de nuevas plazas.

Ahora bien, se procede a detallar la información que se ha obtenido del análisis de los documentales, comenzando con el objetivo General: **Determinar que rol cumple la municipalidad en relación a la estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023.**

A través del análisis de las sentencias judiciales, los cuales plantean distintas situaciones reales respecto al Proceso de desnaturalización de contrato y posterior reincorporación, debemos tener en cuenta nuestro objetivo específico 4: Analizar el contenido de las sentencias judiciales, para ello hemos tomado en cuenta las sentencias del año 2022, contenidas en el expediente N° 00007-2022-0-2008-JR-LA-01 y N° 00001-2022-0-2008-JR-LA-01 y del año 2023, sentencias contenidas en el expediente N° 00035-2023-0-2008-JR-LA-01 y N°00022-2023-0-2008-JR-LA-01, los cuales son procesos de desnaturalización de contrato, indemnización por daños y perjuicios, inclusión a planillas y pago de beneficios sociales.

Es importante señalar que es importante determinar la naturaleza de las labores realizadas por una persona, la cual tiene en una relación con alguna entidad, las cuales o corresponderían al de un empleado o de un obrero, los cuales en ambos casos brindaran servicios al Estado, ante lo cual tendríamos claro que régimen laboral resultaría aplicable, de ser administración pública o laboral público (Decreto Legislativo 276) y de corresponder a un obrero sería régimen laboral privado.

Que, debemos tener en cuenta respecto a la prueba dentro del Proceso, tal y como lo señala Arévalo (2016), quien debe tener que mostrar dentro del proceso los elementos de convicción al Juez, en los puntos controvertidos, los mismos que alega como ciertos, son quienes tiene la carga de la prueba y ante estos hechos es que resultaría más difícil acceder a medios probatorios a la parte más débil de la relación laboral (obrero).

**Tabla 13. “sentencias judiciales- ppm de Sechura”**

<b>NRO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>AÑO</b>	<b>SENTENCIA</b>
<b>01</b>	00007-2022-0-2008-JR-LA-01	2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declarada fundada en parte, sobre la demanda de desnaturalización e invalidez de contrato y otros.</li> <li>2. Se cumpla con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada D.s N° 003-97-TR.</li> <li>3. Ordena se registre en planillas, y pago de beneficios correspondientes.</li> </ol>
<b>02</b>	00001-2022-0-2008-JM-LA-01	2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declarada fundada en parte, sobre la demanda de desnaturalización e invalidez de contrato y otros.</li> <li>2. Se cumpla con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada D.s N° 003-97-TR.</li> <li>3. Ordena se registre en planillas, y pago de beneficios correspondientes.</li> </ol>

03	00035-2023-0-2008- JM-LA-01	2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declarada fundada en parte, sobre la demanda de desnaturalización e invalidez de contrato y otros.</li> <li>2. Se cumpla con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada D.s N° 003-97-TR. Y se REPONGA al puesto desempeñado OBRERO-SERENAZGO MUNICIPAL.</li> <li>3. Ordena se registre en planillas, y pago de beneficios correspondientes.</li> </ol>
04	00022-2023-0-2008- JM-LA-01	2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declarada fundada en parte, sobre la demanda de desnaturalización e invalidez de contrato y otros.</li> <li>2. Se cumpla con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada D.s N° 003-97-TR. Y se REPONGA al puesto desempeñado OBRERO-SERENAZGO MUNICIPAL.</li> <li>3. Ordena se registre en planillas, y pago de beneficios correspondientes.</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia

Al respecto es propicio comentar, de lo detallado en las sentencias se puede apreciar que el criterio del juez se basa en precedentes vinculantes respecto de el régimen laboral del personal obrero, el cual será régimen de actividad privada, el cual será regido por el TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad (aprobado por D.S N° 003-97-TR), y además de ello no existiría una incompatibilidad respecto de que si el obrero inicialmente ingresa a la Entidad

a laborar con contrato CAS y posterior se vuelve un Locador de Servicios o viceversa, por lo cual en los casos en cuestión al ser locadores de servicios y contratos CAS o la desnaturalización de contrato y, se establece que los obreros municipales entrarían o se enmarcarían en el régimen laboral de la actividad privada -Decreto Legislativo 728.

El Juez toma en cuenta los documentales y/o exhibicionales solicitados por la parte demandante, toma en cuenta los recibos por honorarios, cuaderno de ocurrencias de la oficina de Seguridad Ciudadana, lo cual para el juez acredita QUE HA EXISTIDO UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, lo cual señala la continuidad laboral en la institución en el mismo cargo, el juez valida los recibos de honorarios como una contraprestación percibida y una prestación personal de servicios, señalando y haciendo notar cierta relevancia en el ítem POR CONCEPTO, lo cual a criterio del juez se aprecia o se configura la contraprestación por servicios mensuales y finalmente al prestar dicho servicio de forma personal y autónoma sin la ayuda de un tercero acreditaría la subordinación.

Que, es necesario manifestar que las Entidades se basan y/o organizan en base a la Ley de Presupuesto para el Sector Público, lo que obliga bajo responsabilidad de la administración cualquier tipo de bonificación a su personal, más aún, si es personal bajo un régimen de trabajo como es la locación de servicios, y en el caso de los obreros debe acreditarse que el TRABAJADOR HAYA INGRESADO MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO Y ABIERTO PARA UNA PLAZA VACANTE DE DURACION INDETERMINADA, situación de hecho, que en los procesos que se encuentran en análisis en la presente investigación en ningún momento es señalado por la parte demandante, como reiteramos no es valorado por el Juez. Por otro lado, tampoco se considera o se tiene en cuenta lo señalado en el Código Civil en su artículo 1764°, a través del cual se señala que el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente con prestarle por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución o por lo mencionado por La Ley de Presupuesto del Sector Público (2023), en el art, 5 que menciona que el control del gasto público, el jefe: de presupuesto con de administración o quien haga de su vez, son los responsables de la debida, en base al principio de legalidad.

