



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO REGIONAL**

TESIS

**LA REPOSICIÓN JUDICIAL DE TRABAJADORES
MUNICIPALES Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO DEL
GOBIERNO LOCAL PROVINCIAL CUSCO 2010-2021**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ECONOMÍA MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO
REGIONAL**

AUTOR:

Br. RAMIRO CANAL BEISAGA

ASESOR:

Mg. GONZALES BOZA, JUAN ABEL

ORCID: 0000-0003-2603-9248

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Juan Abel Gonzales Boza, quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada:

"La Roboración Judicial de los Trabajadores Municipales y su impacto en el Presupuesto del Gobierno Local Provincial del Cusco 2010-2021"

Presentado por: Ramiro Canal Beisaga DNI N° 24945037

presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de Maestro en Economía
menção: Gestión Pública y Desarrollo Regional

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del Reglamento para Uso del Sistema de Detección de Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 06 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 17 de noviembre de 2025

Firma

Post firma

Juan Abel Gonzales Boza

Nro. de DNI

23833826

ORCID del Asesor

0000-0003-2603-9248

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.

2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid:

27259:528627285

RAMIRO CANAL BEISAGA

LA REPOSICIÓN JUDICIAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO DEL GOB...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::27259:528627285

152 páginas

Fecha de entrega

16 nov 2025, 5:39 p.m. GMT-5

26.777 palabras

Fecha de descarga

16 nov 2025, 6:06 p.m. GMT-5

156.294 caracteres

Nombre del archivo

TESIS RAMIRO CANAL.docx

Tamaño del archivo

7,8 MB

6% Similitud general

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




Filtrado desde el Informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

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

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de Integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director(e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **LA REPOSICIÓN JUDICIAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO DEL GOBIERNO LOCAL PROVINCIAL CUSCO 2010-2021** del Br. RAMIRO CANAL BEISAGA. Hacemos de su conocimiento que el sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **DIECIOCHO DE SETIEMBRE DE 2025**.

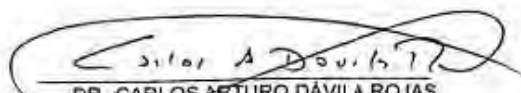
Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN ECONOMÍA MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO REGIONAL.

Cusco,

05/11/2025


MGT. MARIO CAMACHO
Primer Replicante


MGT. LUIS ARAOZ CUBA
Segundo Replicante


DR. CARLOS ARTURO DÁVILA ROJAS
Primer Dictaminante


MGT. ERICK CHUQUITAPA ROJAS
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

A mi esposa María Elena y a mis hijos
Ramiro, Jimena y Fabrizio, quienes son el
universo de mi felicidad.

A mis queridos hermanos Jorge, Luzmila,
Yoni, Vilma, Heber y Mery, con quienes
compartimos sueños y esperanzas.

A la memoria de mi madre Francisca, cuyo
breve e infinito amor y su repentina partida
templaron mi ser en la fragua del dolor.

A la memoria de mi añorado padre Armando,
ejemplo y compañero de alegrías y
sacrificios, cuyo recuerdo vibra perenne en
mi corazón.

Agradecimientos

A mi alma mater, la Universidad Nacional de
San Antonio Abad del Cusco y a su Escuela
de Pos Grado a cuyo cobijo académico supe
avanzar en la vida.

A mi asesor, por su apoyo incansable para
elaborar este trabajo. A mi familia por ser la
inspiración de mis esfuerzos.

A todos quienes me alentaron en este
empeño.

Índice general

Índice general	viii
Índice de Tabla	xii
Índice de figuras	xvi
Resumen	xix
Palabras clave:	xix
Abstract.....	xx
Introducción.....	xxi
CAPÍTULO I: Planteamiento del Problema.....	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema	4
a. Problema General	4
b. Problemas Específicos.....	4
1.3. Justificación e Importancia de la investigación.....	5
Valor Teórico.....	5
Implicancia Práctica	5
Justificación social y práctica	6
Utilidad Metodológica.....	6
Viabilidad o Factibilidad	7

1.4 Objetivos de la Investigación	7
a. Objetivo General.....	7
b. Objetivos Específicos	7
1.6. Delimitación de la Investigación	8
Alcance de la Investigación.....	8
1.7. Limitaciones de la Investigación	8
CAPÍTULO II: Marco Teórico Conceptual.....	9
2.1. Bases Teóricas	9
2.1.1. La Reposición Laboral.....	9
2.1.2. Mercado Laboral.....	10
2.1.3. Teorías que sustentan la investigación	26
2.1.4. Marco legal	39
2.1.4.1. Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972	39
2.1.4.2 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658. ..	39
2.1.4.3. Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público.	40
2.1.4.4. Ley del Presupuesto General de la República.	40
2.2. Marco Conceptual.....	42
2.3. Antecedentes empíricos de la Investigación.....	45
2.3.1. Antecedentes internacionales	45
2.3.2. Antecedente Nacional.....	46

