



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Idoneidad del personal CAS confianza ante la aplicación de la Ley
N° 31419 en la municipalidad provincial de Moyobamba 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Chavez Pinedo, Katia Nohely (orcid.org/0000-0002-6701-4453)

ASESOR:

Mg. Moreno Aguilar, Jhin Demetrio (orcid.org/0000-0003-4958-9605)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

MOYOBAMBA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a mis padres Enrique y Celia por su crianza, por encaminarme a formarme profesionalmente con su apoyo incondicional en todos los aspectos.

A Jamal, quien fue uno de los motivos por el cual decidí retomar y culminar satisfactoriamente mi carrera.

Katia Chávez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida, la salud, la fuerza para llegar hasta esta instancia y estar a pasos de cumplir lo que más anhelo.

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional siempre bajo cualquier circunstancia.

A mí amado Ruben y mi hijito Jamal, por ser mi familia.

A mí misma, por tener la fuerza y voluntad de no doblegarme; y entre enojos, lágrimas, sacrificios, injusticias y a veces frustraciones no dejé que nada me impida seguir avanzando hasta lograr uno de mis objetivos.

Katia Chávez



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORENO AGUILAR JHIN DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "Idoneidad del Personal CAS Confianza ante la aplicación de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023", cuyo autor es CHAVEZ PINEDO KATIA NOHELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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.

MOYOBAMBA, 16 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORENO AGUILAR JHIN DEMETRIO DNI: 43236240 ORCID: 0000-0003-4958-9605	Firmado electrónicamente por: JDMORENOM el 16- 11-2023 10:43:25

Código documento Trilce: TRI - 0654771



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ PINEDO KATIA NOHELY estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Idoneidad del Personal CAS Confianza ante la aplicación de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 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.

Nombres y Apellidos	Firma
KATIA NOHELY CHAVEZ PINEDO DNI: 45841073 ORCID: 0000-0002-6701-4453	Firmado electrónicamente por: KCHAVEZPIN el 16-11- 2023 09:53:46

Código documento Trilce: TRI - 0654772

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	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización	14
3.3. Escenario de Estudio	19
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimientos	21
3.7. Rigor Científico	22

3.8. Métodos de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01.	
Categorías y sub categorías.....	15
Tabla N° 02.	
Matriz de Categorización Apriorística	17
Tabla N° 03.	
Cuadro de Asignación de Personal Provisional de la MPM (CAP-P)	20
Tabla N° 04.	
Preguntas correspondientes a la Guía de Entrevista N° 01	24
Tabla N° 05.	
Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente Municipal”	25
Tabla N° 06.	
Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional”	26
Tabla N° 07.	
Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas”	26
Tabla N° 08.	
Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Asesor Jurídico”	27
Tabla N° 09.	
Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Procurador Publico”	27

Tabla N° 10.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Administración y Finanzas” 28

Tabla N° 11.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Fiscalización y Seguridad Ciudadana” 28

Tabla N° 12.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Desarrollo Social” 29

Tabla N° 13.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Desarrollo Económico” 29

Tabla N° 14.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Desarrollo Territorial” 30

Tabla N° 15.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Administración Tributaria” 30

Tabla N° 16.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Gestión Ambiental” 31

Tabla N° 17.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de:
“Secretaria General” 31

Tabla N° 18.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Sub
Gerente de Estudios, Proyectos y Obras Públicas” 32

Tabla N° 19.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe de la Unidad de Tesorería” 32

Tabla N° 20.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Sub Gerente de Desarrollo Turístico y Artesanal” 33

Tabla N° 21.

Preguntas correspondientes a la Guía de Entrevista N° 02 33

Tabla N° 22.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente Municipal” 35

Tabla N° 23.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional” 35

Tabla N° 24.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas” 36

Tabla N° 25.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Asesor Jurídico” 36

Tabla N° 26.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Procurador Publico” 37

Tabla N° 27.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Administración y Finanzas” 37

Tabla N° 28.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Fiscalización y Seguridad Ciudadana” 38

Tabla N° 29.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Desarrollo Social” 38

Tabla N° 30.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Desarrollo Económico” 39

Tabla N° 31.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Desarrollo Territorial” 39

Tabla N° 32.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Administración Tributaria” 40

Tabla N° 33.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de:
“Gerente de Gestión Ambiental” 40

Tabla N° 34.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de:
“Secretaria General” 41

Tabla N° 35.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Sub
Gerente de Estudios, Proyectos y Obras Públicas” 41

Tabla N° 36.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe
de la Unidad de Tesorería” 42

Tabla N° 37.

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Sub Gerente de Desarrollo Turístico y Artesanal” 42

Tabla N° 38.

Comparación entre los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza que mantiene el Manual de Organización de Funciones con los que contiene la Ley N° 31419 48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01.

Red de Ideas correspondiente al Objetivo Especifico N° 01 a través de la aplicación de Programa Atlas ti Ver. 9 – 2021 43

Figura N° 02.

Red de Ideas correspondiente al Objetivo Especifico N° 02 a través de la aplicación de Programa Atlas ti Ver. 9 - 2021 45

Figura N° 03.

Red de Ideas correspondiente al Objetivo General a través de la aplicación de Programa Atlas ti Ver. 9 – 2021 51

RESUMEN

El presente trabajo de investigación mantiene como objetivo preponderante el Determinar si la contratación del Personal CAS Confianza se viene efectuando acorde con lo establecido en la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023, ello teniendo en cuenta la aplicación de la normas dentro del plano nacional como un punto de referencia para lograr una adecuada gestión pública dentro del plano de gobierno local, siendo específico dentro de nuestro ámbito de estudio, que como bien se mencionó, lo conforma la Municipalidad Provincial de Moyobamba (MPM).

El tipo de investigación realizada fue de corte cualitativo dada la novedad de la norma bajo análisis, ello a través de un diseño etnográfico básico al concentrar características similares en los participantes de la investigación (entendiéndose por los trabajadores CAS Confianza de la MPM), llegando así a la conclusión de que existen falencias dentro de la aplicación integral entre los documentos de gestión aplicados actualmente y la vigencia de aplicación de la norma bajo estudio (Ley N° 31419).

Palabras Clave: CAS confianza, documentos de gestión, Ley N° 31419.

ABSTRACT

The main objective of this work is to determine whether the hiring of CAS Confianza Personnel is carrying out research in accordance with the provisions of Law No. 31419 in the Provincial Municipality of Moyobamba 2023, taking into account the application of the rules within the national level as a point of reference to achieve adequate public management within the local government level, being specific within our scope of study, which, as mentioned, is made up of the Provincial Municipality of Moyobamba (MPM).

The type of research carried out was qualitative given the novelty of the norm under analysis, this through a basic ethnographic design by concentrating similar characteristics in the research participants (understood as CAS Confidence of the MPM workers), thus arriving to the conclusion that there are shortcomings within the comprehensive application between the management documents currently applied and the validity of application of the standard under study (Law No. 31419).

Keywords: CAS trust, management documents, law no. 31419.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del plano de funcionamiento que un gobierno en cualquier nivel que pueda presentar, bien podemos apreciar una figura que siempre se encuentra enfocada hacia la modernización del estado; ello con el fin de alcanzar un estándar dentro de la gestión pública la cual mantiene como mira el desarrollo de un país dentro del ámbito jurisdiccional de gobierno, motivo por el cual muchas veces se requiere de personal capacitado para llevar a cabo esta ardua tarea.

Aunado a ello desde el ámbito internacional debemos tener en cuenta que la máxima autoridad de una entidad edil no puede llevar a cabo la tarea de velar por el bienestar de su comuna por sí solo, es aquí donde entra la figura del personal denominado "personal de confianza", el cual debe entenderse como aquel personal que mantienen un vínculo directo con el titular o el titular administrativo de la entidad, cabe recalcar que las opiniones o informes que emiten estos profesionales tendrían peso en la decisión de la direccionalidad de la entidad edil bajo la cual laboran, contribuyendo así a la formación de decisiones para el manejo de la entidad in sui generis de forma interna y externa.

La realidad descrita en el párrafo anterior no es ajena a la similitud de niveles de gobierno que presenta nuestro país, ello dado que dentro del ámbito internacional, tenemos como ejemplo a Chile un país vecino al nuestro el cual comparte la misma nomenclatura a sus centros comunales de gobierno, entendiéndose por estos a los municipios, mediante la cual un gobernante electo democráticamente por su comuna trabaja para el desarrollo y crecimiento de la misma, ello de la mano de un equipo capacitado para dicha función al servicio de la población; dicho ello se apertura el prefacio para preguntar y como se determina que aquellos profesionales se encuentran a la altura de las funciones que se le son encomendadas bajo la confianza de la población.

Ahondando en la problemática planteada en el párrafo precedente podemos observar que dentro del ámbito nacional una parte fundamental de los gobiernos en general se mide en la capacidad de gobernanza que poseen, la cual en efecto

se encuentra ligada a la capacidad que mantiene el personal que dirige la entidad edil competente (entendiéndose por el ámbito demográfico que mantiene una municipalidad en un distrito o provincia); razón por la cual dicha gobernanza debe cumplir con los estándares que permitirán a cada individuo poder satisfacer sus necesidades, ello por intermedio de la contratación de personal adecuado; ello con el fin del cumplimiento de los estándares necesarios para ejercer el cargo designado.

La situación narrada en el párrafo precedente y esta entidad no es otra que la Municipalidad Provincial de Moyobamba, perteneciente al Departamento de San Martín – Perú, a través de la cual también podemos observar que se repite el patrón en el cual la máxima autoridad de dicha entidad edil (entendiéndose por el alcalde) necesita de un personal de dirección el cual ayude a tomar las decisiones dentro de un campo específico de dominio por cada profesional competente.

Esta misma situación permite que los entes gubernamentales conformen equipos de profesionales selectos para que el trabajo que estos produzcan y mantengan una directriz de solución para los problemas de la sociedad en un plazo celeré. Estos equipos de trabajos deben ser teóricamente multiprofesionales con especialidad en la materia de designación y que mantengan una alta capacidad de respuesta ante cualquier situación adversa; ello sin dejar de lado la ética y moral ciudadana en aplicación de las normas vigentes, siendo el caso de nuestro país la aplicación de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Como bien se sabe la contratación del personal necesario en cualquier entidad edil atiende a que los integrantes de dichos grupos (entendiéndose por el personal de confianza) sean dentro del plano laboral los más eficientes y capaces en el ámbito de su desempeño, situación por la cual dentro del plano municipal se manejan instrumentos de gestión tales como son el Manual de Organización y Funciones (MOF), que a la actualidad fue reemplazado por el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de conformidad con la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH

“Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP” y/o el Clasificador de Cargos de la entidad.

Llegados a este punto cabe plantear si es que estos instrumentos se encuentran acorde y mantienen el rango de requisitos mínimos establecidos a nivel nacional para su funcionamiento, tal como es el caso de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, ello en aras de que toda la normativa sobre la cual versará la presente investigación tiene cierto grado de novedad dentro del ámbito de aplicación práctica, lo cual insta a que todos los gobiernos de tipo local modifiquen sus instrumentos de gestión en el marco de los lineamientos mínimos establecidos por la Ley N° 31419, el D.S. N° 053-2022-PCM, y aunado a ello las disposiciones contempladas a través de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos –MPP”.

Tomando en cuenta las prerrogativas expuestas en los párrafos precedentes, y dada la problemática que presenta en todos los gobiernos de nivel local dentro del plano nacional se ha formulado como problema general de investigación el siguiente enunciado en forma de pregunta: ¿La Contratación del Personal CAS Confianza se viene efectuando acorde con lo establecido en la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?, fundamento el cual se encuentra ligado al planteamiento de los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?; y como segundo problema específico: ¿Cuáles son los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?, y por ultimo; ¿Cuáles son los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?