Respecto al objetivo específico 1, se observa que la mayoría del personal obrero desconoce o basa sus labores y/o funciones en base o teniendo en cuenta su desempeño diario. Sin embargo, consideran que es importante mantener ciertas reglas o lineamientos en la Entidad, por otro lado el personal administrativo está de acuerdo que tanto el ROF como el MOF de la Municipalidad Provincial de Sechura son de vital importancia pues permite asegurar el cumplimiento de los objetivos, roles y funciones para los servidores públicos pues plasman la estructura organizacional y sus funciones de los puestos asignados, por lo cual lo señalado en las sentencias emitidas en los procesos de desnaturalización de contratos y posterior reincorporación y logro de estabilidad laboral, expresa que al tener ya señalado los instrumentos de gestión las diversas funciones de los cargos asumidos y la contratación de personal se deben tener en cuenta también al momento de contratar al personal.

Respecto al objetivo específico 2, tanto el personal obrero como el personal administrativo tiene noción respecto a la representatividad de la Procuraduría Pública Municipal ante los procesos judiciales que se den en contra de la Municipalidad y la defensa que asume respecto a la contestación de las demandas de estabilidad laboral, capacidad probatoria, la cual es limitada por la mal llevada contratación por parte de las gestiones anteriores que pues perjudican el tema presupuestal año tras año.

Respecto al objetivo específico 3, la mayoría del personal obrero desconoce las opiniones respecto de las autoridades municipales sobre la estabilidad laboral, y el personal administrativo indica que en algunos casos resulta perjudicial respecto al presupuesto anual otorgada a la Entidad.

Sobre el objetivo específico 4, tanto el personal obrero como el personal administrativo están de acuerdo que la mayoría de sentencias, por no decir en su totalidad son "PRO OPERARIO" o favorables a los obreros, donde se reconocen sus derechos y se logra la tan ansiada estabilidad laboral.

Sobre el objetivo específico 5, respecto de la ejecución de los mandatos judiciales, tanto el personal obrero indica que existen demoras administrativas e inclusive

trabas para su ejecución, reincorporación y pago, lo cual es reforzado por parte del personal administrativo que indica que efectivamente existe esa demora en pago y reincorporación teniendo en cuenta el presupuesto anual otorgada a la Municipalidad Provincial de Sechura, la cual limita el cumplimiento pues la Entidad se programa anualmente para el siguiente año fiscal efectuar los pagos de cumplimiento emanados por el Juez.

Sobre el objetivo específico 6, tanto el personal obrero como el administrativo señalan que para el personal que logra la estabilidad laboral es una satisfacción en el sentido que se ha asegurado su remuneración, beneficios y canasta familiar, sin embargo, una vez alcanzada la mencionada estabilidad, en su mayoría no realizan su labor con eficiencia lo cual perjudica la administración pública pues también limita la contratación de nuevo personal o apertura de nuevas plazas.

**Tabla 14. “Modelo de sentencias- fundamentos”**

<b>AÑO</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN</b>	<b>AÑO</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN</b>
<b>2022</b>	00007-2022-0-2008-JR-LA-01	<p>1. <u>Respecto al régimen laboral de los obreros:</u> casación 7945-2014-CUSCO (los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada-TUO D.L 728...), Casación laboral N° 1390-2017/Piura (los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada...).</p> <p>2. <u>Respecto a la existencia de prestación de servicios, cargo desempleado y récord de servicios alcanzados del demandante:</u> se</p>	2023	00035-2023-0-2008-JR-LA-01	<p>1. <u>Respecto al régimen laboral de los obreros:</u> (Casación 7945-2014-CUSCO : os trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada-TUO D.L 728... ), Expediente 03531-2015-PA/TC, el cual contempla el Informe Técnico 414-2019-SERVIR/GPGSC : ninguna norma prohíbe que los obreros sean contratados CAS en un inicio y después sean locadores de servicios, pues no preexistiría una desnaturalización.</p> <p>2. <u>Respecto a la existencia de prestación de servicios, cargo desempleado y récord de servicios alcanzados del demandante:</u> se toma en cuenta los partes diarios del cuaderno de ocurrencias de Seguridad Ciudadana, R.A de reconocimiento, capturas de pantalla de conversaciones de un grupo de Seguridad Ciudadana,</p>

acredita que existe entre las partes con boletas, constancia de trabajo, memorándum, papeletas de autorización de permisos, copias de contratos CAS, copias de recibos por honorarios.

3. Respecto al reconocimiento del vínculo laboral bajo el régimen laboral privado: artículo 23.1 de la Ley 29497 la prestación personal de servicios se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario, para ello es necesario probar la contraprestación por el pago de su servicio, prestación personal a través de los recibos por honorarios y documentales y subordinación por documentales como informes de servicios o conformidad.

recibos por honorarios, acredita la prestación de servicios, y el cargo ostentado de Sereno Municipal.