2.3.3. Antecedentes Locales	50
2.4. Hipótesis	52
2.5. Identificación de variables e indicadores.....	52
Variable 1: Reposición judicial	52
Variable 2: Presupuesto	52
CAPÍTULO III: Metodología.....	55
3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica	55
3.1.1. Localización política	55
3.1.2. Localización geográfica.....	55
3.2. Tipo y nivel de Investigación	56
3.2.1. Tipo de investigación	56
3.2.2. Nivel de investigación	57
3.3. Unidad de Análisis	57
3.4. Población de estudio.....	57
3.5. Tamaño de la Muestra	57
3.6. Técnicas de selección de la muestra	58
3.7. Técnicas de recolección de información	58
3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	58
3.9. Técnicas para demostrar la verdad o Falsedad de las hipótesis planteadas.....	59
CAPÍTULO IV: Resultados y discusión	60

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	60
4.1.1 Realidad de las reposiciones y presupuesto institucional de la Municipalidad Provincial del Cusco.....	60
4.1.2. Realidad laboral de trabajadores repuestos judiciales de la Municipalidad Provincial del Cusco.....	86
4.1.3. Discusión de resultados	99
4.2. Prueba de hipótesis	105
4.3. Presentación de resultado	105
CAPÍTULO V: Conclusiones y recomendaciones	108
CONCLUSIONES.....	108
RECOMENDACIONES	110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
Anexos.....	119
Anexo 1: Matriz de consistencia	120
Anexo 2: Instrumentos de recolección de información.....	121
Anexo 3: Medios de verificación.....	126

Índice de Tabla

Tabla 1 En el ejercicio del cargo, ¿solicitó información referida al número de trabajadores con reposición judicial?	60
Tabla 2 ¿Evaluaba usted si el número de trabajadores repuestos judiciales era insuficiente, suficiente o excesivo?	61
Tabla 3 ¿Evaluaba si los trabajadores repuestos judiciales eran profesionales, técnicos o auxiliares?	62
Tabla 4 Durante su gestión, ¿se evaluaba el incremento de trabajadores repuestos judiciales?	63
Tabla 5 ¿Generaba usted (de manera voluntaria o involuntaria, por acción u omisión, de manera directa o indirecta) la desnaturalización de contratos laborales que luego derivaban en procesos judiciales de reposición laboral?	64
Tabla 6 ¿Recibía presiones, demandas, requerimientos o pedidos de puestos de trabajo de parte de las personas que apoyaron la campaña electoral?	65
Tabla 7 ¿Recibía pedidos o solicitudes de otras autoridades y/o funcionarios públicos para contratar a personas recomendadas?	66
Tabla 8 ¿Formulaba o actualizaba el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de la municipalidad?	67
Tabla 9 ¿Revisaba si en el CAP de la municipalidad estaban o podían ser incorporados los servidores repuestos judiciales?	68
Tabla 10 ¿Estableció algún mecanismo de control para evitar la desnaturalización de contratos que luego pudieran generar demandas de reposición laboral?	69
Tabla 11 ¿Controlaba la gestión de recursos humanos de los funcionarios	

subordinados para evitar las demandas de reposición judicial? 70

Tabla 12 ¿Inició procesos administrativos sancionadores o sancionó a los funcionarios subordinados por generar procesos judiciales de reposición laboral? 71

Tabla 13 ¿Evaluaba el incremento del presupuesto de gasto corriente destinado al pago de haberes a trabajadores repuestos judiciales? 72

Tabla 14 ¿Con cuánta frecuencia se reajustaba el presupuesto institucional destinado al pago de haberes a los trabajadores repuestos judiciales? 73

Tabla 15 ¿Se modificaba el presupuesto de gasto corriente y los presupuestos de los proyectos de inversión para incluir en ellos a los trabajadores con reposición judicial? 74

Tabla 16 ¿Las normas y disposiciones gubernamentales para la formulación del presupuesto municipal se aplicaban de forma regular en el municipio considerando la obligación de acatar las reposiciones laborales? 75

Tabla 17 ¿Las reposiciones judiciales de trabajadores generaban déficit presupuestal durante su gestión? 76

Tabla 18 ¿Solicitaba créditos suplementarios para cubrir las obligaciones presupuestales generadas por las reposiciones judiciales de trabajadores? 77

Tabla 19 ¿Evaluaba o modificaba el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por las reposiciones judiciales? 78

Tabla 20 ¿Generó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por beneficios generados en la negociación colectiva con los sindicatos? 79

Tabla 21 ¿Dejó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por remuneraciones impagas? 80