Dicho ello debe tenerse en cuenta la justificación de la investigación, la cual recae en el aspecto de conveniencia en cuanto se expone de manera evidente la

tratativa y criterio que tendría la entidad pública objeto de estudio para designar a un servidor de confianza; en cuanto a la relevancia social, se fundamenta en cuanto el problema atañe a un sector poblacional específico ello entendiéndose que cualquier entidad de gobierno local (municipalidad) no podría estar realizando la designación de sus funcionarios acorde a los lineamientos establecidos por ley, en cuanto a la implicancia práctica, se fundamenta en cuanto se busca a través del esclarecimiento y estudio del sistema de gestión pública para que se lleve a cabo de manera correcta; en lo que respecta al valor teórico, se fundamenta en cuanto a la novedad que representa este aspecto de investigación dado que el trasfondo del tema no es tomada en cuenta por los operadores de justicia y abogados litigantes dado que el ámbito que genera el prospecto de aplicación de derecho municipal debe ser tratado de manera minuciosa, incluso podría decirse que es la primera vez que trastocan dichos aspectos dentro de la temática antes mencionada; la utilidad metodológica se fundamenta en cuanto la investigación erigida tendría la aplicación con la finalidad de probar una situación en el plano práctico del derecho que vendría a sentar una premisa de causa – efecto, ello con mira a resolver cual es el problema intrínseco dentro del desarrollo de la gestión pública.

Bajo esos lineamientos es que se establece como objetivo general: Determinar si la contratación del Personal CAS Confianza se viene efectuando acorde con lo establecido en la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023; y como objetivos específicos se sientan los siguientes: Determinar cuáles son los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023; como segundo objetivo específico se plantea el siguiente enunciado: Determinar cuáles son los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023, y bajo esa ilación también tenemos como tercer objetivo específico al siguiente enunciado: Determinar cuáles son los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.

Finalmente, a través de la presente investigación se plantea como hipótesis general el siguiente enunciado: La contratación del personal CAS Confianza se viene efectuando acorde al lineamiento establecido por el MPP de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, empero no cumple los lineamientos mínimos establecidos en la Ley N° 31429 dado que dichos requisitos se encuentran desactualizados en la aplicación integral del documento de gestión antes mencionado y la norma antes detallada; aunado a ello se tiene en cuenta el enunciado establecido en torno a las hipótesis específicas teniendo bajo esa ilación el siguiente enunciado: Los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023; como segunda hipótesis específica se plantea lo dispuesto a continuación: Los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023; finalmente se debe exponer el último enunciado contemplado como hipótesis específica: Los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del enfoque que mantiene el presente tema cabe mencionar que existen diferentes entradas para entender propiamente a la designación de funcionarios, el cual, propiamente dicho se constituye como aquel fenómeno que puede ser observado desde las múltiples disciplinas del derecho el cual mantiene como finalidad explícita la administración del estado de gobierno local (municipalidad) a través de personal capacitado para ejercer debidamente la función que se le ha encomendado; bajo esa tesitura se presentan los siguientes antecedentes con relación al tema.

Dentro del ámbito internacional tenemos al autor Arrivasplata (2016), el cual por intermedio de su investigación titulada “Las competencias directivas para la profesionalización desde la perspectiva de los directores administrativos municipales: El caso de municipios de la zona metropolitana de Monterrey”; el cual mantiene como objetivo señalar aquellas directivas que deberían mantener aquellos requisitos fundamentales para el nivel de profesionalización requerido en las fundamentales competencias directivas que todo funcionario debe tener para conseguir un nivel de profesionalización correcto en los municipios de: Monterrey, San Pedro, Apodaca, San Nicolás y Escobedo, pertenecientes al Estado de Nuevo León, investigación la cual se decantó por el uso el método cuantitativo y cualitativo para recolectar datos estadísticos; razón por la cual arribo a la conclusión de que se tiene que desarrollar estrategias para la profesionalización, con el fin del desarrollo y la capacitación en las competencias directivas y lograr un personal idóneo en relación al cargo que ostentan.

Aunado al contexto antes mencionado se debe tener en cuenta a la investigación realizada por Rasgado (2017), el cual en su Artículo de investigación titulado “La importancia de la profesionalización del servicio público. avances y retrocesos en materia de profesionalización en el estado de nuevo león”, mediante el cual plantea como objetivo estudiar el sistema de profesionalización, sobre todo lo referente a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal centralizada, razón por la cual se aplicó la técnica de investigación de tipo

documental; finalmente en los resultados de la precitada investigación se ha podido evidenciar que los servicios profesionales presentan de forma de descubrir los puntos débiles en la operación y diseño de los servicios, siento esta la vulneración a la meritocracia en las convocatorias y procesos de selección, lo que da lugar menos certeza a los aspirantes y en concreto pone en evidencia un posible direccionamiento del mérito e idoneidad en el concurso para el ingreso a la administración pública.

Como último antecedente de tipo internacional nos encontramos con lo establecido por Anampa (2015), ello por intermedio de su investigación plasmada como “¿Mejores Directivos, Mejor Estado? Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú: Logros y desafíos”, en la cual plantea como objetivo analizar la evolución del Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú (CGP) como instrumento meritocrático y profesionalizado del segmento directivo del servicio civil peruano en distintos niveles de gobierno; aunado a ello cabe mencionar que el presente estudio usó métodos con enfoques cualitativos y cuantitativos, que de la aplicación de los mismos se tuvo como resultado En los resultados se aprecia que existe confianza y reconocimiento en el Sistema de Alta Dirección Pública. Finalmente, se concluyó que se debe avanzar en programas de acompañamiento y entrenamiento para los directores de la administración pública, agregando conocimiento y estudios para fortalecer la gestión directiva.

En lo concerniente a los antecedentes de tipo nacional es necesario rescatar lo dispuesto por Bardalez (2019) por intermedio de su tesis de pregrado, la cual tuvo por objetivo general establecer de qué manera la designación tiene influencia en la gestión de la municipalidad de Moyobamba, 2019. Se utilizó un diseño no experimental y básico, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, y de corte transversal. De acuerdo a los análisis descriptivos e inferenciales arrojan valores no paramétricos, también en la prueba de Rho de Spearman resultó en la hipótesis general 0.738. Se concluyó que, la designación si tiene influencia significativa con la gestión de la municipalidad.

Consiguiendo a ello se evaluó lo dispuesto por Sánchez, (2019) dado que en su investigación se buscó establecer si se cumple el perfil profesional de los funcionarios de confianza en la Región Huancavelica del año 2019. Los estudios fueron de tipo aplicativo, de tipo transversal, con diseño no experimental, comparativo y descriptivo. Los resultados demostraron que, el 52.94% no cumple el perfil profesional y que el 47.06% si tiene el perfil profesional. Finalmente, se concluyó que, los funcionarios designados en cargos de confianza no cumplen con el perfil profesional en la Región Huancavelica.

En cuanto respecta a los antecedentes de tipo local es necesario rescatar lo establecido por Torres Panduro & Céliz Córtez (2022) ello por intermedio de su investigación titulada como: “Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de Recursos Humanos”, mediante el cual mantienen como objetivo el determinar la relación del proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de Recursos Humanos de forma genérica a través del cauce que mantiene la propia administración pública in sui generis en la Municipalidad Provincial de San Martín, Los resultados señalan que el objeto de mayor relevancia en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios son los méritos con 38,71%, el 32,26% de principios y el 29,03% en resultado. Por su parte, la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano es el fomento de la igualdad con 35,48%, y el desarrollo laboral interno es 33,55%, a su vez el cumplimiento con 30,97%. Luego de la recolección y procesamiento de datos, se contrastó la hipótesis mediante la Prueba Chi Cuadrado, y se concluyó que existe relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, siendo el $Xc^2(10,44)$ mayor que el valor tabular $Xt^2(9,49)$.

Aunado a ello también se rescata lo referido por Marín (2017), dado que en su investigación signada con el título de: “Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”, el cual mantiene como objetivo el determinar la asociación entre el desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores

del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba a raíz de la modalidad contractual que ostentan los trabajadores de dicha entidad pública, llegando a la conclusión de que la modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017, no son independientes. Es decir, están asociados. Debido a que el valor de chi cuadrado calculado fue (10.66), siendo mayor que el valor tabular (9,49).

Ahora bien, habiendo establecido los antecedentes más resaltantes dentro del marco teórico que ostenta la presente investigación se debe tener en cuenta la aplicación de las teorías utilizadas dentro de la investigación, situación a través de la cual se deben aplicar los lineamientos establecidos en torno a las dos categorías aplicadas dentro de la misma, siendo esta la de **“Idoneidad del Personal CAS Confianza”** y la segunda categoría se encuentra signada como **“Aplicación de la Ley N° 31419”**, dicho ello se debe recordar que la regulación de la Modalidad Contractual coloquialmente conocida como CAS confianza mantiene una especial regulación a través de lo establecido de la Disposición Complementaria Final Primera de la Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

Aunado a ello cabe mencionar que la ley a la que se hace referencia en el párrafo precedente a la fecha sigue vigente y a través del prefacio antes mencionado hace referencia al personal directivo en cuanto el personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, el cual en síntesis es aplicable al régimen especial de contratación administrativa de servicios (D.L. N° 1057); entonces en síntesis lo que se debe entender de ambos cuerpos normativos es que la contratación del personal CAS confianza se encuentra excluido de la aplicación de concurso público para su contratación, empero se debe atender los lineamientos de que la plaza por la cual se va a contratar se encuentre dentro del Cuadro de Asignación de Personal y la contratación de funcionarios bajo el régimen del CAS confianza no exceda el 5% del total de trabajadores de la entidad.

Teniendo en cuenta todo lo antes mencionado se debe resaltar las teorías utilizadas dentro del presente tema, siendo de manera puntual los principios rescatados dentro del ámbito jurídico aplicados en la presente investigación atienden a los mismos que son establecidos en el marco de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público; siendo estos:

El Principio de legalidad, ello en cuanto los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El Principio de modernidad, mediante el cual se procura efectuar un cambio y reestructuración del común denominador de eficiencia en cuanto al cambio de metodología de selección de personal.

El Principio de imparcialidad, a través del cual se establece que la función pública y la prestación de servicios públicos se ejercen sin discriminar a las personas y sin realizar diferencias.

El Principio de transparencia y rendición de cuentas, a través de la presente se busca que la información de los procedimientos que lo conforman los procesos de selección y la hoja de vida presentada por los funcionarios contratados mantenga información que sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan.

El Principio de eficiencia, mediante el cual se busca que aquel empleado público que viene ejerciendo sus actividades lo hace empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.

El Principio de probidad y ética pública, uno de los más importantes dado que versa en cuanto a la actuación que debe tener el empleado público acorde a los

principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

El Principio de mérito y capacidad; versa en cuanto a la evaluación que mantiene el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.

El Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado, consiste en la especialización del empleo público en cuanto preserva la continuidad de las políticas del Estado a través de las garantías liminares que buscan la aplicación de principios in sui generis.

El Principio de provisión presupuestaria, refiere que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado.

Estos vendrían a ser los principios que se recoge por intermedio de la aplicación de la Ley N° 28175 y que mantienen explícita relación con la aplicación de la Ley N° 31419; ello en cuanto ambos cuerpos normativos se condicen en cuanto sientan las reglas liminares en las que debe versar la contratación de los funcionarios bajo el régimen CAS confianza y los requisitos que deben cumplir los mismos.

Ahora bien, antes de abarcar los enfoques conceptuales que mantiene el presente tema debemos tener una pequeña comparativa de cómo se contempla la contratación bajo el término clave de “confianza” en otras legislaciones, siendo uno de los más impactantes el caso de Colombia, ello dado que por intermedio del Ley N° 1150 de 2007. Artículo 2 Núm. 3, la cual es modificada por el art. 219, Decreto Ley N° 019 de 2012, el cual nos brinda ciertos alcances sobre de las modalidades de selección en la administración pública de manera genérica en

cuanto a las formas en la que el gobierno modula la facultad de decisión para la selección del personal que ingresará a la administración pública.

Aunado al anterior ejemplo debe tenerse en cuenta la existencia de la Ley N° 856 de fecha 28 de noviembre de 2016, la cual fue emitida por el Estado Plurinacional de Bolivia, dicho cuerpo normativo mantiene alcances interesantes en torno a la contratación directa de “consultorías”, las cuales se encuentran contempladas en el marco de lo dispuesto en el Art. 5 del mencionado cuerpo normativo, el cual refiere que el financiamiento para la contratación del personal se encuentra financiada por un rubro específico dentro del sistema que maneja el sistema nacional de administración.