3. Respecto al reconocimiento del vínculo laboral bajo el régimen laboral privado Artículo 23.1 de la Ley 29497 la prestación personal de servicios se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario, con los documentales se quede acreditado la contraprestación recibida y la prestación personal de servicios, así mismo la subordinación se comprueba pues operaba como vigilante en COVID-19, lo cual lo sujeta a directrices, según el detalle de dicho recibo.

00001-2022-

0-2008-JR-  
LA-01

1. Respecto al régimen laboral de los obreros: casación 7945-2014-CUSCO (los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada-TUO D.L 728...), Casación laboral N° 1390-2017/Piura (los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada...).

2. Respecto a la existencia de prestación de servicios, cargo desempleado y récord de servicios alcanzados del demandante: se acredita que existe entre las partes con boletas, constancia de trabajo, memorándum, papeletas de

00022-2023-

0-2008-JR-  
LA-01

1. Respecto al régimen laboral de los obreros: (Casación 7945-2014-CUSCO: os trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada-TUO D.L 728... ), Expediente 03531-2015-PA/TC, el cual contempla el Informe Técnico 414-2019-SERVIR/GPGSC : ninguna norma prohíbe que los obreros sean contratados CAS en un inicio y después sean locadores de servicios, pues no preexistiría una desnaturalización.

2. Respecto a la existencia de prestación de servicios, cargo desempleado y récord de servicios alcanzados del demandante: se tienen en cuenta el fotoscheck, resolución de reconocimiento, tarjeta de marcación (CAS), boletas de pago, recibo por honorarios (locador de servicios), se acredita la existencia de una prestación de servicios.

3. Respecto al reconocimiento del vínculo laboral bajo el régimen laboral privado : artículo 23.1 de la Ley 29497 la prestación personal de servicios se presume la existencia

autorización de permisos, copias de contratos CAS, copias de recibos por honorarios

.

3. Respecto al reconocimiento del vínculo laboral bajo el régimen laboral privado: artículo 23.1 de la Ley 29497 la prestación personal de servicios se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario, para ello es necesario probar la contraprestación por el pago de su servicio, prestación personal a través de los recibos por honorarios y documentales y subordinación por documentales como informes de servicios o conformidad.

Fuente: Elaboración propia

del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario, con los recibos por honorarios se acredita la contraprestación, así mismo la subordinación se acredita con la descripción de los mismos pues prestaba servicios en la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato, DEMOSTRANDO que estaba sujeto a directrices e indicaciones.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados del presente estudio hemos elaborado las siguientes conclusiones:

Primera. El presupuesto por parte de la entidad, como bien ya se expresó por parte del personal administrativo, existe una profunda preocupación porque existe un retraso en el cumplimiento de las sentencias pues no hay fondos designados de manera inmediata por parte de la Entidad. Por ello, se debe recurrir a un cronograma o pagos mensuales, el mismo que genera malestar al personal obrero, que ha obtenido su estabilidad laboral. Ya que, año tras año antes del cierre se efectúa una lista de los procesos perdidos por la Municipalidad. Pero, se precisa que el cierre para el presupuesto, se da el mes de junio de cada año.

Segunda. La importancia de la Procuraduría Pública Municipal, como es conocido tanto por el personal obrero como administrativo recae sobre este órgano la representatividad y defensa de la municipalidad en todo tipo de procesos judiciales, el mismo que tiene que batallar sobre una parcialidad por parte del Juzgado Civil regido por el principio "indubio pro-operario", sin tener en cuenta los tipos de contratación permitidos por ley y, sin mencionar respecto al pago de beneficios sociales que al hacer el cotejo por la subgerencia de Recurso humanos de la MPS, se registra que un monto excesivo.

Tercera. Respecto al análisis de las demandas judiciales, el Juez Civil de Sechura, ha basado tanto en el año 2022 como en el 2023, su decisión en la misma normatividad, Decretos y otros, el cual señala la relevancia en los elementos de una contratación laboral: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, el

cual lo sustenta en documentación y/o exhibiciones, recibos por honorarios y la descripción del mismo proceso. Sin tomar en cuenta, lo mencionado por los instrumentos de gestión municipal de esta entidad, como: MOF, el cual describe las funciones de cada Gerencia o Sugerencia de la MPS, como es: La subgerencia de Recursos Humanos, quien es el encargado de emitir certificados o constancias laborales y del registro de ingreso y salida del personal. El mismo que, tiene como fecha de actualización el año 2019.

Cuarta. Las perspectivas del juez y el procurador, existe una aprobación mayoritaria por parte del personal obrero por las sentencias y juez, sienten un apoyo para obtener la estabilidad laboral y la incomodidad radicaría en su lentitud para la ejecución. Por su parte el personal administrativo expresa su preocupación por el presupuesto otorgado anualmente y la ineficacia y poca eficiencia una vez lograda la estabilidad laboral.

## VI. RECOMENDACIONES

Primera. Por parte de la entidad municipal, tanto la subgerencia de Recursos humanos como la Gerencia de administración y finanzas, debe vigilar la contratación realizada (*y de ser el caso coordinarlo para que se elaboren contratos civiles*), ya sea, como: locador de servicios o CAS. Es decir, regular el ingreso del personal a la MPS, así mismo como se ha visto ya, llegará un punto que la masa laboral será exorbitante lo que no permitirá contar con personal de calidad y capacitado, y tampoco se contará con el dinero necesario para cubrir las multas, pago de beneficios de todos los que indican una desnaturalización de contratos u otros. Y, eso se verá reflejado ante la ausencia de construcciones de obras públicas en beneficio de la provincia de Sechura.