Tabla 22 ¿Durante su gestión, incrementaron las remuneraciones de los servidores

repuestos judiciales?	81
Tabla 23 ¿En la gestión municipal, evaluaron el impacto presupuestal de las reposiciones judiciales? ¿Adoptaron algún acuerdo?	82
Tabla 24 ¿La Contraloría General de la República observó el creciente número de reposiciones judiciales y su impacto en el presupuesto institucional?	83
Tabla 25 ¿El incremento del gasto en remuneraciones afectaba la ejecución de proyectos u obras?	84
Tabla 26 Años y Meses de Reposición.....	86
Tabla 27 Área de Inicio	87
Tabla 28 Continúa en Área de Inicio	88
Tabla 29 Área Actual.....	89
Tabla 30 Grupo Ocupacional.....	90
Tabla 31 Plaza que Ocupa	91
Tabla 32 Monto de Remuneración	92
Tabla 33 Motivo de Reposición.....	94
Tabla 34 Satisfacción con Remuneración.....	95
Tabla 35 Incremento de Sueldo al ser Repuesto.....	95
Tabla 36 Opinión sobre Cantidad de Trabajadores Repuestos.....	96
Tabla 37 Resumen de Trabajadores Judiciales Repuestos a diciembre de 2021	97
Tabla 38 Evaluar el Cambio en la Cantidad de Trabajadores en Diferentes Regímenes Laborales entre 2017 y 2021.	98
Tabla 39 Evaluar la Tendencia General en la Cantidad de Trabajadores Municipales por Régimen Laboral entre 2017 y 2021.	99

Tabla 40 Impacto Presupuestal y Administrativo:	100
Tabla 41 Desnaturalización de Contratos y Reposición Judicial:	101
Tabla 42 Sobredimensionamiento de Personal.....	103
Tabla 43 Impacto en Obligaciones Remunerativas	104

Índice de figuras

Figura 1 Evolución del Empleo Informal	15
Figura 2 Personal Cesante y Personal que Presta Servicio en la Municipalidad del Cusco	56
Figura 3 En el ejercicio del cargo, ¿solicitó información referida al número de trabajadores con reposición judicial	60
Figura 4 ¿Evaluaba usted si el número de trabajadores repuestos judiciales era insuficiente, suficiente o excesivo?	61
Figura 5 ¿Evaluaba si los trabajadores repuestos judiciales eran profesionales, técnicos o auxiliares?	62
Figura 6 Durante su gestión, ¿se evaluaba el incremento de trabajadores repuestos judiciales?	63
Figura 7 ¿Generaba usted (de manera voluntaria o involuntaria, por acción u omisión, de manera directa o indirecta) la desnaturalización de contratos laborales que luego derivaban en procesos judiciales de reposición laboral?	64
Figura 8 ¿Recibía presiones, demandas, requerimientos o pedidos de puestos de trabajo de parte de las personas que apoyaron la campaña electoral?	65
Figura 9 ¿Recibía pedidos o solicitudes de otras autoridades y/o funcionarios públicos para contratar a personas recomendadas?	66
Figura 10 ¿Formulaba o actualizaba el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de la municipalidad?	67
Figura 11 ¿Revisaba si en el CAP de la municipalidad estaban o podían ser incorporados los servidores repuestos judiciales?	68

Figura 12 ¿Estableció algún mecanismo de control para evitar la desnaturalización de contratos que luego pudieran generar demandas de reposición laboral?.....	69
Figura 13 ¿Controlaba la gestión de recursos humanos de los funcionarios subordinados para evitar las demandas de reposición judicial?	70
Figura 14 ¿Inició procesos administrativos sancionadores o sancionó a los funcionarios subordinados por generar procesos judiciales de reposición laboral?	71
Figura 15 ¿Evaluaba el incremento del presupuesto de gasto corriente destinado al pago de haberes a trabajadores repuestos judiciales?	72
Figura 16 ¿Con cuánta frecuencia se reajustaba el presupuesto institucional destinado al pago de haberes a los trabajadores repuestos judiciales?	73
Figura 17 ¿Se modificaba el presupuesto de gasto corriente y los presupuestos de los proyectos de inversión para incluir en ellos a los trabajadores con reposición judicial?	74
Figura 18 ¿Las normas y disposiciones gubernamentales para la formulación del presupuesto municipal se aplicaban de forma regular en el municipio considerando la obligación de acatar las reposiciones laborales?	75
Figura 19 ¿Las reposiciones judiciales de trabajadores generaban déficit presupuestal durante su gestión?	77
Figura 20 ¿Solicitaba créditos suplementarios para cubrir las obligaciones presupuestales generadas por las reposiciones judiciales de trabajadores?	78
Figura 21 ¿Evaluaba o modificaba el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por las reposiciones judiciales?	79
Figura 22 ¿Generó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por beneficios generados en la negociación colectiva con los sindicatos?.....	80