De lo antes expuesto se puede evidenciar que nuevamente el gobierno antes mencionado también posee la facultad de establecer un procedimiento de selección pública de carácter abreviado, lo cual como bien ya se sabe se condice a la aplicación de un concurso de ingreso directo por confianza al solo presentar disposiciones que guardan un límite de relación con lo expuesto a través de la regulación del CAS confianza en nuestro país.

En torno a la presente sección cabe ahondar con respecto a los alcances que mantienen los enfoques conceptuales en la presente investigación, razón por la cual se debe realizar nuevamente referencia a las categorías que abarca la presente investigación, siendo estas la de **“Idoneidad del Personal CAS Confianza”** y la segunda categoría se encuentra signada como **“Aplicación de la Ley N° 31419”**.

Dicho ello debe entenderse a la “Idoneidad del personal CAS Confianza” como el cumplimiento de aquellos valores de índole moral para llevar a cabo la contratación con una entidad pública in sui generis, los cuales deben estar guiados de manera lineal con la aptitud, capacidad, disposición, competencia y suficiencia que debe mantener dicho personal a quien por (en teoría) su capacidad se le ha brindado la confianza para asumir un cargo específico sin concurso público de méritos.

De manera relacionada es que se debe tener en cuenta la categoría signada como “Aplicación de la Ley N° 31419”, ello en cuanto la misma de manera conexas con su reglamento (Decreto Supremo N° 053-2022-PCM - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419 - Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones) establece requisitos mínimos que deben de cumplir los funcionarios públicos de libre designación y remoción, lo cual debe ser entendido por los gerentes y/o jefes de oficina in sui generis de la Municipalidad Provincial de Moyobamba en adelante MPM) que vienen ostentando el régimen contractual conocido como CAS Confianza.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación:

La presente se realizó bajo los lineamientos de una investigación de tipo “básica”, ello en el marco de los lineamientos dispuesto por la (CONCYTEC); pues siguiendo la ilación del autor Martínez, (2018), la investigación del tipo básica permite la comprensión a nivel liminal de aspectos que sienten un problema en la sociedad, problema que tiene que ser pasible de la característica de ser observable, ello sin la intervención en el fenómeno de estudio como tal, limitándonos al estudio de la composición inherente a la problemática como punto ápice.

3.1.2. Diseño de investigación:

La tipología de desarrollo que siguió en la presente en cuando a la fundamentación vertida por los autores atiende a una investigación de diseño de “Etnográfico Básico”; los cuales se fundamentan de manera explícita ello conforme a lo expuesto por Mata (2019) en cuanto sostiene que la aplicación de este diseño no tiene una injerencia directa en la manipulación de las variables como tal a fin de poder direccionar en cuanto prefiera el resultado de la presente investigación, limitando el estudio factico de cuestiones tales como se evidencian; todo ello en el marco de una investigación de tipo cualitativa.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización.

Las categorías y subcategorías, que guiarán todo el cauce que viene siguiendo la presente investigación atienden a los conceptos liminares trastocados a través de todo el desarrollo de la presente investigación, las cuales son expuestas a continuación:

Categoría N° 01: **Idoneidad del Personal CAS Confianza.** – Consiste en el cumplimiento de aquellos valores de índole moral para llevar a cabo la

contratación con una entidad pública in sui generis, los cuales deben estar guiados de manera lineal con la aptitud, capacidad, disposición, competencia y suficiencia que debe mantener dicho personal a quien por (en teoría) su capacidad se le ha brindado la confianza para asumir un cargo específico sin concurso público de méritos.

Cabe mencionar que la presente categoría abarca como subcategorías de manera enunciativa al “Cumplimiento de Aptitud de Valores” con el cual se busca el realizar un análisis de que si aquellos funcionarios que fueron contratados bajo el régimen del CAS Confianza vienen cumplimiento las metas planteadas en la gestión de manera eficiente, aunado a ello se tiene también como sub categoría al “Análisis de Requisitos contemplados en el MPP acorde a la clasificación que contiene el Cuadro de Asignación de Personal de la MPM”, el cual busca liminalmente el análisis del requerimiento de requisitos contemplados en el Manual de Perfil de Puestos (MPP) acorde a la demanda que se tiene de un profesional de alto rango como son aquellos contratados bajo el régimen de CAS Confianza dado que se contempla que dichos profesionales deben ser de alto rendimiento y por ende se debe dar la exigencia de requisitos con una mira alta.

Categoría N° 02: **Aplicación de la Ley N° 31419.** – La presente categoría se encuentra conexas con los lineamientos expuestos a través de su reglamento (Decreto Supremo N° 053-2022-PCM), el cual establece requisitos mínimos que deben de cumplir los funcionarios públicos de libre designación y remoción (lo cual debe ser entendido por los gerentes y/o jefes de oficina in sui generis de la Municipalidad Provincial de Moyobamba que vienen ostentando el régimen contractual conocido como CAS Confianza).

Cabe mencionar que la presente categoría abarca como subcategorías de manera enunciativa al “Aplicación de criterios para la contratación contemplados en la ley y su reglamento” mediante el cual se establece que

al estar dichos requisitos establecidos en el marco de una norma de aplicación nacional deben respetarse y dar cumplimiento a los mismos, situación que se averiguará si se dio en la MPM o no y aunado a ello tenemos como sub categoría el “Relación de los criterios para contratación contemplados en la ley y su reglamento y el MPP de la MPM” con el cual se busca comparar si los requisitos establecidos a través del Manual de Perfil de Puestos (MPP) y los establecidos a través de la Ley N° 31419, se aplican de manera supletoria o de ser el caso se contraponen, lo cual causaría en consecuencia una contravención expresa a la norma.

Habiendo esclarecido algunos puntos necesarios para el entendimiento del tema se plasma a continuación el resumen de las categorías con sus respectivas sub categorías aplicadas en la presente investigación:

Tabla N° 01:

Categorías y sub categorías.

CATEGORÍA 1	CATEGORÍA 2
Idoneidad del Personal CAS Confianza	Aplicación de la Ley N° 31419
SUBCATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Cumplimiento de Aptitud de Valores.	Aplicación de criterios para la contratación contemplados en la ley y su reglamento.
Análisis de Requisitos contemplados en el MPP acorde a la clasificación del CAP de la MPM.	Relación de los criterios para contratación contemplados en la ley y su reglamento y el MPP de la MPM.

Dicho ello, para un mejor entendimiento de la sintaxis que atañe al tema se presenta la elaboración de nuestra matriz de categorización apriorística a fin de que el lector connote de mejor forma la relación entre los problemas planteados y los puntos a investigar:

Tabla N° 02:

Matriz de Categorización Apriorística.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿La Contratación del Personal CAS Confianza se viene efectuando acorde con lo establecido en la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P1. ¿Cuáles son los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?</p> <p>P2. ¿Cuáles son los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?</p> <p>P3. ¿Cuáles son los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si la contratación del Personal CAS Confianza se viene efectuando acorde con lo establecido en la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cuáles son los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023. - Determinar cuáles son los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023. - Determinar cuáles son los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>La contratación del personal CAS Confianza se viene efectuando acorde al lineamiento establecido por el CAP-P de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, empero no cumple los lineamientos mínimos establecidos en la Ley N° 31429 dado que dichos requisitos se encuentran desactualizados en la aplicación integral del documento de gestión antes mencionado y la norma antes detallada.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023. - Los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023. - Los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023. 	<p>Técnica:</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista con preguntas abiertas.

Diseño de investigación	Escenario de estudio y Participantes	Categorías y Subcategorías		
<p>Herramienta metodológica:</p> <p>Inv. Cualitativa</p> <p>Elo en aras de que la presente investigación se rige gracias un método encargado de recoger y evaluar datos no estandarizados. En la mayoría de los casos se utiliza una muestra pequeña y no representativa con el fin de obtener una comprensión más profunda de los criterios de decisión y de su motivación.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Debido a que mi investigación se centrara en buscar información relevante de nuestras categorías de estudio desde un análisis jurídico y las teorías planteadas en la presente investigación.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>Teoría Fundamentada por entrevistas.</p> <p>Elo en razón a que nuestra investigación desarrollara las teorías de nuestras categorías y subcategorías de estudio, y que aunado a ello la muestra escogida atiende a criterios de similitud homogénea.</p>	<p>Escenario de estudio:</p> <p>Municipalidad Provincial de Moyobamba, Provincia de Moyobamba, Departamento de San Martín.</p> <p>Participantes:</p> <p>El personal de confianza conforme figura en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-P) aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 380-MPM de fecha 24 de julio de 2017; haciendo un total de 22 trabajadores.</p>	Categorías	Subcategorías	
		Idoneidad del Personal CAS Confianza	✓ Cumplimiento de Aptitud de Valores.	✓ Análisis de Requisitos contemplados en el MPP acorde a la clasificación del CAP de la MPM.
		Aplicación de la Ley N° 31419	✓ Aplicación de criterios para la contratación contemplados en la ley y su reglamento.	✓ Relación de los criterios para contratación contemplados en la ley y su reglamento y el MPP de la MPM.

3.3. Escenario de Estudio.

Bien se sabe que la presente investigación corresponderá la atención e investigación del cumplimiento de preceptos establecidos en torno a la normativa vigente por parte de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, razón por la cual se entiende que el escenario de estudio en la presente investigación vendría a ser el Distrito de Moyobamba, Provincia de Moyobamba, Departamento de San Martín; ello en cuanto la mencionada provincia viene siendo la capital del Departamento antes mencionado, a través del cual de manera específica cabe mencionar que el ámbito demográfico sobre el cual versa la presente investigación es la entidad edil mencionada líneas arriba.

3.4. Participantes.

Para abarcar la tratativa de los participantes en nuestra investigación debe tenerse en cuenta de manera específica los conceptos liminares contemplados a través de la clasificación del Personal de Empleo Público, los cuales se dividen en Funcionario Público (FP), Empleado de Confianza (EC), Servidor Público – Directivo Superior (SP - DS), Servidor Público – Ejecutivo (SP – EJ), Servidor Público – Especialista (SP – ES) y Servidor Público de Apoyo (SP – AP); cabe mencionar que la presente clasificación es rescatada de conformidad con los lineamientos contemplados dentro del documento de gestión de la Municipalidad Provincial de Moyobamba (en adelante MPM) conocido como Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-P) aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 380-MPM de fecha 24 de julio de 2017.

Dicho ello se debe recordar que la presente investigación versa sobre el estudio del proceso de designación que tiene un personal bajo el régimen CAS Confianza en la MPM; razón por la cual únicamente se abarcará el estudio y recopilación de información con aquellos participantes que sean

Empleados de Confianza (EC), los cuales hacen un total de 22 participantes conforme se expone en la figura a continuación:

Tabla N° 03:

Cuadro de Asignación de Personal Provisional de la MPM (CAP-P)

GRUPO		CLASIFICACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Funcionario Público (a)		FP	1	0.2%
Empleado Confianza (b)		EC	22	4.8%
Servidor Público	Directivo Superior (c)	SP-DS	2	0.4%
	Ejecutivo	SP-EJ	15	3.3%
	Especialista (d)	SP-ES	239	52.4%
	Apoyo (e)	SP-AP	135	29.6%
Régimen Especial		RE	42	9.2%
TOTAL			456	100%

Empero y como prefacio previo antes de pasar al siguiente punto a desarrollar concerniente a la metodología es necesario resaltar que al momento de la toma de información los funcionarios de línea de la entidad (entendiéndose por el gerente municipal) nos manifestó que de los 22 puestos solamente se llevan ocupando 16 bajo la modalidad de CAS confianza, razón por la cual se sienta como participantes de nuestra investigación a 16 funcionarios los cuales ejercen labores dentro del plano de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.5.1. Técnica:

La técnica que el investigador decide aplicar en el presente trabajo será la de la entrevista, puesto que se tiene como fundamento la

búsqueda de un fenómeno que se viene suscitando dentro del ámbito pragmático de conocimiento que mantienen los trabajadores designados bajo el régimen del CAS Confianza, evidenciando así que la recolección de datos se sienta como básica, ordinal y cualitativa (Nelly López, 2015).