Segunda. Se recomienda a nivel presupuestario, tener en cuenta los procesos ganados por parte del personal obrero y se recomienda a la PPM que realice de forma permanente la actualización de la información de estos procesos, en su aplicativo “de demandas judiciales y/o arbitrales” con la finalidad de presupuestarlos para el año siguiente ya sea, de manera fraccionada y/o mensual. Paralelo a ello, es el deber de este despacho poner de conocimiento al juzgado a fin de evitar multas o sanciones. Porque, se ha visto muchas veces, que no se puede ejecutar de manera inmediata el pago de beneficios sociales del obrero que ha logrado ya su reconocimiento de vínculo laboral y permanencia en la MPS.

Tercera. Se recomienda a los funcionarios, encargados de realizar el tipo de Contratación: CAS y locación de servicios, tener en cuenta los tiempos de quien presta sus servicios a la entidad, para evitar asuntos legales con lo establecido por las leyes laborales que rigen en la legislación peruana. Así mismo, contratar al personal

obrero en el régimen privado del Decreto legislativo 728° para no perjudicar a la Entidad, ante las futuras demandas laborales. Se recomienda tener mayor coordinación con la Gerencia o Subgerencias competentes, involucrándose a la PPM de la entidad municipal.

Cuarta. Por otro lado, hay que tener en cuenta que la PPM, requiere el apoyo de las Gerencias o Subgerencias de la entidad municipal porque hay tiempo cortos que cumplir: ya sea, para contestar la demanda, presentar recurso de apelación, etc. Entonces, para evitar llegar a las audiencias de juzgamientos, sin medios probatorios favorables para la entidad, no se debe esperar el vencimiento de los plazos. Por eso, se recomienda tener mucha diligencia, con la información que solicita por el despacho de PPM, con la finalidad de que los abogados de ese despacho tengan varios argumentos de defensa.

## REFERENCIAS

- Arteaga, D., Chuquiyauri J. & Mendoza G, (2023). "Sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones y su relación con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Molino, Pachitea-2022". Tesis para obtener el título de economista. Recuperado de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8377/TEC00467A78.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barraza. A. (2023). Metodología de la Investigación Cualitativa. Una perspectiva interpretativa. Recuperado de: <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/MetodologiaInvestigacion.pdf>
- Barzelay M. & Gallego R. (2006). New Institutionalism to "Institutional Processualism. Wiley online library. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.14680491.2006.00339.x>
- Benites, A. & Yahuana, K. (2021). Las Condiciones Laborales Y Su Relación Con El Desarrollo Del Potencial Humano De La Población Economicamente Activa Ocupada – Piura 2020. (Tesis para obtener el título de Licencia en Administración). Recuperado de: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7728/1/REP\\_ADMI\\_ANDREA.BENITES\\_KAREN.YAHUANA\\_CONDICIONES.LABORALES.RELACI%c3%93N.DESARROLLO.POTENCIAL.HUMANO.POBLACI%c3%93N.ECON%c3%93MICAMENTE.ACTIVA.OCUPADA.PIURA.2020.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7728/1/REP_ADMI_ANDREA.BENITES_KAREN.YAHUANA_CONDICIONES.LABORALES.RELACI%c3%93N.DESARROLLO.POTENCIAL.HUMANO.POBLACI%c3%93N.ECON%c3%93MICAMENTE.ACTIVA.OCUPADA.PIURA.2020.pdf)
- Bogdan, R. (1982). Qualitative research for education. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=537509](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=537509)

Centro Regional de Planeamiento Estratégico. (19 de mayo de 2023).  
Provincia de Sechura. Recuperado de:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4030320/Taller%203A%20Identificaci%C3%B3n%20de%20Problemas%20P%C3%BAblicos%2C%20Brechas%20y%20Potencialidades%20-%20Provincia%20de%20Sechura.pdf>

Constitución Política del Perú (1999). Recuperado:  
<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>

Constitución Política del Perú (2021), recuperado de:  
[https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)

Dávila J. (2016). “Efectividad de las herramientas de gestión para mejorar el servicio al usuario en el área de la sub gerencia de obras públicas y convenios de la municipalidad provincial de Chiclayo”. (Tesis para el grado de Licenciado en Administración Pública).  
Recuperado de:  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3083/Davila\\_Bravo\\_Jes\\_s\\_Hern\\_n.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3083/Davila_Bravo_Jes_s_Hern_n.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Decreto Legislativo 1068 (2008). Recuperado de:  
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01068.pdf>

Decreto Legislativo N° 728 (2020). Recuperado de:  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861865/Decreto\\_Legislativo\\_728.pdf?v=1592495415](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861865/Decreto_Legislativo_728.pdf?v=1592495415)

De la Sota Aquino, A. C. (2 de noviembre de 2021). Estabilidad laboral en el Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/>

15892/De\_la\_Sota\_AquinoEstabilidad\_laboral\_Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200750572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di%C3%A1logo%20coloquial](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200750572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di%C3%A1logo%20coloquial)

Distrito.pe. (6 de abril de 2023). El distrito de Sechura. Recuperado de: <https://www.distrito.pe/distrito-sechura.html>

Dupuy Solís, L. T. (2014). La gestión municipal y crecimiento económico del distrito de Lurín, 2014. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Estrada, S (2019). "Gestión Municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016". (Tesis para el grado de maestro en Gestión Pública y Desarrollo Regional). Recuperado de: [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4093/253T20191020\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4093/253T20191020_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, R. (2019). "Relación entre el proceso de ejecución presupuestal y la calidad de gasto en la coordinación de planes y presupuestos de la corte superior de justicia de Junín, periodo 2013 al 2017". Tesis para obtener el título de contador público. Recuperado de: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/900/T037\\_40584616\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/900/T037_40584616_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gaete, R. (2014). Ciencia, Docencia y Tecnología. Reflexiones sobre las bases y procedimientos en la Teoría Fundamentada.

Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>

Guerro, M. (2016). INNOVA Research Journal. Revista mensual de la UIDE. Recuperado de:  
<file:///C:/Users/DERLY%20CHERO/Downloads/Dialnet-LaInvestigacionCualitativa-5920538.pdf>

Herrera, J. (2015) Los Diseños y Estrategias para los Estudios Cualitativos. Revista de Scielo. Recuperado de:  
<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v17n2/GME13215.pdf>

Hood, C. (2005). Public Management: The Word, the Movement, the Science. Oxford Handbook of Public Management. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/288078011\\_Public\\_Management\\_The\\_Word\\_the\\_Movement\\_the\\_Science](https://www.researchgate.net/publication/288078011_Public_Management_The_Word_the_Movement_the_Science)

Jiménez, D. (2000). investigación cualitativa y psicología social crítica. contra la lógica binaria y la ilusión de la pureza. Revista de Scielo. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>

Ley de Presupuesto (2023): “del sector público para el año fiscal 2023, Ley N° 31638”. Recuperado de:  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/capacita/2023/10012023\\_ALCANCES\\_LEY\\_PRESUP\\_SECTOR\\_PUBLICO\\_2023\\_P1.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/2023/10012023_ALCANCES_LEY_PRESUP_SECTOR_PUBLICO_2023_P1.pdf)

Luna M., Marroquin F., & Yupanqui Y. (2022). “Optimización de la defensa judicial en materia laboral que ejerce la procuraduría pública municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo-Junin”. (Tesis para obtener el grado de Maestría en Gerencia Pública). Recuperado de:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11445/1/IV\\_PG\\_MGP\\_TI\\_Luna\\_Marroquin\\_Yupanqui\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11445/1/IV_PG_MGP_TI_Luna_Marroquin_Yupanqui_2022.pdf)

Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Sechura (2023). Recuperado de: [https://www.munisechura.gob.pe/pdf/mof\\_proc\\_publ\\_munic.pdf](https://www.munisechura.gob.pe/pdf/mof_proc_publ_munic.pdf)

Ministerio de Educación. (18 de julio de 2023). ¿Qué es un contrato administrativo de servicios CAS?. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/modernizacion/preguntas-cas.php#:~:text=%C2%BFQUE%20ES%20UN%20CONTRATO%20ADMINISTRATIVO,Leg.>

Municipalidad Provincial del Cusco. (10 de mayo de 2023). Procuraduría Pública Municipal. Recuperado de: <https://cusco.gob.pe/gerencia-municipal/procuraduria-publica-municipal/>

Municipalidad Provincial de Sechura. (16 de febrero de 2022). Resolución de Alcaldía. Sechura, Perú: Municipalidad Provincial de Sechura.

Municipalidad Provincial de Sechura. (20 de junio de 2023). Munisechura. Recuperado de: [https://www.munisechura.gob.pe/pdf/mof\\_proc\\_publ\\_munic.pdf](https://www.munisechura.gob.pe/pdf/mof_proc_publ_munic.pdf)

Nieto, A. (2018). “Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018”. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29110/nieto\\_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29110/nieto_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oliveira, c. (2009). The right to effective jurisdictional guardianship from a fundamental law perspective. Revista de derecho (Valdivia). Recuperado de: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502009000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502009000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Pacori J. (2023). ¿Qué es la gestión pública municipal? Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/que-es-gestion-publica-municipal/>

Presidencia del Consejo de Ministros- Gobierno del Perú. (09 de noviembre de 2022). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>

Quecedo, R. & Castaño, C. (2000). Introducción a la metodología de Investigación Cualitativa. Revista de Psicodidáctica. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Que son los manuales de organizacion (2023). Euroinnova international online education. Recuperado de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-los-manuales-de-organizacion>

Quispe, V. (2021), “Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”. (Tesis para obtener el grado de Abogado). Recuperado de: <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/418/QUISEP%20GUZMAN,%20VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reglamento de Organización y funciones del SATCH (2022). Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/satchiclayo/informespublicaciones/2035437-rof-reglamento-de-organizacion-y-funciones>

Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Comas (2023). Recuperado de: <https://www.municomas.gob.pe/resources/upload/paginas/instrumentos-de-gestion/rof/ROF%20ORD%20656.pdf>

Roosevelt E. (2001) Universal Declaration of human Rights. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/\\_/YxP3PAAACAAJ?hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiM1r7b64KAAxXfD7kGHbzBC0oQ7\\_IDegQIGhAE](https://www.google.com.pe/books/edition/_/YxP3PAAACAAJ?hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiM1r7b64KAAxXfD7kGHbzBC0oQ7_IDegQIGhAE).