Figura 23 ¿Dejó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por remuneraciones impagas?	81
Figura 24 ¿Durante su gestión, incrementaron las remuneraciones de los servidores repuestos judiciales?	82
Figura 25 ¿En la gestión municipal, evaluaron el impacto presupuestal de las reposiciones judiciales? ¿Adoptaron algún acuerdo?	83
Figura 26 ¿La Contraloría General de la República observó el creciente número de reposiciones judiciales y su impacto en el presupuesto institucional?	84
Figura 27 ¿El incremento del gasto en remuneraciones afectaba la ejecución de proyectos u obras?	85
Figura 28 Años y Meses de Reposición	86
Figura 29 Área de Inicio	88
Figura 30 Continúa en Área de Inicio	89
Figura 31 Área Actual	90
Figura 32 Grupo Ocupacional	91
Figura 33 Plaza que Ocupa.....	92
Figura 34 Monto de Remuneración	93
Figura 35 Motivo de Reposición	94
Figura 36 Satisfacción con Remuneración	95
Figura 37 Incremento de Sueldo al ser Repuesto	96
Figura 38 Opinión sobre Cantidad de Trabajadores Repuestos	97

Resumen

El estudio titulado “La reposición judicial de trabajadores municipales y su impacto en el presupuesto del gobierno local provincial, Cusco 2010-2021” formuló como objetivo de trabajo determinar el impacto de los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales en el presupuesto del gobierno local provincial Cusco 2010-2021. El estudio hizo uso del nivel correlacional, del tipo explicativo. Tuvo como población a los trabajadores con Sentencias judiciales consentidas y ejecutoriadas. La seleccionada fue la siguiente: 128 trabajadores repuestos judiciales al D.L. 276, 202 obreros repuestos judiciales al D.L. 728, 53 trabajadores repuestos judiciales al D.L. 1057 CAS, 3 ex alcaldes de la Municipalidad Provincial del Cusco y 10 ex gerentes municipales del gobierno local provincial del Cusco. La técnica aplicada fue el análisis de documentos y las encuestas. Se ha demostrado una correlación significativa entre el alto número de trabajadores repuestos judicialmente y el costo presupuestal en el Gobierno Municipal del Cusco. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.713**, lo que indica una fuerte relación positiva. Esto sugiere que a medida que aumenta la reposición judicial de trabajadores, también se incrementa el costo presupuestal. Además, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.508$) revela que aproximadamente el 50.8% de la variabilidad en el costo presupuestal puede ser explicada por la variación en el número de trabajadores repuestos judicialmente. Estos resultados resaltan la importancia de esta relación en la administración del talento humano y el presupuesto municipal.

Palabras clave: Reposición Laboral, Presupuesto Público, Eficiencia, Gestión.

Abstract

The study entitled ‘The judicial reinstatement of municipal workers and its impact on the budget of the provincial local government, Cusco 2010-2021’ formulated as its working objective to determine the impact of the judicial reinstatement processes of municipal workers on the budget of the provincial local government Cusco 2010-2021. The study made use of the correlational level, of the explanatory type. It had as population the workers with consented and enforced judicial sentences. The selected sample was as follows: 128 workers with judicial reinstatements to D.L. 276, 202 workers with judicial reinstatements to D.L. 728, 53 workers with judicial reinstatements to D.L. 1057 CAS, 3 former mayors of the Provincial Municipality of Cusco and 10 former municipal managers of the provincial local government of Cusco. The technique applied was the analysis of documents and surveys. A significant correlation has been demonstrated between the high number of judicially reinstated workers and the budgetary cost in the Municipal Government of Cusco. The Pearson correlation coefficient is 0.713**, indicating a strong positive relationship. This suggests that as the judicial replacement of workers increases, the budget cost also increases. Furthermore, the coefficient of determination ($R^2 = 0.508$) reveals that approximately 50.8% of the variability in budget cost can be explained by the variation in the number of workers judicially replaced. These results highlight the importance of this relationship in the management of human talent and the municipal budget.

Keywords: Labour Replacement, Public Budget, Efficiency, Management

Introducción

El año 2008 se promulgó el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), para reemplazar los contratos de servicios no personales que estaban vigentes, y por el cual, muchos trabajadores accedían a un puesto laboral en la administración pública. Sin embargo, esta modificación en la legislación laboral, generó muchos procesos judiciales de reposición laboral que, en su mayoría, concluyeron en resoluciones favorables a los trabajadores, obligando a las entidades públicas a reponerlos en sus puestos de trabajo. Estas reposiciones laborales tienen un impacto directo en la gestión y manejo del presupuesto de la Municipalidad Provincial del Cusco, cuyos ingresos económicos deben destinarse, en su mayoría, al pago de sueldos y beneficios económicos del personal. En ese sentido, mediante la presente tesis se investiga el impacto presupuestal de las reposiciones laborales, las gestiones contables y financieras que deben realizar los funcionarios municipales para el pago de las remuneraciones.

Frente a dicha problemática, el presente estudio propuso como problema de investigación:

¿Cómo se han desarrollado y qué características han tenido los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales y su relación con el presupuesto del gobierno local provincial del Cusco durante el periodo 2010-2021? Asimismo, se propuso como objetivo determinar el incremento de trabajadores repuestos judiciales, la carga presupuestal que genera y el trabajo que realizan dichos trabajadores para el logro de la eficiencia en la función municipal.