3.5.2. Instrumentos:

El método usado por intermedio del instrumento que el investigador decide aplicar vendría a ser el de la guía de entrevista con preguntas abiertas dado que se realizará un análisis del tipo integral a través de las respuestas brindadas por los participantes seleccionados que intervengan en el proceso de recolección / recabación de datos, ello teniendo en claro que las respuestas mantengan un enfoque de respuesta al conocimiento mínimo y capacitación que de carácter obligatorio deben tener dichos funcionarios designados bajo el régimen de CAS Confianza (Ankur , Saket , Satish, & Dinesh Kumar, 2015).

3.6. Procedimientos:

El presente trabajo como tal busca el planteamiento de cuatro pasos importantes para su desarrollo, siendo la primera fase se la de solicitar la autorización ante la entidad competente, siendo esta la Municipalidad Provincial de Moyobamba; como segunda fase se procedió a explicar el proceso de identificación de la muestra y la razón a la que atiende la cantidad misma, dando cumplimiento a los lineamientos mínimos de la muestra necesaria en cuanto compete a la investigación cualitativa; como tercera fase se sienta la aplicación del instrumento de la guía de entrevista, ello a fin de proceder a la recolección de datos para la tratativa de la investigación realizada; y como cuarta y última fase se plantea la interpretación de los resultados obtenidos mediante el análisis de tipo integral de la información, situación que permitirá que el procedimiento de

la observación de la información recabada, sea en marco de la investigación cualitativa.

3.7. Rigor Científico.

Este trabajo de investigación forma parte de un estudio de método científico, por lo cual la investigación ha partido de la identificación de un fenómeno existente en la realidad, ello desde el análisis previo del panorama de la investigación hasta la recolección de información efectuada dentro del procedimiento estudiado.

De manera conducente se tiene en cuenta lo establecido por Bunge (2004), en cuanto establece que “La investigación científica no tiene un plazo prescriptivo y una verdad absoluta, sino, para alcanzar su objetivo emplea el manejo una serie de enunciados provenientes de otros campos, de ahí su interdisciplinariedad, que irá construyendo un nuevo discurso del dominio del saber denominado como paradigmas y epistemes perfeccionándose permanentemente sean en productos o teorías y sus medios o técnicas”; argumento con el cual se llega a la conclusión de que la aplicabilidad del presente trabajo cuenta con el rigor científico y servirá como base y referencia para estudios futuros, por sus aportes teóricos.

3.8. Métodos de análisis de datos.

Es necesario resaltar el diseño inicial plasmado en la presente investigación dado que busca determinar la relación que presentan las variables en cuanto a su aplicación teórica práctica, ello al haber establecido la intención de probar si existe una relación determinada entre las categorías correspondientes a la investigación; por lo tanto, en este trabajo de investigación, se ha utilizado el método de análisis interpretativo, el cual se pondrá en práctica dando interpretación a las entrevistas realizadas, así como el argumentativo comparativo (interpretación del texto, haciendo comparaciones), el cual se dará las comparaciones respectivas, con la

información que se tiene como son antecedentes nacionales e internacionales, categorías y subcategorías, para lograr obtener finalmente el análisis inductivo hacia el tema; todo ello por intermedio de la triangulación y manejo de información de forma manual.

3.9. Aspectos éticos.

A raíz de la particularidad de la materia de investigación y la especialidad que se requiere (ámbito de derecho), se tendrán en cuenta los lineamientos establecido por las normas APA en su 7ma edición a fin de garantizar que que la información recolectada y utilizada sea citada y se denote el respeto al derecho de autor correspondiente; ello con la finalidad inherente de garantizar la severidad en la investigación realizada.

De lo antes mencionado se debe entender que aquellos principios que garantizan la calidad ética de la presente investigación consta del principio de beneficencia, en cuanto se busca hacer un bien a la sociedad a través de la investigación de un tema que siempre genera coyuntura, ello con miras a su aclaración precisa y manejo idóneo dentro del plano procesal; aunado a ello también se fundamenta en el principio de no maleficencia, ello en cuanto no se busca hacer un mal direccionado o determinado para un sector definido o grupo poblacional; de igual manera la presente también mantiene justificación en cuanto se aplica el principio de autonomía, en cuanto no se evidencia un direccionamiento o enfoque específico en la presente investigación con miras a lograr un resultado específico; finalmente la presente se fundamenta en mérito del principio de justicia en cuanto en cuanto liminalmente busca el contemplar la correcta aplicación de derechos a quien lo merezca dentro de un iter procesal desnaturalizado a causa de preceptos y estigmas normalizados en la sociedad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo, luego de la aplicación y ejecución de la descripción contemplada dentro de los aspectos teóricos en el marco metodológico y de manera concordante con la contrastación teórica que versa sobre investigaciones de similar índole; dicho ello a través de esta investigación cualitativa, y luego de efectuar las entrevistas a los participantes de esta investigación (entendiéndose por los trabajadores bajo el régimen confianza de la Municipalidad Provincial de Moyobamba), en un total de 16 participantes se muestran los resultados del presente trabajo de investigación, para ello se tiene .

Previo a ello se sienta la forma en la que se planteó las preguntas correspondientes a la Guía de Entrevista N° 01 para la facilidad de interpretación del instrumento.

Tabla N° 04:

Preguntas correspondientes a la Guía de Entrevista N° 01:

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
N°	Pregunta
01	Dentro de su experiencia como empleado de confianza, ¿Tiene usted conocimiento de la existencia de la Ley N° 31419 - Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción?
02	Dentro de su experiencia como empleado de confianza, ¿Tiene usted conocimiento de la existencia del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, ¿Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones?
03	Desde su posición como profesional, ¿Se encuentra usted de acuerdo

	con los requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios/as públicos/as de libre designación y remoción del nivel local y también con los requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local?
04	Realizando un análisis crítico, ¿Considera usted que el MPP vigente de la Municipalidad Provincial de Moyobamba se condice en cuanto se refiere a los requisitos mínimos para la contratación de puestos de confianza con los requisitos establecidos en la Ley N° 31419 y de manera integral con el D.S. N.º 053-2022-PCM?
05	Como opinión crítica, ¿Al momento de su contratación o durante el iter de la gestión actual recibió usted alguna capacitación con relación a la normativa vigente en cuanto al manejo del personal en el plano de gobierno local?
06	Como apreciación personal, ¿De qué forma usted puntuaría el control en cuanto al cumplimiento de los requisitos establecidos por el MPP acorde a la clasificación del CAP en la Municipalidad Provincial de Moyobamba?

De la aplicación de nuestro instrumento de investigación denominado “Guía de Entrevista N° 01”, el cual consta de 06 preguntas abiertas se ha codificado cada respuesta con la nomenclatura “R” seguida del número correlativo a la que atiende quedando como ejemplo “R-01”, ello para la facilidad de interpretación dentro del aspecto pragmático del recuadro a aplicar dicho ello se procede a plasmar los resultados de la aplicación de los instrumentos aplicados de la siguiente forma:

Tabla N° 05:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente Municipal”

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta

R-01	Si tengo.
R-02	Sí.
R-03	Sí, no tengo problemas con ello.
R-04	La municipalidad cuenta con un MOF DEL 2012.
R-05	No.
R-06	En su gran mayoría positivamente.

Tabla N° 06:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si, ya que es la ley en la cual rige nuestra función pública.
R-02	Si, mediante dicho decreto es aprobado la Ley N° 31419.
R-03	En algunos casos sí. Pero en otros casos no, ya que, debido a los años de experiencia, existen buenas profesionales que no pueden acceder a ciertos cargos.
R-04	Considero que hay algunos puntos que se condice, pero también tengamos en cuenta que el MPP de la Municipalidad Provincial de Moyobamba está desfasado.
R-05	Lamentablemente no.
R-06	Yo, cumplí con el perfil que solicitaban para el puesto.

Tabla N° 07:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número°	Respuesta

R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	A la fecha la Municipalidad Provincial de Moyobamba no cuenta con MPP, lo que tiene es un MOF del año 2012, cuyo requisitos están totalmente desfasados a la realidad
R-05	No.
R-06	Cero.

Tabla N° 08:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: "Asesor Jurídico".

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Claro que sí.
R-02	Si.
R-03	Sí, aunque considero que hay algunos puntos a evaluar y cambiar.
R-04	Sí, por no estar actualizados.
R-05	No.
R-06	Particularmente cumplí con el perfil de puesto.

Tabla N° 09:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: "Procurador Publico".

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.

R-02	Si.
R-03	Sí, aunque existen requisitos a variar.
R-04	Sí, el MPP es del año 2012, y como te garantiza eficiencia algo que esta devaluado.
R-05	No.
R-06	Cumplí con los requisitos y el perfil del puesto.

Tabla N° 10:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: "Gerente de Administración y Finanzas".

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si, ya que la ley mencionada es la que rige los parámetros para ocupar los cargos en la municipalidad.
R-02	Si.
R-03	Si, la verdad es que tiene requisitos básicos para los funcionarios.
R-04	Sí, hay cosas que se debe actualizar.
R-05	No, ninguna.
R-06	Cumplí con lo establecido para ocupar mi puesto.

Tabla N° 11:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: "Gerente de Fiscalización y Seguridad Ciudadana".

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	Si.

R-04	Sí, porque esta desactualizado, puesto que es del año 2012.
R-05	No.
R-06	Como funcionario no estamos a cargo del control de la oficina de control de las personas, juntamente con Asesoría Legal.

Tabla N° 12:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Desarrollo Social”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	No.
R-05	No.
R-06	Favorablemente.

Tabla N° 13:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Desarrollo Económico”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si, se tiene conocimiento.
R-02	Si, considerando que por una parte es correcta, pero existe vacíos legales.
R-03	Considero que sí, pero se tendría que regenerar en algunos detalles, como por ejemplo los estudios, la capacidad que tiene un gobierno regional debe ser similar a la municipal.

R-04	Sí, porque no tiene instrumentos de gestión actualizados.
R-05	No.
R-06	Yo, he cumplido todos los requisitos, y con un perfil superior a los indicado.

Tabla N° 14:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Desarrollo Territorial”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si, tengo conocimiento.
R-02	Si, tengo conocimiento.
R-03	Si, en gran parte.
R-04	Si.
R-05	No.
R-06	Me abstengo.

Tabla N° 15:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Administración Tributaria”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	De acuerdo con el MOF del año 2012, no del MPP.
R-05	No.
R-06	Negativamente.

Tabla N° 16:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: "Gerente de Gestión Ambiental".

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	No. Por los años de experiencia, que no dan oportunidad a buenos profesionales.
R-04	Obviamente que sí.
R-05	No.
R-06	Cumplí con el perfil.

Tabla N° 17:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: "secretaria general".

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	Si.
R-05	No.
R-06	No me compete realizar el control o fiscalización del cumplimiento.

Tabla N° 18:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Sub-Gerente de Estudios, Proyectos y Obras Públicas”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	Si.
R-05	No.
R-06	Supongo que bien.

Tabla N° 19:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe de la Unidad de Tesorería”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si claro.
R-02	Si claro.
R-03	Si.
R-04	En algunos aspectos.
R-05	No.
R-06	Lamentablemente aplica para alguno y para algunos no.

Tabla N° 20:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 01 del funcionario bajo el cargo de: “Sub-Gerente de Desarrollo Turístico y Artesanal”.

Variable bajo observación: Idoneidad del Personal CAS Confianza (V1)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Si.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	Si.
R-05	No.
R-06	No.