Ruiz. (2016). “La desnaturalización del contrato de locación del servicio sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana”. (Tesis para obtener el grado de Abogado). Recuperado de: [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/3/RUIZ\\_PACHECO\\_LUI\\_DES.pdf.txt](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/3/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf.txt)

Sánchez J.(2020). Gestión Pública. Economipedia, recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-publica.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional (2002). Sentencia del 11 de julio del 2002. Expediente 1124-2001-AA/TC. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Sentencia Judicial (2022). De fecha 30 de marzo de 2022. Expediente 00001-2022-0-2008-JM-LA-LA-01. Recuperado de: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Sentencia Judicial (2022). De fecha 29 de abril de 2022. Expediente 00007-2022-0-2008-JM-LA-LA-01. Recuperado de: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Sentencia Judicial (2023). De fecha 19 de abril de 2023. Expediente 000022-2023-0-2008-JM-LA-LA-01. Recuperado de: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Sentencia Judicial (2023). De fecha 29 de mayo de 2023. Expediente 00001-2022-0-2008-JM-LA-LA-01. Recuperado de: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Thompson F. (2006). The Three Faces of Public Management. Revista de Gestión y política Pública. Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-10792008000200007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792008000200007)

TOYAMA, J. (2008). “Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral”. Gaceta Jurídica S.A.

Troncoso, C. & Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>.

Universal declaration of Human (2023). United Nations Human Rights. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/spanish>.

anexos

Anexo 1. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORIA	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS
ROL MUNICIPAL	<p>ROL DE LA MUNICIPALIDAD Según Ley N° 27972, Ley Orgánica de municipalidades (2003):</p> <p>“La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley.”</p>	ROL MUNICIPAL	<p>1. Desempeño de las normas municipales</p> <p>2. Rol de la Procuraduría Municipal</p> <p>3. percepción de las autoridades municipales en relación con la estabilidad laboral del personal obrero.</p>	<p>RM (rol normas municipales) RP (rol procuraduría) EL (estabilidad laboral) OB(personal obrero) ADM(personal administrativo)</p>

**ESTABILIDAD LABORAL**

Según el (art. 48) de la Constitución Política del Perú: “el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada. La estabilidad laboral es el derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación. Se ha demostrado que en las empresas gubernamentales ahí más estabilidad laboral que en la empresa privadas ya que estas ahí más control interno y externo; en estas baja el nivel de motivación de los trabajadores y hacen que entren en una actitud conformista. Entonces para Amoros (2007) señala que existen algunas actitudes correspondientes con el comportamiento organizacional de los trabajadores con estabilidad laboral” (De la Sota Aquino, 2021).

**ESTABILIDAD LABORAL**

1. el contenido de las sentencias judiciales.

2. el cumplimiento de las sentencias judiciales

CSJ (cumplimiento sentencias judiciales)

P (percepciones)

3. la percepción de los obreros de la estabilidad laboral.

## ENTREVISTA:

Realizada a abogados o personal de administrativo, respecto a la tesis. Titulada: **“Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023”** Esta entrevista se realizará de forma virtual o presencial con una duración mínima de 30 min.

**NOMBRES COMPLETOS DEL ENTREVISTADO:**

**CARGO:**

1. **¿Conoce usted los instrumentos de gestión, como el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF) que tiene la Municipalidad Provincial de Sechura? Indique, su importancia y cómo influye en la vida institucional. Argumente su respuesta.**

---

---

---

---

---

---

---

2. **¿Conoce usted cuál es el rol de la Procuraduría Pública Municipal de la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?**

---

---

---

---

---

---

---

3. **¿Puede indicar usted, cual es la Percepción de las autoridades municipales en relación con la estabilidad laboral del personal obrero, que tiene la municipalidad Provincial de Sechura?**

---

---

---

---

---

---

---

**4. ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales relacionadas con la estabilidad laboral del personal obrero? ¿por qué?**

---

---

---

---

---

---

---

**5. Desde su experiencia: ¿considera usted que se da el cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?**

---

---

---

---

---

---

---

**6. Desde su experiencia: ¿Cuál cree usted que sea la percepción de los obreros frente a su estabilidad laboral? ¿por qué?**

---

---

---

---

---

---

---

## ENTREVISTA:

Realizada a personal obrero que labora en la entidad municipal, respecto a la tesis. Titulada: **“Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023”** Esta entrevista se realizará de forma virtual o presencial con una duración mínima de 30 min.

**NOMBRES COMPLETOS DEL ENTREVISTADO (OPCIONAL):**

**EDAD:**

**SEXO:**

**CARGO:**

1. **¿Qué entiende usted por los instrumentos de gestión (como es el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF)) de la Municipalidad Provincial de Sechura? Argumente su respuesta.**

---

---

---

---

---

---

---

2. **¿Conoce usted sobre el rol que cumple la Procuraduría Pública Municipal, en relación a los procesos judiciales que se ejecutan para la estabilidad laboral del personal obrero? Argumente su respuesta.**

---

---

---

---

---

---

---

3. **¿Conoce usted cual es la opinión de las autoridades municipales, sobre la estabilidad laboral del personal obrero en la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?**

---

---

---

---

---

---

---

**4. ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales? ¿por qué?**

---

---

---

---

---

---

---

**5. Desde su experiencia laboral: ¿considera usted que se da la ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?**

---

---

---

---

---

---

---

**6. Desde su punto de vista: ¿Cuál es su opinión sobre la estabilidad laboral otorgada por mandato judicial?**

---

---

---

---

---

---

---

## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023**.....

Investigador (a) (es): ...**Felicita Jackeline Querevalu Navarro**.....