El estudio está organizado en cinco capítulos: primero, se realiza la descripción de la problemática en estudio, con la finalidad de mostrar a la comunidad académica las deficiencias

en cuanto a la promulgación del Decreto en estudio. Dentro de este apartado se presenta la formulación de los problemas que los objetivos. Luego, se describen los fundamentos que justifican la investigación.

Segundo, se presentaba aspectos referidos al marco teórico. Este capítulo dos, está organizado en cinco partes. En la primera, se describen las bases teóricas del estudio que están relacionados con las variables de trabajo. En la segunda parte se presenta el marco conceptual en relación a los términos utilizados en investigación. En la tercera, se presentan los antecedentes de investigación internacionales y nacionales. En la cuarta parte, se presenta la formulación de las hipótesis y finalmente se consigna las variables trabajadas.

Tercero, en este capítulo se consignan aspectos referidos al método de investigación. Se señala el ámbito de estudio. Se especifica el tipo y nivel desarrollado. Se describe la unidad del análisis. Se presenta la población y el tamaño de la muestra. Se describen las técnicas para el análisis de datos y para la selección de la muestra.

Cuarto, se presentaron resultados y la discusión de la investigación. Este apartado está dividido en tres partes. La primera de ellas presenta una forma de procesamiento de información y el análisis de resultados. Dentro de esta primera parte también se consigna la discusión en base a los resultados obtenidos. La segunda parte está referida a la prueba de hipótesis y en la tercera parte se presentan los resultados de estudio.

Quinto, este último capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones adoptadas luego de la aplicación de las técnicas.

CAPÍTULO I: Planteamiento del Problema

1.1. Situación Problemática

Uno de los grandes desafíos que enfrentan los estados modernos es superar las deficiencias y limitaciones que existen en la forma cómo se asignan los cargos directivos, gerenciales, técnicos, especialistas y de servicios, que en conjunto permitan brindar adecuados y eficientes servicios municipales a los vecinos de una jurisdicción.

El proceso de recaudación de tributos, impuestos y otras obligaciones tributarias, prestación de servicios, seguridad ciudadana, orden y seguridad, ejecución de obras de infraestructura vecinal, servicios sociales, promoción del desarrollo social y otras tareas asignadas a los gobiernos locales, solo se podrá cumplir de manera eficiente cuando se cuente con personal de funcionarios, servidores administrativos y obreros, debidamente calificados, con experiencia en su labor y en permanente capacitación.

Sin embargo, esta realidad es solo un sueño en el Perú, donde irresponsablemente y sin medir el efecto que pueden ocasionar estos actos, los gobernadores regionales y alcaldes provinciales y distritales, por notorios cálculos y clientelismo político, durante su periodo de gestión y al término de sus mandatos han impulsado el aumento desmesurado de personal. Así, tenemos un gran número de trabajadores temporales que han devenido en servidores permanentes, cuya continuidad está avalada por una sentencia judicial.

Las reposiciones judiciales en el Perú se multiplicaron a partir del 27 de junio del 2008, cuando se promulgó el Decreto Legislativo (DL) N° 1057 que establece el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (El Peruano, 2008). La cuarta disposición complementaria prohíbe la firma o ampliación de acuerdos de servicios no personales o de otras modalidades contractuales.

Hasta entonces, en aplicación del artículo 1764° y otros del Código Civil, (El Peruano) (1984), en el Sector Público, un mecanismo para contratar personal era mediante el "contrato de servicios no personales", por el cual, el trabajador para ingresar a laborar en una entidad pública no se sometía a ningún concurso de méritos y sólo estaba obligado a prestar sus servicios percibiendo una remuneración mensual, sin que se establezca una relación de vínculo o subordinación laboral, con el contratante.

El Reglamento del DL N° 1057, en El Peruano (2008), estableció que “Los contratos por servicios no personales vigentes al 29 de junio de 2008, prevalecen hasta que este caduque. Las partes están autorizadas para suplir, mediante acuerdo mutuo, previo a que este caduque. En una situación de renovación o prórroga, es reemplazado por medio de un contrato administrativo de servicios” (El Peruano, 2008).

En aplicación de dicho reglamento, los trabajadores con “Contrato de Servicios No Personales” debían pasar al nuevo régimen CAS, sin embargo, la mayor parte de los gobiernos locales y entidades públicas del país, no cumplió esta obligación. Por diversas razones, tanto políticas, organizacionales como presupuestales, muchos trabajadores que tenían este tipo de contrato no fueron transferidos al régimen CAS y se quedaron sin un puesto de trabajo, con los consiguientes perjuicios laborales, económicos y sociales.

El personal que laboraba y perdió su trabajo, recurrió al Poder Judicial para plantear, en su mayoría, la reposición en sus puestos de trabajo, argumentando la desnaturalización de sus contratos, el establecimiento de vínculos laborales y de subordinación y, por ende, la demanda de su reposición laboral.