Habiendo establecido los resultados concernientes a la Guía de Entrevista N° 01, es necesario establecer la forma en la que se planteó las preguntas correspondientes a la Guía de Entrevista N° 02 para la facilidad de interpretación del instrumento:

Tabla N° 21:

Preguntas correspondientes a la Guía de Entrevista N° 02:

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
N°	Pregunta
01	Como opinión crítica, ¿Cree usted que a la actualidad todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba (entendiéndose por los empleados de confianza) mantienen especial capacitación para el desarrollo de las actividades encomendadas por razón de su puesto?
02	Desde su experiencia como profesional, ¿Tiene usted conocimiento de los elementos que componen la experiencia general y específica en cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 31419 y de manera integral

	con el D.S. N° 053-2022-PCM?
03	Como una opinión abierta, ¿Considera usted correcto que tanto la Ley N° 31419 como el D.S. N° 053-2022-PCM hayan planteado requisitos genéricos que establecen vallas altas para el ingreso a una entidad pública bajo la figura de un empleado de confianza ya sea a nivel de gerencia general, gerencia de dirección o jefe de oficina?
04	Desde su posición como profesional, ¿Considera usted correctos los requisitos contemplados dentro del MPP de la Municipalidad Provincial de Moyobamba en cuanto al cómputo de experiencia para la contratación del personal confianza en relación a los establecidos a través del D.S. N° 053-2022-PCM?
05	Desde su posición como profesional, ¿Considera usted correcto los requisitos contemplados dentro del MPP de la Municipalidad Provincial de Moyobamba en cuanto a la acreditación de capacitación en gestión pública para la contratación del personal confianza en relación a lo establecidos a través del D.S. N° 053-2022-PCM?.
06	Como apreciación personal, ¿Considera usted que la no interacción relacionada entre el MPP de la Municipalidad Provincial de Moyobamba y el D.S. N° 053-2022-PCM ocasionarían como resultado un atraso en cuanto a la contratación del personal dado que este no estaría capacitado para ejercer dicha función según la normativa vigente a nivel supra nacional?

De la aplicación de nuestro instrumento de investigación denominado “Guía de Entrevista N° 02”, el cual consta de 06 preguntas abiertas se ha codificado cada respuesta con la nomenclatura “R” seguida del número correlativo a la que atiende quedando como ejemplo “R-01”, ello para la facilidad de interpretación dentro del aspecto pragmático del recuadro a aplicar dicho ello se procede a plasmar los resultados de la aplicación de los instrumentos aplicados de la siguiente forma:

Tabla N° 22:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: "Gerente Municipal".

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	La verdad creo que no.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	Como le digo la municipalidad cuenta con un MOF del 2012.
R-05	Como le digo la municipalidad cuenta con un MOF del 2012.
R-06	Claro que sí.

Tabla N° 23:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: "Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional".

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	No, en la actualidad solo recibimos capacitaciones en cursos básicos y generales.
R-02	Si, sin embargo, no estoy de acuerdo en los años; ya que si nadie nos da la oportunidad, como obtenemos la experiencia.
R-03	En ciertas formas sí.
R-04	No, ya que esos requisitos deben ser actualizados acorde con nuestra realidad.
R-05	No.
R-06	Claro que sí, ya que el MPP de la municipalidad está vigente pero no está adaptada a nuestra realidad.

Tabla N° 24:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Mayoritariamente.
R-02	Sí.
R-03	Me parece correcto.
R-04	A la fecha la Municipalidad Provincial de Moyobamba no cuenta con MPP, lo que tiene es un MOF del año 2012, cuyos requisitos están totalmente desfasados a la realidad.
R-05	Respuesta igual a la anterior.
R-06	Respuesta igual a la anterior.

Tabla N° 25:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Asesor Jurídico”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Particularmente me capacito por mi cuenta. Ya que las capacitaciones dentro de la municipalidad son temas generales.
R-02	Sí, tengo conocimiento.
R-03	Hay ciertos puntos que no se rigen a lo establecido.
R-04	Considero que sí.
R-05	Algunos requisitos sí.
R-06	No.

Tabla N° 26:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: "Procurador Publico".

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	En algunos casos, ya depende de uno la eficiencia que quiere demostrar.
R-02	Si.
R-03	En algunos casos sí, ya que como se adquiere experiencia sin la oportunidad.
R-04	Sí.
R-05	Algunos requisitos sí.
R-06	No.

Tabla N° 27:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: "Gerente de Administración y Finanzas".

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	No.
R-02	Si.
R-03	No, ya que precisamente son vallas altas las cuales no hay oportunidad mayormente para obtenerla.
R-04	Algunos.
R-05	Algunos.
R-06	Sí.

Tabla N° 28:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: "Gerente de Fiscalización y Seguridad Ciudadana".

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Aun no recibimos la capacitación idónea para la designación que va acorde con nuestro cargo.
R-02	Sí.
R-03	No estoy de acuerdo en todo su contexto.
R-04	No, por estar desactualizado.
R-05	Sí, ya que gracias a la capacitación en gestión pública se conoce a fondo lo relacionado a los cargos dentro de la municipalidad.
R-06	Sí, porque es un atraso que no nos permite avanzar.

Tabla N° 28:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: "Gerente de Desarrollo Social".

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Tengo entendido que siempre están buscando cursos de capacitación en diferentes especialidades.
R-02	Si.
R-03	Si.
R-04	Si.
R-05	Si.
R-06	Si.

Tabla N° 30:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Desarrollo Económico”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Considero que cada uno por su lado se capacita, pero no es constante.
R-02	Si, tengo conocimiento.
R-03	Considero que existe puntos que se contradicen y que en algunos requisitos específicos de experiencia nuevamente están direccionados a gestión municipal, saben que la experiencia en gestión pública abarca más aspectos y los estudios.
R-04	Considero que sí, solo se tendría que rebajar en los estudios, que no sea tan específicos.
R-05	Considero que se tiene que superar, ya que indica muy específicos a gestión municipal, considerando que la gestión pública es más propia.
R-06	Considero que no, además la relación entre perfil y el monto que percibe no se refleja, ya que no se debe pedir un gran perfil, ya que el nivel remunerativo es bajo.

Tabla N° 31:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Desarrollo Territorial”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Creo que no mucho se interesan en capacitarse de manera continua.

R-02	Sí.
R-03	Si, en su mayoría.
R-04	La municipalidad no cuenta con MPP.
R-05	La municipalidad no cuenta con MPP.
R-06	La municipalidad no cuenta con MPP.

Tabla N° 32:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Administración Tributaria”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Algunos.
R-02	Sí.
R-03	Si está correcto.
R-04	En lo establecido al MOF 2012, algunos de ellos.
R-05	En lo establecido al MOF 2012, algunos de ellos.
R-06	En lo establecido al MOF 2012, algunos de ellos.

Tabla N° 33:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Gerente de Gestión Ambiental”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	No, y esto se refleja en los cumplimientos de sus labores.
R-02	Sí.
R-03	En algunos casos sí.
R-04	Sí.
R-05	Si, en gran parte.

R-06	No.
------	-----

Tabla N° 34:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “secretaria general”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	No.
R-02	Sí.
R-03	Si.
R-04	No.
R-05	No.
R-06	Sí.

Tabla N° 35:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Sub-Gerente de Estudios, Proyectos y Obras Públicas”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	Creo que sí.
R-02	Lo básico.
R-03	Si.
R-04	Si.
R-05	Si.
R-06	Si.

Tabla N° 36:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Jefe de la Unidad de Tesorería”.

Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	No.
R-02	Sí, en su mayoría.
R-03	Si, en su mayoría.
R-04	Si.
R-05	Si.
R-06	Si.

Tabla N° 37:

Respuestas de la Guía de Entrevista N° 02 del funcionario bajo el cargo de: “Sub-Gerente de Desarrollo Turístico y Artesanal”.

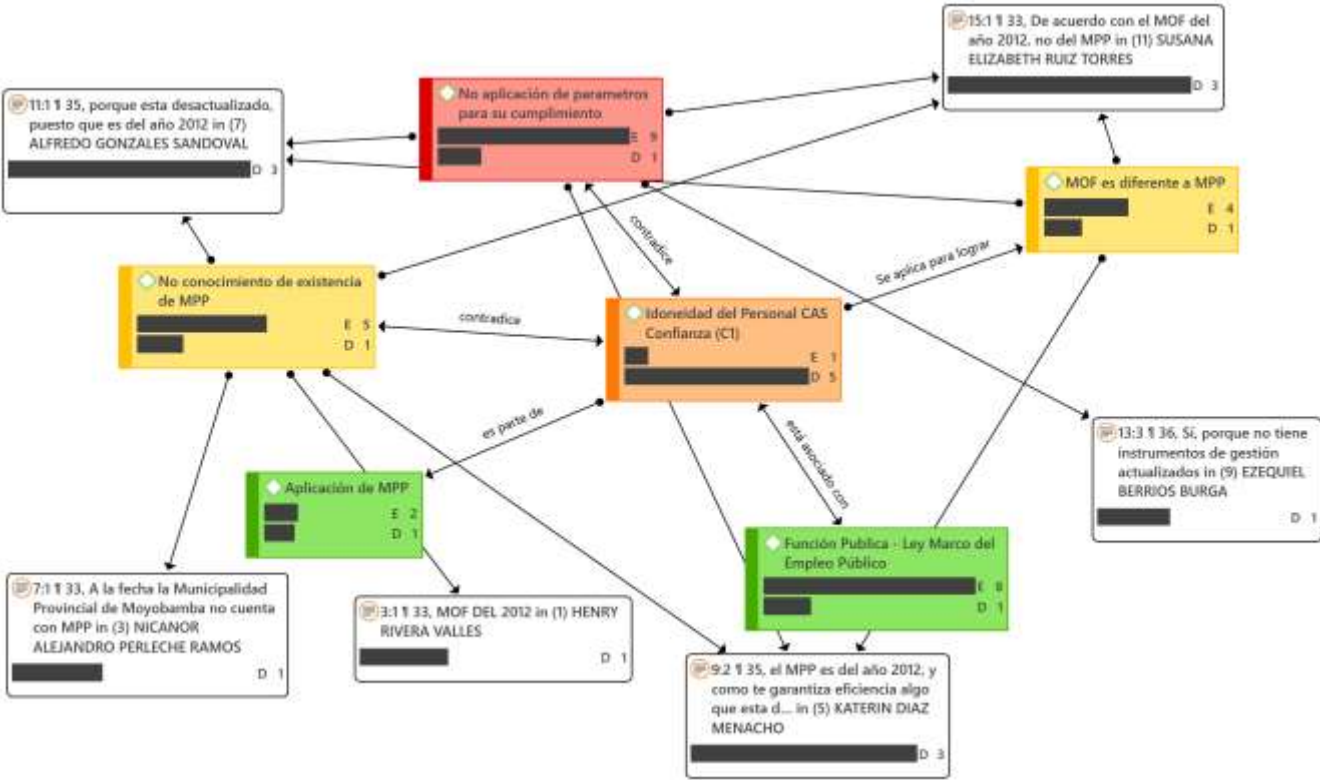
Variable bajo observación: Aplicación de la Ley N° 31419 (V2)	
Nomenclatura y Número	Respuesta
R-01	No.
R-02	Sí.
R-03	Si.
R-04	No.
R-05	No.
R-06	Sí.

En lo referente a la discusión de la presente tesis es necesario establecer que habiendo plasmado la respuestas obtenidas a través de la de ambos instrumentos, razón por la cual se sienta como punto ápice el absolver la respuesta al objetivo específico N° 01 planteado dentro de la presente investigación, siendo este: **Determinar cuáles son los criterios técnicos**

utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023, dicho ello se establece el siguiente red de ideas a través de la figura planteada a continuación a fin de obtener una visualización de los puntos a debatir a raíz de la recolección de datos:

Figura N° 01:

Red de Ideas correspondiente al Objetivo Especifico N° 01 a través de la aplicación de Programa Atlas ti Ver. 9 - 2021.



Fuente: Relación de términos en Guía de Entrevista N° 01 aplicada, ello a través del Programa Atlas ti Ver. 9 - 2021.