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023”, cuyo objetivo es: determinar que rol cumple la municipalidad en relación a la estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiante Felicita Jackeline Querevalu Navarro Del Programa académico de maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipal de la Provincia de Sechura.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El tema en estudio es controversial y permite un abordaje desde dos puntos de vista el de los obreros y el de municipalidad, por lo que la riqueza del análisis aporta un recurso metodológico para tratar este tipo de disonancias sociales y legales.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Rol Municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023**”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 a 30 minutos aprox y se realizará en el ambiente de alguna subgerencia de la institución municipal Las respuestas al guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Querevalu Navarro, Felicita Jackeline. Email: jackelinequerevalu11@gmail.com.  
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Mendiburu Mendocilla, Armando. Email: amendiburum@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación me han autorizado de forma verbal participar en la investigación antes mencionada, siendo esta de forma presencial.

Nombre y apellidos: personal administrativo y personal obrero.

Fecha y hora: se aplicará 2023.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

CARGO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA	
GERENCIA MUNICIPAL	
RECIBIDO	
2 i JUN 2023	
N° REG	HORA 11:43 am
N° FOLIOS 06	FIRMA

**ANEXO**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Sechura, 21 de junio de 2023

**ING. JUAN ANTÓN ANTÓN**  
**GERENTE MUNICIPAL**  
**DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA.**

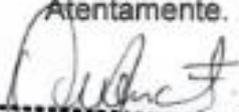
**ASUNTO: le solicito autorización para ejecutar instrumentos de investigación cualitativa-entrevista.**

Es grato dirigirme a UD, para expresarle mi respeto y cordial saludo, así mismo expresarle lo siguiente:

Que, de lo mencionado en el apartado del asunto, le pongo de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: "Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023", para obtener el título profesional de magister en Gestión Pública. La presente investigación, tiene por finalidad determinar Rol municipal y estabilidad laboral del personal obrero de una municipalidad de Piura 2022-2023. Además, le solicito a usted, me autorice para ejecutar mis instrumentos de investigación- ENTREVISTA, que estará dirigido al personal administrativo y/o personal obrero de esta entidad. Y, recordarle que esta investigación es para fines educativos.

Agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

  
Felista Jacheline Domínguez Navarro  
ABOGADA  
Reg. ICAP N° 5812

## Anexo 5. Validez por juicio de expertos

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del informante: María Luz Zevallos Echeverría
- I.2. Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública (Economista)
- I.3. Cargo e institución donde labora: Directora de la Dirección Sub Regional de Comercio Exterior y Turismo- Chimbote
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**
- I.5. Autora del instrumento: QUEREVALU NAVARRO, FELICITA JACKELINE.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					X
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81-100%

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

Se ha evaluado la claridad, la objetividad, pertinencia, actualidad, organización, la suficiencia, la intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología,

#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

El instrumento se encuentra adecuadamente elaborado, por lo que no se tiene ninguna sugerencia ni cambios que realizar. Se recomienda su aplicación.

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

81-  
100%

Chimbote, de junio de 2023

  
Mag. María Luz Zevallos Echeverría  
Firma de experto informante  
DNI: 32822755

V. **PERTINENCIA DE ITEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:**

Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**

INSTRUMENTO PARA ABOGADOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
<b>Item 1:</b> ¿Conoce usted los instrumentos de gestión, como el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF) que tiene la Municipalidad Provincial de Sechura? Indique, su importancia y cómo influye en la vida institucional. Argumente su respuesta.	x		
<b>Item 2:</b> ¿Conoce usted cuál es el rol de la Procuraduría Pública Municipal de la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?	x		
<b>Item 3:</b> ¿Puede indicar usted, cual es la Percepción de las autoridades municipales en relación con la estabilidad laboral del personal obrero, que tiene la municipalidad Provincial de Sechura?	x		
<b>Item 4:</b> ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales relacionadas con la estabilidad laboral del personal obrero? ¿por qué?	x		
<b>Item 5:</b> Desde su experiencia: ¿considera usted que se da el cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?	x		
<b>Item 6:</b> Desde su experiencia: ¿Cuál cree usted que sea la percepción de los obreros frente a su estabilidad laboral? ¿por qué?	x		



Mag, María Luz Zevallos Echeverría  
 Firma del experto informante  
 DNI: 32822755  
 TELEFÓNO: 944949524

Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**

INSTRUMENTO PARA PERSONAL OBRERO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
<b>Item 1:</b> ¿Qué entiende usted por los instrumentos de gestión (como es el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF)) de la Municipalidad Provincial de Sechura? Argumente su respuesta.	x		
<b>Item 2:</b> ¿Conoce usted sobre el rol que cumple la Procuraduría Pública Municipal, en relación a los procesos judiciales en donde se demanda derechos laborales del personal obrero? Argumente su respuesta.	x		
<b>Item 3:</b> ¿Conoce usted cual es la opinión de las autoridades municipales, sobre la estabilidad laboral del personal obrero en la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?	x		
<b>Item 4:</b> ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales? ¿por qué?	x		
<b>Item 5:</b> Desde su experiencia laboral: ¿considera usted que se da la ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?	x		
<b>Item 6:</b> Desde su punto de vista: ¿Cuál es su opinión sobre la estabilidad laboral otorgada por mandato judicial?	x		

  
 .....  
 Mag. María Luz Zevallos Echeverría  
 Firma del experto informante  
 DNI: 32822755  
 TELEFÓNO: 944949524

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: **FELIJO OLEA MARIA DEL PILAR**
- 1.2. Especialidad del validador: **MASTER EN GESTION PUBLICA - CONTADORA**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **ASISTENTE EN PRESUPUESTO**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**
- 1.5. Autora del instrumento: **QUEREVALU NAVARRO, FELICITA JACKELINE.**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>95%</b>