De acuerdo a las demandas planteadas, los trabajadores presentaban como pruebas de su vínculo laboral y de su relación de subordinación con sus jefes inmediatos, diversos

documentos internos como memorandos que recibieron con indicaciones precisas del trabajo que debían realizar, registro de ingreso y salida de su centro de labor, informes que elevaban a sus jefes inmediatos sobre labores realizadas y otros documentos, que, en conjunto, configuraban una real y existente relación y vínculo laboral.

Estos procesos judiciales, se iniciaron el año 2008 y las sentencias en primera instancia se comenzaron a emitir desde el año 2010.

El tema adopta singular importancia si consideramos que esta situación es generalizada en las 25 regiones del Perú, 1,891 gobiernos locales, (de los cuales, 196 son municipalidades provinciales y 1,695 son municipios distritales), (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2023) y en las diversas entidades públicas como direcciones regionales sectoriales (Salud, Educación, Agricultura, etc.) universidades públicas, organismos públicos descentralizados (OPDs) y otros.

El problema objeto de investigación es la carga laboral que afronta el gobierno local de la provincia como también el impacto presupuestal que le genera la obligatoria reposición de trabajadores temporales que el Poder Judicial dispone. Esta carga laboral y el impacto presupuestal inciden en los niveles de efectividad de la gestión municipal. El obligado cambio de régimen de servidores temporales a trabajadores permanentes obliga a modificar los presupuestos municipales, ya que las planillas laborales pasan a ser presupuestos fijos que se deben garantizar en forma mensual, con los recursos de cada institución pública.

Este proceso de reposiciones judiciales laborales se ha iniciado con mayor frecuencia desde el año 2010 y en forma paulatina se van multiplicando, generando dificultades financieras para el gobierno local. De la planilla del año 2017 se aprecia que en la Municipalidad Provincial del Cusco existen 166 trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) repuestos

judiciales, 524 obreros incorporados por orden judicial y 186 obreros con medida cautelar judicial que forma parte de un proceso judicial de reposición.

Se aprecia que al año 2017 en total existían 876 trabajadores y obreros municipales laborando en el gobierno local del Cusco por orden judicial. Esta cifra significa que aproximadamente el 43% de la planilla de servidores, son repuestos judiciales, situación que, de acuerdo con las versiones verbales de funcionarios municipales, en los años posteriores (2018 y 2020) se ha incrementado debido al alto número de procesos de reposición laboral que acogió el Poder Judicial en contra de la Municipalidad del Cusco.

Actualmente, en nuestra legislación, en el sector público pueden laborar trabajadores por medio del régimen del Decreto Legislativo 728, régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS, Decreto Legislativo 1057) o mediante el régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276) desde julio de 2008.

1.2. Formulación del Problema

a. Problema General

¿Cómo se han desarrollado y qué características han tenido los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales y su relación con el presupuesto del gobierno local provincial del Cusco durante el periodo 2010-2021?

b. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el incremento de trabajadores repuestos judiciales, su proyección en el corto plazo y su impacto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP)?
- ¿Cuál es la carga presupuestal de la planilla de los trabajadores repuestos judiciales?

- ¿Cuál es el aporte efectivo del trabajo que realizan dichos trabajadores para el logro de la eficiencia en la función municipal?

1.3. Justificación e Importancia de la investigación

Valor Teórico

Este estudio pretende describir un fenómeno ampliamente generalizado en entidades públicas a nivel nacional, y con mayor precisión en los gobiernos locales, donde las autoridades y funcionarios ediles, por acción u omisión, generan un grave problema presupuestal y financiero como es el incremento, no planificado ni previsto presupuestalmente, de trabajadores permanentes, a partir de la desnaturalización de sus contratos laborales.

Este incremento de trabajadores se realiza como es evidente, sin un concurso de méritos y calificaciones, que permitiría contratar a los servidores más calificados y con mayor experiencia para determinadas plazas. Por el contrario, la orden judicial de reposición de trabajadores no considera las calificaciones ni especialización del trabajador demandante, sino, prioriza únicamente la vigencia y aplicación de los derechos laborales.

En un contexto de evolución, donde se quiere superar las deficiencias de la labor municipal, garantizando la adecuada diligencia de los recursos humanos como también de los recursos económicos, resulta absolutamente contradictorio esta tendencia creciente de reposiciones judiciales.

Implicancia Práctica

Esta investigación permitirá determinar los errores o irregularidades que se cometen en la función municipal al momento de contratar o ampliar los contratos laborales de los trabajadores temporales, de modo tal que se sistematice la casuística y en las municipalidades se dispongan normas internas claras que permitan controlar y reducir los procesos judiciales de

reposición laboral, que a la postre, derivan en sentencias judiciales adversas al interés del gobierno municipal o de otras entidades estatales del país.

Asimismo, se permitió establecer cuánto se ha incrementado el número de trabajadores repuestos judiciales y cómo se proyecta este incremento tomando en cuenta los procesos judiciales pendientes de resolución.