Interpretación: A través de la relación que se presenta entre la terminología empleada en la red de ideas podemos apreciar la categoría bajo estudio, siendo esta “Idoneidad del Personal CAS”, ello aunado de códigos signados como: 1. Aplicación de MPP, 2. Función Pública – Ley Marco del Empleo Público, 3. MOF es diferente a MPP, 4. No Aplicación de parámetros para su cumplimiento y 5. No conocimiento de existencia de MPP; dicho ello se resalta la leyenda de color

utilizado en cada código, el cual se aprecia en naranja para la categoría bajo estudio, verde en un cumplimiento positivo, amarillo en un cumplimiento deficiente y rojo en un cumplimiento negativo, finalmente se puede apreciar que cada código se encuentra enlazado con el porcentaje de frecuencia en cuanto al cumplimiento de estos códigos.

A través de la aplicación de nuestro instrumento se puede apreciar que el código “Aplicación de MPP” presenta un enraizamiento de 2 ocasiones, el código “Función Pública – Ley Marco del Empleo Público” presenta un enraizamiento de 8 ocasiones, el código “MOF es diferente a MPP” presenta un enraizamiento de 4 ocasiones, el código “No Aplicación de parámetros para su cumplimiento” presenta un enraizamiento de 9 ocasiones y el código “No conocimiento de existencia de MPP” presenta un enraizamiento de 5 ocasiones.

De los datos antes esbozados es necesario el resaltar que la presencia de un mayor enraizamiento se aprecia en los códigos signados de color amarillo y color rojo puesto que la “No Aplicación de parámetros para su cumplimiento” se relaciona de manera intrínseca con el planteamiento de nuestro objetivo bajo análisis (Objetivo Especifico N° 01), dadas las respuestas por parte de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Moyobamba se pone en evidencia que la mayoría de funcionarios no mantienen una capacitación adecuada para el cumplimiento efectivo de funciones en sus puestos, desconocen de la existencia de determinados documentos de gestión y que finalmente se confirma la Hipótesis Específica N° 01 planteada, siendo esta: Los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.

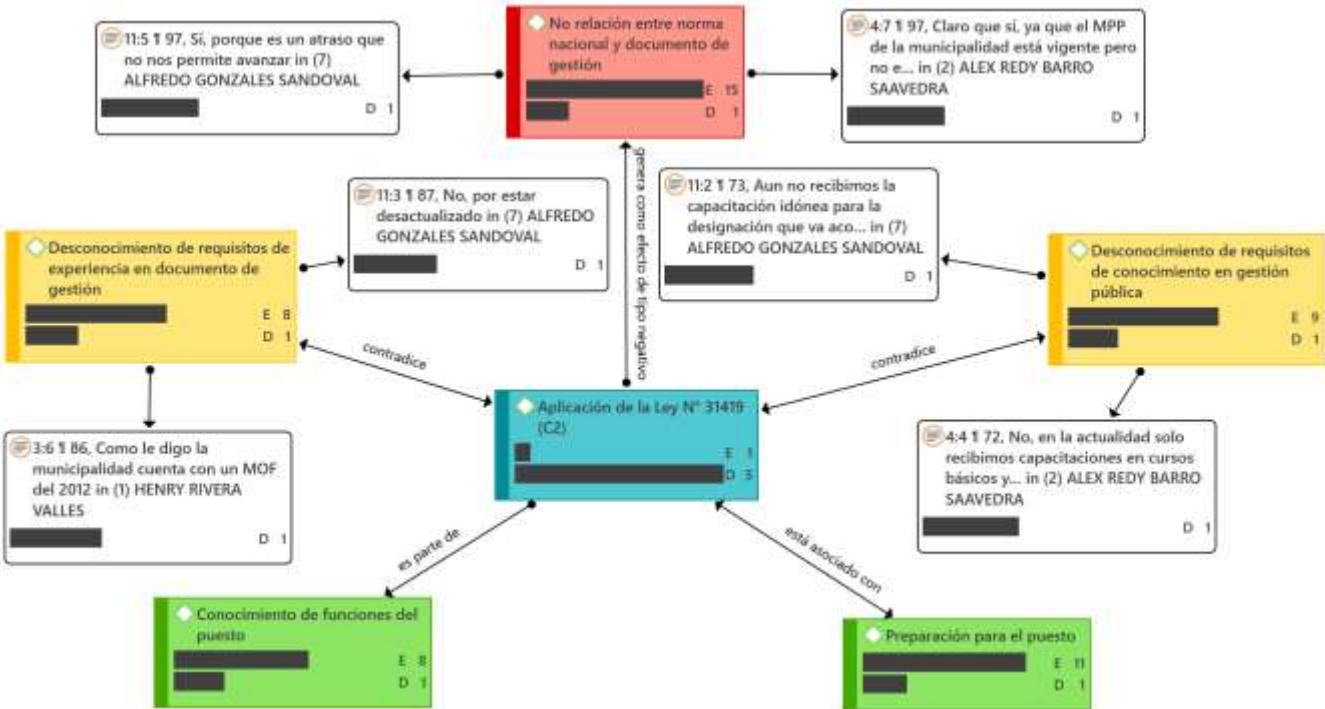
Dicha hipótesis planteada guarda extrema relación con lo establecido por Bardalez (2019), en cuanto sienta como general el establecer de qué manera la designación tiene influencia en la gestión de la municipalidad de Moyobamba, 2019, llegando a la conclusión de que la designación si tiene influencia significativa con la gestión de la municipalidad en lo concerniente al plano del personal, empero como dato complementario a dicho estudio es necesario el

establecer el tipo de designación dada, puesto que a partir del año 2019 la designación del personal confianza se vio limitada al régimen CAS con la entrada en vigencia de la Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2019 en aquel entonces.

Acto seguido se sienta como punto ápice el absolver el planteamiento consignado conforme al objetivo específico N° 02, siendo este **Determinar cuáles son los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023** dicho ello se establece el siguiente red de ideas a través de la figura planteada a continuación a fin de obtener una visualización de los puntos a debatir a raíz de la recolección de datos:

Figura N° 02:

Red de Ideas correspondiente al Objetivo Especifico N° 02 a través de la aplicación de Programa Atlas ti Ver. 9 - 2021.



Fuente: Relación de términos en Guía de Entrevista N° 02 aplicada, ello a través del Programa Atlas ti Ver. 9 - 2021.

Interpretación: A través de la relación que se presenta entre la terminología empleada en la red de ideas podemos apreciar la categoría bajo estudio, siendo esta “Aplicación de la Ley N° 31419”, ello aunado de códigos signados como: 1. Preparación para el puesto, 2. Conocimiento de funciones del puesto, 3. Desconocimiento de requisitos de experiencia en documento de gestión, 4. Desconocimiento de requisitos de conocimiento en gestión pública y 5. No relación entre norma nacional y documento de gestión; dicho ello se resalta la leyenda de color utilizado en cada código, el cual se aprecia en turquesa para la categoría bajo estudio, verde en un cumplimiento positivo, amarillo en un cumplimiento deficiente y rojo en un cumplimiento negativo, finalmente se puede apreciar que cada código se encuentra enlazado con el porcentaje de frecuencia en cuanto al cumplimiento de estos códigos

A través de la aplicación de nuestro instrumento se puede apreciar que el código “Preparación para el puesto” presenta un enraizamiento de 11 ocasiones, el código “Conocimiento de funciones del puesto” presenta un enraizamiento de 8 ocasiones, el código “Desconocimiento de requisitos de experiencia en documento de gestión” presenta un enraizamiento de 8 ocasiones, el código “Desconocimiento de requisitos de conocimiento en gestión pública” presenta un enraizamiento de 9 ocasiones y el código “No relación entre norma nacional y documento de gestión” presenta un enraizamiento un tanto alarmante de 15 ocasiones a través del cual se aprecia que el 90% de participantes coincidieron en la misma respuesta dentro del cuestionario.

De los datos antes esbozados es necesario el resaltar que la presencia de similar frecuencia se presenta dentro de los códigos signados de color amarillo y color verde, dejando con el mayor valor en cuanto al enraizamiento al color rojo puesto que la “No relación entre norma nacional y documento de gestión” presenta una alarmante situación dentro de la entidad edil estudiada, más allá de ello es necesario el resaltar la relación que guardan los códigos signados con color amarillo con el planteamiento de nuestro objetivo bajo análisis (Objetivo Especifico N° 02), dadas las respuestas por parte de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Moyobamba se pone en evidencia que la mayoría de

funcionarios no mantienen una capacitación adecuada en cuanto se refiere a los temas relacionados con la gestión pública in sui generis y menos aún para la el manejo, aplicación e interpretación de los documentos de gestión existentes dentro su plano edil, por lo que finalmente se confirma la Hipótesis Específica N° 02 planteada, siendo esta: Los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.

Dicha hipótesis planteada guarda extrema relación con lo establecido por Sánchez, (2019), en cuanto sienta como general si se cumple el perfil profesional de los funcionarios de confianza en la Región Huancavelica del año 2019, llegando a la conclusión de que los funcionarios designados en cargos de confianza no cumplen con el perfil profesional en el gobierno regional de Huancavelica, empero como dato complementario a dicho estudio es necesario el establecer la vigencia de la norma en aquel entonces, puesto que en el cauce del año 2019 el documento de gestión conocido como el Manual de Perfil de Puestos (MPP) ya se encontraba vigente y por ende reemplazaba al desfazado Manual de Organización de Funciones (MOF), ello teniendo en base lo establecido a través del Art. 16 de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, normas con las cuales se debe ser bastante meticuloso en lo referente a una investigación al establecer la base de cumplimiento de un documento de gestión dado que debe tenerse en cuenta la vigencia de su regulación para su funcionamiento.

Siguiendo con el cauce de nuestra investigación es necesario el absolver el planteamiento consignado conforme a lo requerido según el objetivo específico N° 03 de nuestra investigación, siendo este: **Determinar cuáles son los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.**

El presente punto tiende a responderse de forma teoría dado que en cuestión los el determinar los criterios de experiencia y trayectoria utilizados para la contratación de personal en una entidad edil es visualizar el documento de

gestión vigente dentro del plano de aplicación práctica, empero dentro del plano de la Municipalidad Provincial de Moyobamba se suscita una situación bastante interesante, la cual consiste en la existencia y aplicación de dos instrumentos que por razones legales son incompatibles entre sí por mandato de norma expresa (Art. 16 de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH), siendo estos el Manual de Perfil de Puestos (MPP) y el Manual de Organización de Funciones (MOF),

Cabe mencionar que de las respuestas brindadas por los funcionarios de alto rendimiento y de primera línea de la Municipalidad Provincial de Moyobamba se llega a la conclusión de que se está aplicando el MOF aprobado en el año 2012 y no el MPP a pesar de su existencia (aunque varios funcionarios refieran que no cuentan con uno) dado que fue aprobado con Resolución de Alcaldía N° 1129-2017-MPM/A de fecha 30 de noviembre de 2017.

Dicho ello se da por sentado que el instrumento aplicado en la Municipalidad Provincial de Moyobamba es el Manual de Organización de Funciones (MOF), razón por la cual será este el instrumento del cual se analizará de forma integral los criterios que mantiene con relación a la experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza a través de una tabla comparativa entre los criterios que mantiene el documento de gestión (MOF) con aquellos contenidos en la Ley N° 31419 conforme se evidencia a continuación:

Tabla N° 38:

Comparación entre los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza que mantiene el Manual de Organización de Funciones con los que contiene la Ley N° 31419.