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*NINGUNO*

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Sechura, *21* de junio de 2023

  
 .....  
 Firma de experto  
 informante  
 DNI: *02669178*

V. PERTINENCIA DE ITEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**

INSTRUMENTO PARA ABOGADOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
<b>Item 1:</b> ¿Conoce usted los instrumentos de gestión, como el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF) que tiene la Municipalidad Provincial de Sechura? Indique, su importancia y cómo influye en la vida institucional. Argumente su respuesta.	X		
<b>Item 2:</b> ¿Conoce usted cuál es el rol de la Procuraduría Pública Municipal de la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?	X		
<b>Item 3:</b> ¿Puede indicar usted, cual es la Percepción de las autoridades municipales en relación con la estabilidad laboral del personal obrero, que tiene la municipalidad Provincial de Sechura?	X		
<b>Item 4:</b> ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales relacionadas con la estabilidad laboral del personal obrero? ¿por qué?	X		
<b>Item 5:</b> Desde su experiencia: ¿considera usted que se da el cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?	X		
<b>Item 6:</b> Desde su experiencia: ¿Cuál cree usted que sea la percepción de los obreros frente a su estabilidad laboral? ¿por qué?	X		



Firma del experto informante

DNI: 02669178

TELÉFONO: 969929326

Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**

INSTRUMENTO PARA PERSONAL OBRERO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
<b>Item 1:</b> ¿Qué entiende usted por los instrumentos de gestión (como es el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF)) de la Municipalidad Provincial de Sechura? Argumente su respuesta.	X		
<b>Item 2:</b> ¿Conoce usted sobre el rol que cumple la Procuraduría Pública Municipal, en relación a los procesos judiciales en donde se demanda derechos laborales del personal obrero? Argumente su respuesta.	X		
<b>Item 3:</b> ¿Conoce usted cual es la opinión de las autoridades municipales, sobre la estabilidad laboral del personal obrero en la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?	X		
<b>Item 4:</b> ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales? ¿por qué?	X		
<b>Item 5:</b> Desde su experiencia laboral: ¿considera usted que se da la ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?	X		
<b>Item 6:</b> Desde su punto de vista: ¿Cuál es su opinión sobre la estabilidad laboral otorgada por mandato judicial?	X		

*Meiga*

Firma del experto informante

DNI: 02669178

TELÉFONO: 969929326

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *BAYONA GALÓN, HANIA YOVANN.*  
 1.2. Especialidad del validador: *CONTADOR PÚBLICO - MASTER EN GESTIÓN PÚBLICA*  
 1.3. Cargo e institución donde labora: *SUB GERENTE PRESUPUESTO*  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**  
 1.5. Autora del instrumento: QUEREVALU NAVARRO, FELICITA JACKELINE.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						94%

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Ninguno*

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Sechura, 21 de junio de 2023

*[Firma manuscrita]*

Firma de experto informante  
DNI: 03699790

V. PERTINENCIA DE ITEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**

INSTRUMENTO PARA ABOGADOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
<b>Item 1:</b> ¿Conoce usted los instrumentos de gestión, como el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF) que tiene la Municipalidad Provincial de Sechura? Indique, su importancia y cómo influye en la vida institucional. Argumente su respuesta.	X		
<b>Item 2:</b> ¿Conoce usted cuál es el rol de la Procuraduría Pública Municipal de la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?	X		
<b>Item 3:</b> ¿Puede indicar usted, cual es la Percepción de las autoridades municipales en relación con la estabilidad laboral del personal obrero, que tiene la municipalidad Provincial de Sechura?	X		
<b>Item 4:</b> ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales relacionadas con la estabilidad laboral del personal obrero? ¿por qué?	X		
<b>Item 5:</b> Desde su experiencia: ¿considera usted que se da el cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?	X		
<b>Item 6:</b> Desde su experiencia: ¿Cuál cree usted que sea la percepción de los obreros frente a su estabilidad laboral? ¿por qué?	X		

  
.....  
Firma del experto informante  
DNI: 03699790  
TELÉFONO: 981748522

Nombre del instrumento motivo de la validación: **ROL MUNICIPAL Y ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA 2022-2023.**

INSTRUMENTO PARA PERSONAL OBRERO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
<b>Item 1:</b> ¿Qué entiende usted por los instrumentos de gestión (como es el Manual de Organización y Funciones (MOF) o Reglamento de Organización y Funciones (ROF)) de la Municipalidad Provincial de Sechura? Argumente su respuesta.	X		
<b>Item 2:</b> ¿Conoce usted sobre el rol que cumple la Procuraduría Pública Municipal, en relación a los procesos judiciales en donde se demanda derechos laborales del personal obrero? Argumente su respuesta.	X		
<b>Item 3:</b> ¿Conoce usted cual es la opinión de las autoridades municipales, sobre la estabilidad laboral del personal obrero en la municipalidad Provincial de Sechura? ¿sí o no, por qué?	X		
<b>Item 4:</b> ¿Cómo calificaría usted, el contenido de las sentencias judiciales? ¿por qué?	X		
<b>Item 5:</b> Desde su experiencia laboral: ¿considera usted que se da la ejecución o cumplimiento de las sentencias judiciales? ¿por qué?	X		
<b>Item 6:</b> Desde su punto de vista: ¿Cuál es su opinión sobre la estabilidad laboral otorgada por mandato judicial?	X		



Firma del experto informante

DNI: 03699790

TELÉFONO: 981748522