Justificación social y práctica

Desde una perspectiva social y personal, la reposición judicial de trabajadores municipales y su impacto en el presupuesto del gobierno local provincial del Cusco en el período 2010-2021 cobra relevancia al considerar el bienestar de los empleados afectados y la responsabilidad de las autoridades en la administración de los recursos públicos. Al abordar este tema, se busca analizar cómo las decisiones judiciales impactan en la estabilidad laboral de los trabajadores, así como en la viabilidad financiera de las instituciones locales. La justificación social y personal de esta investigación radica en su potencial para visibilizar las implicaciones humanas y económicas de las reposiciones judiciales, promoviendo la equidad, la justicia y la eficiencia en la gestión de los recursos públicos.

Utilidad Metodológica

La justificación metodológica de esta investigación se sustenta en la necesidad de aplicar un enfoque metodológico analítico, comparativo y longitudinal para abordar la reposición judicial de trabajadores municipales y su impacto en el presupuesto del gobierno local provincial del Cusco durante el período 2010-2021. La metodología propuesta permitirá la recolección de datos, el análisis de casos, la consulta a expertos en economía y gestión pública, y la formulación de recomendaciones basadas en evidencia que promuevan la sostenibilidad financiera y la equidad laboral en el ámbito municipal. La justificación metodológica de este

estudio se centra en su capacidad para generar conocimiento empírico, riguroso y práctico que contribuya a la mejora de las políticas públicas, la eficiencia en la administración de recursos y el bienestar de los trabajadores municipales en el contexto provincial del Cusco.

Viabilidad o Factibilidad

Esta investigación, además de conocer que en la administración pública encontramos personal que realiza labores bajo los regímenes de los DL 728, DL 276 y CAS, permitirá evaluar, plantear y tener un régimen laboral exclusivo para los gobiernos municipales, y por extensión para los gobiernos regionales, que, por un lado, permita seleccionar al talento humano más calificado para las diversas funciones municipales, y por otro lado, evite el incremento desmedido de trabajadores repuestos por sentencia judicial, quienes no necesariamente han sido seleccionados previamente y en muchos casos, no presentan calificaciones académicas o experiencias laborales que garanticen un aporte efectivo al cumplimiento de la función municipal.

1.4 Objetivos de la Investigación

a. Objetivo General

- Describir las causas y los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales y el incremento del presupuesto de personal en el gobierno local provincial Cusco 2010-2021.

b. Objetivos Específicos

- Conocer el incremento de trabajadores repuestos judiciales, su proyección en el corto plazo y su impacto en el presupuesto municipal, Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- Describir la carga presupuestal de la planilla de los trabajadores repuestos judiciales.

- Establecer el aporte efectivo del trabajo que realizan dichos trabajadores para el logro de la eficiencia en la función municipal.

1.6. Delimitación de la Investigación

Alcance de la Investigación

El contexto geográfico del tema de investigación "La reposición judicial de trabajadores municipales y el efecto generado en el presupuesto del gobierno local provincial Cusco 2010-2021" se centra específicamente en la provincia de Cusco, Perú. Este ámbito geográfico abarca el gobierno local provincial de Cusco, periodo 2010-2021.

1.7. Limitaciones de la Investigación

La disponibilidad y accesibilidad de información específica sobre las reposiciones judiciales de trabajadores municipales y el efecto generado en el presupuesto a nivel de gobierno local, provincial pueden ser limitadas. Esto podría restringir el alcance y la profundidad del análisis.

CAPÍTULO II: Marco Teórico Conceptual

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. La Reposición Laboral

Se realiza cuando un empleado es despedido de manera injusta, por tanto, se exige como parte de su derecho su reposición laboral. Esta medida fue establecida por el Tribunal Constitucional (TC) de nuestro país como consecuencia de la interpretación dada al artículo 27 de la Constitución, señalando que: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; para el Tribunal Constitucional (2003), pagarle una indemnización al trabajador despedido no está catalogado como “adecuada protección”, por lo que es mejor que el trabajador pueda tener la opción entre pedir su retorno al puesto de trabajo o cobrar el dinero de la indemnización.

El Tribunal Constitucional (2003), indicó como antecedente vinculante respecto a la reposición laboral al trabajador estatal y estableció que en los casos de recursos de amparo interpuestos contra la Administración Pública, cuando se constate que los demandantes hayan tenido éxito en un concurso público fundamentado en méritos para un puesto presupuestado y puesto de trabajo sin tiempo definido, y además se haya evidenciado la injusticia del despido, se deberá llevar a cabo la correspondiente reinstalación del empleado. Tribunal Constitucional (2015). Posteriormente, el mencionado tribunal amplió los límites establecidos en la resolución conocida como “*precedente Huatuco*”, (Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco – Recurso de Agravio Constitucional frente a Corte Superior de Justicia de Junín), buscando fomentar que el acceso, el ascenso y la perpetuidad en una plaza pueda ser otorgada mediante procedimiento basado en el mérito.

En el texto mencionado se estipula que solamente procede la reposición del empleado

que esté realizando función pública siempre y cuando se haya vulnerado el principio de prioridad de los hechos y se constate que al empleado se le haya otorgado la plaza por medio de concurso público, Tribunal Constitucional (2016).