Diferencias Sustanciales de criterios de experiencia y trayectoria entre el MOF de la MPM y los contenidos en la Ley N° 31419.					
N°	Puesto	Manual de Organización de Funciones		Ley N° 31419	
		Experiencia	Trayectoria	Experiencia	Trayectoria
01	Gerente Municipal	04 años		04 años	03 años

02	Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional	No especifica tiempo de cumplimiento a computar.		04 años	03 años
03	Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas	03 años		04 años	03 años
04	Asesor Jurídico	02 años		04 años	03 años
05	Procurador Público	05 años		04 años	03 años
06	Gerente de Administración y Finanzas	10 años	05 años	04 años	03 años
07	Gerente de Fiscalización y Seguridad Ciudadana	03 años		04 años	03 años
08	Gerente de Desarrollo Social	03 años		04 años	03 años
09	Gerente de Desarrollo Económico	03 años		04 años	03 años
10	Gerente de Desarrollo Territorial	03 años		04 años	03 años
11	Gerente de Administración Tributaria	03 años		04 años	03 años
12	Gerente de Gestión Ambiental	03 años		04 años	03 años
13	Secretaria General	03 años		04 años	03 años
14	Sub-Gerente de Estudios, Proyectos	02 años		04 años	03 años

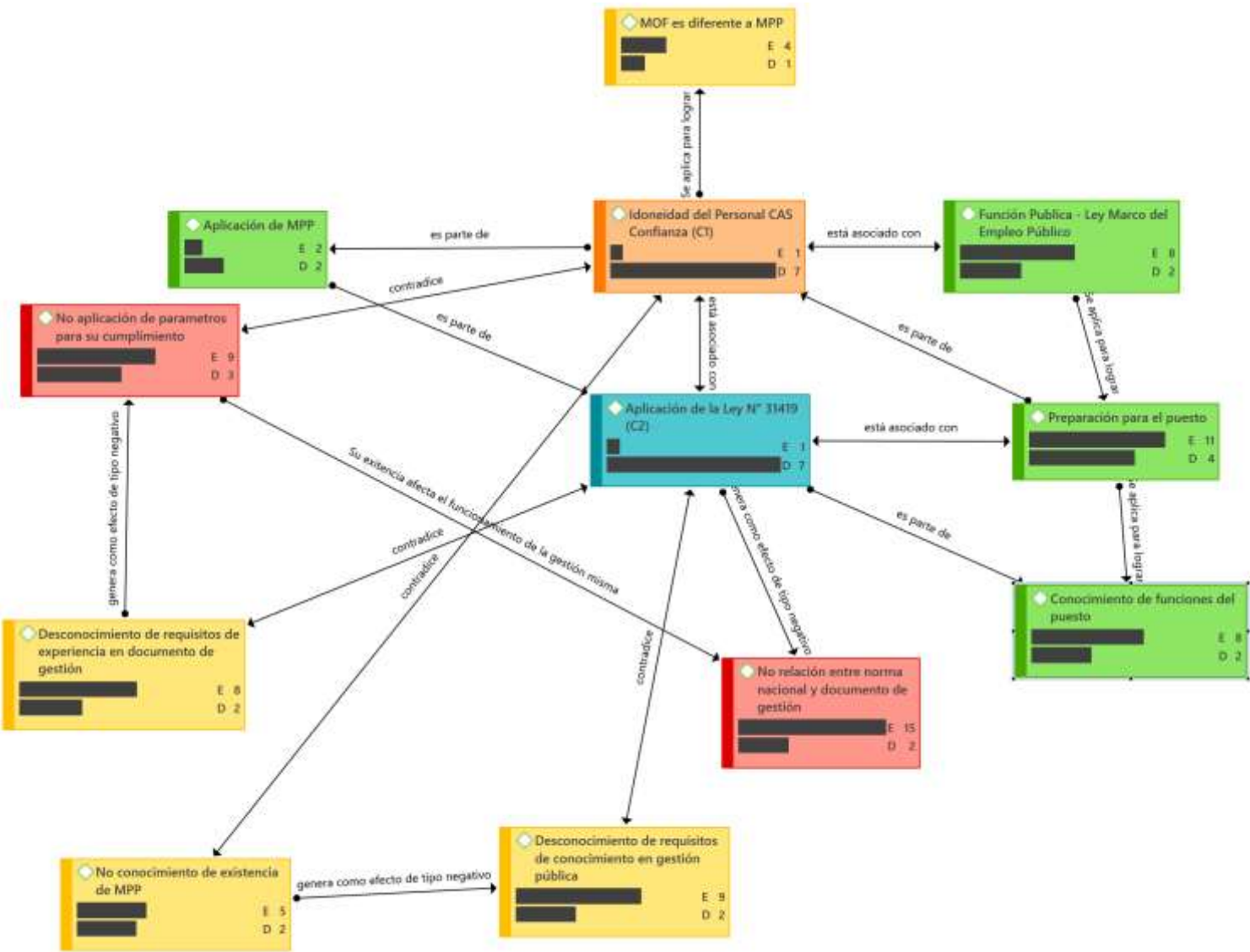
	y Obras Publicas				
15	Jefe de la Unidad de Tesorería	02 años	10 años	04 años	03 años
16	Sub-Gerente de Desarrollo Turístico y Artesanal	02 años		04 años	03 años

De la tabla antes esbozada se puede apreciar que en algunos puestos del personal contratado bajo el régimen de CAS confianza sobrepasa el criterio establecido por la ley y en la mayoría esta por debajo del límite mínimo e incluso se puede evidenciar la inexistencia de un puesto dentro del Manual de Organización y Funciones (MOF) que los funcionarios refieren se encuentra vigente, razón por la cual se confirma la Hipótesis Específica N° 03 planteada, siendo esta: Los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.

Finalmente, y dado pase al cierre de nuestra discusión y resultados es necesario el absolver el planteamiento consignado de nuestro objetivo general de nuestra investigación conforme a los aspectos ya tratados, sentando así nuestro objetivo general como: “Determinar si la contratación del Personal CAS Confianza se viene efectuando acorde con lo establecido en la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023”, dicho ello se establece el siguiente red de ideas a través de la figura planteada a continuación a fin de obtener una visualización de los puntos a debatir a raíz de la recolección de datos:

Figura N° 03:

Red de Ideas correspondiente al Objetivo General a través de la aplicación de Programa Atlas ti Ver. 9 – 2021.



Interpretación: A través de la relación que se presenta entre la terminología empleada en la red de ideas podemos apreciar que se han relacionado ambas categorías bajo estudio, siendo estas “Idoneidad del Personal CAS Confianza” y “Aplicación de la Ley N° 31419”, ello aunado con el porcentaje de frecuencia en cuanto al cumplimiento de estos códigos signados en el enraizamiento correspondiente a cada variable, pero con la diferencia de que este enraizamiento

presenta una relación entre los códigos que mantienen ambas categorías en nuestra investigación.

A través de la aplicación de nuestro instrumento se puede apreciar que los códigos presentan un enraizamiento conjunto, denotando así la relación intrínseca e integral que se presenta en su interpretación, acto seguido es menester el exponer los dos (02) códigos signados en color rojo, siendo estos “No Aplicación de parámetros para su cumplimiento” con un enraizamiento de 9 ocasiones y “No relación entre norma nacional y documento de gestión” con un enraizamiento de 15 ocasiones, los cuales se relacionan a través del vector que termina por configurar la aplicación práctica de estos 2 a través de la nomenclatura “Su existencia afecta el funcionamiento de la gestión misma”, ello en cuanto la no cumplirse de forma efectiva la idoneidad en la contratación del personal CAS confianza se estaría incurriendo en una flagrante vulneración a los criterios establecidos a través de la Ley N° 31419.

Finalmente, a través de los fundamentos esbozados en el párrafo precedente se termina por confirmar la Hipótesis General planteada en nuestra investigación, empero esta presenta una modificación en cuanto al documento de gestión instrumento utilizado dentro del plano de gestión de la Municipalidad Provincial de Moyobamba (entendiéndose por el reemplazo sin razón del MPP por el MOF), habiendo sido inicialmente establecida de la siguiente manera: *La contratación del personal CAS Confianza se viene efectuando acorde al lineamiento establecido por el CAP-P de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, empero no cumple los lineamientos mínimos establecidos en la Ley N° 31429 dado que dichos requisitos se encuentran desactualizados en la aplicación integral del documento de gestión antes mencionado y la norma antes detallada*, la cual se modifica quedando de la siguiente forma: La contratación del personal CAS Confianza se viene efectuando acorde al lineamiento establecido por el MOF de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, empero no cumple los lineamientos mínimos establecidos en la Ley N° 31429 dado que dichos requisitos se encuentran desactualizados en la aplicación integral del documento de gestión antes mencionado y la norma antes detallada.

Siendo esta: Los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza no se condicen con lo establecido a través de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.

V. CONCLUSIONES:

1. La relación de los criterios utilizados a través del análisis cualitativo de los datos de nuestra investigación denotan una relación existente a través del vector que termina por configurar la aplicación práctica de estos 2 a través de la nomenclatura “Su existencia afecta el funcionamiento de la gestión misma”, ello en cuanto al no cumplirse de forma efectiva la idoneidad en la contratación del personal CAS confianza se estaría incurriendo en una flagrante vulneración a los criterios establecidos a través de la Ley N° 31419.
2. La aplicación y correcto manejo de los documentos de gestión dentro de una entidad edil denota la eficacia en cuanto al manejo y control de diversas situaciones que se suscitan dentro del plano de la gestión pública, razón por la cual se debe tener en cuenta que estos siempre deben estar supeditados a la interpretación integral acorde a la norma, ello con la finalidad intrínseca de contratar personal altamente capacitado para el cumplimiento de las funciones que se le encomienden dentro del plano de gobierno local.
3. En el caso de la Municipalidad Provincial de Moyobamba se aprecia la discrepancia entre la vigencia de dos (02) documentos de gestión que son incompatibles entre sí, siendo estos el Manual de Organización de Funciones (MOF) y el Manual de Perfil de Puestos (MPP), puesto que los diferentes funcionarios difieren en cuanto no deciden cual es el que se encuentra vigente y se aplica dentro del plano de gobierno actual, debiendo recordar que a la actualidad la aplicación del MOF con el MPP por razones legales son incompatibles entre sí por mandato de norma expresa (Art. 16 de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH), dado que el cuerpo normativo antes mencionado señala que el MPP reemplaza al MOF en su totalidad.

VI. RECOMENDACIONES:

1. A la comunidad jurídica en general, se recomienda el tener en cuenta el plano que se va a investigar en lo concerniente a la gestión pública, puesto que esta mantiene la característica de abarcar la amplitud de los tres (03) niveles de gobierno (entendiéndose por el plano nacional, regional y local), ello a raíz de las similitudes y diferencias que puede presentar cada realidad de gobierno en la práctica.
2. A los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en primer lugar se agradece la disposición de tiempo y ayuda para la recopilación de datos de la presente, aunado a ello es necesario el hacer un llamado de atención a las áreas competentes para la revisión general de todos los documentos e instrumentos de gestión vigentes dentro del plano de gobierno actual a fin de que no existan discrepancias entre los mismos (como es el caso de la vigencia del Manual de Perfil de Puestos y el Manual de Organización de Funciones).
3. A la comunidad científica en general, si bien es cierto el realizar una investigación cualitativa sobre un aspecto prácticamente desconocido y novedoso dentro de la aplicabilidad practica de la carrera de derecho puede resultar tedioso, no se debe olvidar que la misma sienta las bases para la realización de investigación más complejas que coadyuven al conocimiento en general y a profundidad la corrección de ciertos parámetros dentro del plano practico investigado, como es el caso del llamamiento a la revisión de los documentos de gestión en el caso de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

REFERENCIAS

Acevedo Mercado , J. L., & Ortiz Pérez, A. (2010). Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. *Ius Et Veritas*, 220 - 233. Obtenido de www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI%20Aclaracion2.pdf

Alejandro Miguel , F. E., & Leonardo Arias, J. (2023). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores cas de la municipalidad distrital de Chongoyape – Año 2019* . Lambayeque: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.

Anampa, M. R. (2015). *¿MEJORES DIRECTIVOS, MEJOR ESTADO? CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS DEL PERÚ: LOGROS Y DESAFÍOS*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Araujo, H. E. (2022). *Contratación de personal y atención de denuncias en una entidad pública, Lima 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.

Beck, I., Törnquist , A., Broström , L., & Edberg, A.-K. (2023). *HAVING TO FOCUS ON DOING RATHER THAN BEING - Nurse assistants' experience of palliative care in municipal residential care settings*. Lund, Sweden: Lund University, P.O.

Behn, R. D. (2014). The Big Questions of Public Management. *American Society for Public Administration*, 313 - 234. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/977122> .

Chahu, J. A. (2022). *La designación de funcionarios en cargos de confianza y los niveles de corrupción burocrática en una Municipalidad peruana, 2022* . Lima: Universidad César Vallejo.

Concurso de Méritos con Precalificación, Decreto 1082 de 2015. Arts. 2.2.1.2.1.3.3. y ss. - Colombia (NORMATIVIDAD LEGAL Y REGLAMENTARIA CONCURSO DE MÉRITOS 2015).

De las modalidades de Selección, Ley 1150 de 2007. Artículo 2 Num. 3. - Colombia (NORMATIVIDAD LEGAL Y REGLAMENTARIA CONCURSO DE MÉRITOS 2007).

Furlong , K., & Bakker, K. (2010). The contradictions in `alternative' service delivery: governance, business models, and sustainability in municipal water supply. *nvironment and Planning C: Government and Policy*, 349 - 368. doi:10.1068/c09122

Jara, D. A. (2020). *Designación de los empleados de confianza como factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional La Libertad- 2019* . Trujillo: Universidad César Vallejo.

Lauracio Ticona , T., Ramos Rojas, J. T., & Morales Rocha, J. L. (2020). Incidencia de las modalidades de vinculación laboral en la efectividad financiera de las municipalidades peruanas 2011-2018. *Revista Científica - Dominio de las Ciencias*, 694 - 706. doi:10.23857/dc.v6i4.1500

Lupaca, P. T. (2022). *La designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.

Lynn Jr., L., Carolyn J., H., & Carolyn J. , H. (2000). *Studying Governance and Public Management: Challenges and Prospects*. Chicago: University of Chicago.

Mansilla, S. A. (2022). *Proceso de contratación y efectividad en el abastecimiento a los órganos de línea de la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Apurímac, 2020*. Abancay: UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

McLaughlin, K., Osborne, S., & Ferlie, E. (2002). *New Public Management*. USA and Canada: Taylor & Francis Group.

Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. 2016: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

Morales, J. A. (2017). *SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AREQUIPA 2016*. Arequipa: Universidad Católica Santa María.

Palomino, M., Cerna, D., & Ríos, M. (2013). El servidor municipal: un tema de agenda pendiente para fortalecer la gestión comunal. *Revista Argumentos*, 38 - 44. Obtenido de http://www.revistargumentos.org.pe/el_servidor_municipal.html

PETRIDOU, E., BECKER, P., & SPARF, J. (2021). Policy Entrepreneurs in Public Administration: A Social Network Analysis. *P&P Politics y Policy*, 414 - 445. doi:10.1111/polp.12386

Quispe, F. D. (2021). *Brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021*. Lima: Univesidad César Vallejo.

Rasgado, X. M. (2017). *La importancia de la profesionalización del servicio público. avances y retrocesos en materia de profesionalización en el estado de nuevo león*. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6558/655868327003/html/>

Rebaza, K. Y. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017* . Abancay: Universidad César Vallejo.

Rodríguez, W. A. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021*. Chimbote: Universidad César Vallejo.

Rojas, Y. F. (2018). *HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018*. Huánuco: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN.

Sanchez, R. Y. (2019). *CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO ESPECIALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – 2019. Huánuco: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN. doi:10.23857/pc.v5i9.1680

Solís, Y. S. (2020). *Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales del Perú*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Veliz, G. Y. (2020). *GESTIÓN MOTIVACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – HUÁNUCO 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco .

Vigoda, E. (2003). New Public Management. *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, 1 - 5 .

Wilson, S., & PricewaterhouseCoopers. (2001). Leveraging external accreditation to achieve PKI cross-recognition. *beTRUSTed*, 1 - 11. Obtenido de www.apii.or.kr/apec/atwg/preatg.html.

ANEXOS.

Anexo N° 01.


Matriz de Categorización Apriorística

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<p>Idoneidad del Personal CAS Confianza ante la aplicación de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023</p>	<p>¿Cuáles son los criterios establecidos para la contratación del Personal CAS Confianza a la luz de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?</p>	<p>PE1: ¿Cuáles son los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?</p>	<p>OG: Determinar cuáles son los criterios establecidos para la contratación del Personal CAS Confianza a la luz de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.</p>	<p>OE1: Determinar cuáles son los criterios técnicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.</p>	<p>Idoneidad del Personal CAS Confianza</p>	<p>Cumplimiento de Aptitud de Valores.</p>
		<p>PE2: ¿Cuáles son los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023?</p>		<p>OE2: Determinar cuáles son los criterios académicos utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023.</p>		<p>Análisis de Requisitos contemplados en el MPP acorde a la clasificación del CAP de la MPM.</p>
		<p>PE3: ¿Cuáles son los</p>		<p>OE3: Determinar cuáles son los criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS</p>	<p>Aplicación de la Ley N° 31419</p>	<p>Aplicación de criterios para la contratación contemplados en la ley y su reglamento.</p>

		<p> criterios de experiencia y trayectoria utilizados en la contratación de Personal CAS Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023? </p>		<p> Confianza en el marco de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023. </p>		<p> Relación de los criterios para contratación contemplados en la ley y su reglamento y el MPP de la MPM. </p>
--	--	---	--	---	--	---

Anexo N° 02.

Solicitud de Autorización para realizar la investigación.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" -
"Decenio de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
MESA DE PARTES

06 OCT 2023
N° Exp: 527861
Hora: 15:20

CARGO

Moyobamba, 06 de octubre de 2023

SR. ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
Jr. Pedro Canga N° 262 – Moyobamba.


SUMILLA: Solicito autorización para investigación de tesis y emisión de oficio.

Yo, **Katia Nohely Chávez Pinedo**, identificada con DNI N° 45841073, con código de estudiante N° 7002543317; estudiante de la Universidad César Vallejo – Sede Moyobamba, ante usted me presento saludándolo cordialmente y expongo lo siguiente:

Que a la actualidad la que suscribe la presente es alumna de la Universidad Cesar Vallejo, cursando el XII ciclo de la Carrera de Derecho, la finalidad de la presente es solicitarle sirva autorizar la investigación (tesis) la cual lleva como título: "Idoneidad del Personal CAS Confianza ante la aplicación de la Ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023"; y que aunado a la autorización sirva brindar las facilidades para entrevistar al personal escogido como población para la realización del precitado trabajo de investigación (tesis).

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración a vuestra persona.

Atentamente,



Katia Nohely Chávez Pinedo
DNI N° 45841073
Cod. Est. N° 7002543317

Adjunto:
1.A.- Copia de DNI del solicitante
1.B.- Copia de ficha de matrícula del solicitante
1.C.- Constata del Proyecto de Investigación.

Correo Electrónico: kchavezpinedo@univallejo.edu.pe Celular: 948402412

Anexo N° 03.

Autorización emitida por la entidad para realizar la investigación.



“Año de la unión, la paz y el desarrollo”

Moyobamba, 24 de octubre de 2023

CARTA N° 02023-MPM/GM

SEÑORA:
KATIA NOHELY CHÁVEZ PINEDO
Tfno N°948462412
Presenta.-

ASUNTO : REMITE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO INVESTIGACIÓN DE TESIS.

REFERENCIA : SOLICITUD EXP.527861.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, a nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en atención al documento de la referencia se autoriza a la estudiante **KATIA NOHELY CHÁVEZ PINEDO** con código de estudiante N°7002543317, realizar trabajo de investigación sobre “Idoneidad del personal Cas confianza ante la aplicación de la ley N° 31419 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2023”.

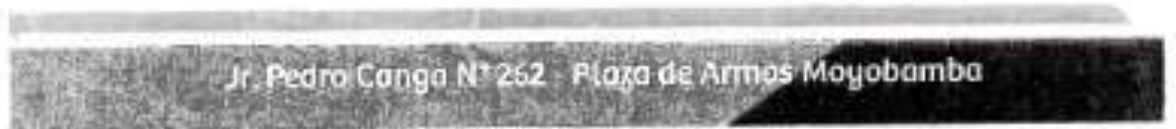
Sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



**EMPRESA PROMOCIÓN DE OTORGAMI
REGIÓN SAN MARTÍN**
HENRY RIVERA VALLES
GERENTE MUNICIPAL

C.C.
Archivo
EXP 527861



Jr. Pedro Canga N° 262 - Plaza de Armas Moyobamba

Anexo N° 04.

Validación por expertos.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bardales Cárdenas, Arnulfo.
Institución donde labora : Estudio Jurídico: Dr. Bardales - Moyobamba
Especialidad : Magister en Derecho Civil Empresarial
Instrumento de evaluación : Guía de Entrevista N° 01
Autor del instrumento : Chávez Pinedo, Katia Nohely

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cuantificación del Daño Moral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cuantificación del Daño Moral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cuantificación del Daño Moral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					42	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente, listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,2

Moyobamba, 09 de noviembre de 2022.

DNI N° 00886015

Magister en Derecho Civil Empresarial

ARNULFO SARDALAS CÁRDENAS
ABOGADO Reg. C. A. 38 N° 231
MAESTRO EN DERECHO CIVIL EMPRESARIAL

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bardales Cárdenas, Arnulfo.
 Institución donde labora : Estudio Jurídico: Dr. Bardales - Moyobamba
 Especialidad : Magister en Derecho Civil Empresarial
 Instrumento de evaluación : Guía de Entrevista N° 02
 Autor del instrumento : Chávez Pinedo, Katia Nohely

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Responsabilidad Civil.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Responsabilidad Civil.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Responsabilidad Civil.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					42	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente, listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,2

Moyobamba, 08 de noviembre de 2023.



DNI N° 60885016
 Magister en Derecho Civil Empresarial

ARNULFO BARDALES CÁRDENAS
 ABOGADO Reg. C.A. Nº 125
 MATRÍCULA DE EJERCICIO: 019.019634166

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Valerica Espinoza, María Aurora.

Institución donde labora : Poder Judicial - Juez del Juzgado Civil de la Provincia de Moyobamba

Especialidad : Doctora en Derecho

Instrumento de evaluación : Guía de Entrevista N° 01

Autor del Instrumento : Chávez Pinedo, Katia Nohely

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cuantificación del Daño Moral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable; de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cuantificación del Daño Moral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cuantificación del Daño Moral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente, listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Moyobamba, 09 de noviembre de 2023.


 MARÍA AURORA VALERICA ESPINOZA
 DOCTORA EN DERECHO
 DNI: 29282210

 DNI N° 29282210
 Doctora en Derecho

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Valencia Espinoza, María Aurora.
 Institución donde labora : Poder Judicial - Juez del Juzgado Civil de la Provincia de Moyobamba
 Especialidad : Doctora en Derecho
 Instrumento de evaluación : Guía de Entrevista N° 02
 Autor del Instrumento : Chávez Pinedo, Kattia Nohely

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Responsabilidad Civil.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Responsabilidad Civil.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Responsabilidad Civil.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					40	

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente, listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,6

Moyobamba, 09 de noviembre de 2023.



MARÍA AURORA VALENCIA ESPINOZA
 DOCTORA EN DERECHO
 DNI: 29282210

DNI N° 29282210
 Doctora en Derecho

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Santillán Mendoza, Orlando.
 Institución donde labora : S&B Abogados Consultores S.A.C - Moyobamba
 Especialidad : Magister en Derecho Civil Empresarial
 Instrumento de evaluación : Guía de Entrevista N° 01
 Autores del Instrumento : Chávez Pinedo, Katia Nohely

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal inherente a la variable: Principio del Tracto Sucesivo.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Principio del Tracto Sucesivo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Principio del Tracto Sucesivo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente, listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,5

Moyobamba, 09 de noviembre de 2023.



Orlando Santillán Mendoza
 ABOGADO
 REG. C.A.G.M. 288

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Santillán Mendoza, Orlando.
 Institución donde labora : S&B Abogados Consultores S.A.C - Moyobamba
 Especialidad : Magister en Derecho Civil Empresarial
 Instrumento de evaluación : Guía de Entrevista N° 02
 Autor del instrumento : Chávez Pinedo, Katia Nohely

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inscripción de Bienes Inmuebles.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Inscripción de Bienes Inmuebles.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inscripción de Bienes Inmuebles.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de aplicabilidad fehaciente, listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,5

Moyobamba, 09 de noviembre de 2023.



Orlando Santillán Mendoza
 ABOGADO
 REG. C.A.S.M. 288

Sello personal y firma