Además, en la misma resolución, el Tribunal Constitucional (2016), establece que la demanda fue aceptada y se determinó que se puede utilizar el sistema laboral que ha sido designado por el Decreto Legislativo 276 o por el Decreto Supremo 003-97-TR, también conocido como Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.1.2. Mercado Laboral

Un punto importante en este análisis es el mercado laboral, según Garavito (2021), enfocado desde la oferta laboral y la demanda laboral, que nos lleva a investigar los niveles de empleo y desempleo, que, a su vez, engarzan con la formalidad e informalidad del trabajo.

El mercado laboral promueve y conecta a la población en condiciones de trabajar con los puestos de trabajo que están vacantes, mediante una adecuada evaluación de habilidades, calificaciones y experiencia para que se contribuya en forma óptima a la producción de bienes y prestación de servicios en contraprestación a una retribución económica y condiciones dignas de empleo.

El mercado laboral según Garavito (2021), adquiere mayor importancia en el mundo económico porque de su buen funcionamiento, dependen el crecimiento económico, la promoción del empleo, la cohesión y bienestar social. Sin embargo, este mercado experimenta diversas presiones externas por las intervenciones del Estado y de los trabajadores organizados en sindicatos.

El Estado, según Garavito (2021), en su rol regulador, establece normativas laborales

como el salario mínimo, categorías laborales, regímenes laborales, jornadas de trabajo, compensaciones y beneficios, condiciones de trabajo, y otras normas de protección al trabajador. Los trabajadores organizados en sindicatos también inciden en el equilibrio del mercado laboral. Sus exigencias laborales y económicas pueden exceder las condiciones óptimas de desarrollo de la empresa o entidad empleadora. Frente a estas presiones, el mercado laboral, incide en el logro de dos fines fundamentales de la política económica como son la equidad y la eficiencia. Cuando la óptima correlación mayores excedentes – mejores salarios, es reemplazada por mayor acumulación para el empresario e igual salario, la equidad se diluye y genera conflictos sindicales. La eficiencia es resultado de la calificación, destreza y experiencia del trabajador porque así podrá cometer menos errores, ser más célere y de calidad. Esa eficiencia será de mayor calificación y mayor demanda en el mercado laboral con la consiguiente mejora en los salarios y beneficios. La heterogeneidad de los trabajadores incide en el rendimiento laboral, en la categorización de las plazas y, por ende, de las remuneraciones.

2.1.2.1. Mercado Laboral del Sector Público

La realidad laboral, según MTPE (2023) es distinta en el aparato público del Perú, por distintas razones que abarcan desde el aspecto normativo hasta la práctica del clientelismo político, que en conjunto determinan una situación de precariedad laboral, desorden presupuestal e ineficiente gestión pública. Esta precaria situación se aprecia en los tres niveles de gobierno: local, regional y central con mayor incidencia en este último nivel. La pandemia declarada en el Perú a partir del mes de marzo de 2020 y las disposiciones de emergencia establecidas por el gobierno para enfrentar la nueva situación agravaron el estado de cosas, que ya de por sí estaban deterioradas.

En la indagación académica efectuada por Canessa (2022), titulada “La Precariedad del

Empleo Público Peruano en la Contratación” aprobada el 2022 en la Pontificia Universidad Católica del Perú, se describe el marco legal del empleo público peruano, se vincula con los resultados estadísticos y se analiza su impacto en la estructura del empleo público. La información empleada se obtiene del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y cubre los sistemas de empleo definidos en el Decreto Legislativo 276, el Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo 1057 (Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS) y la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. El autor recuerda que la contratación de personal mediante concurso abierto para todos, con cargos definidos, con condiciones iguales para todos los aspirantes y donde se califique en forma equitativa los méritos y las calificaciones, es obligatorio por ley. Sin embargo, también están vigentes normas que establecen regímenes de contratación de modo temporal, por circunstancias excepcionales (como la pandemia por Covid-19) y por razones accidentales.

De las cifras analizadas se desprende que la mayoría de servidores públicos del área administrativa del Estado laboran bajo los regímenes de los DL 276 y 1057 (CAS) mientras que los obreros son normados por el DL 728. Otra de las conclusiones de la investigación es contundente: “Los datos estadísticos sobre el empleo en el sector público peruano revelan una inclinación hacia la inestabilidad laboral tanto en el ámbito del gobierno nacional como en los gobiernos locales, debido a la gran cantidad de empleos sujetos a contratos temporales o civiles, que quedan fuera del sistema de carrera administrativa pública. Esto tiene un impacto significativo en la disponibilidad de personal profesional, estable y con experiencia. En contraste, los gobiernos regionales, se observa una tendencia diferente, con una mayor prevalencia de contratación de funcionarios públicos dentro del marco de la carrera administrativa”.

Líneas más abajo Canessa (2022) señala con precisión que la excesiva permisividad en las normas laborales permite que los niveles de gobierno (nacional y subnacionales) contraten personal temporal (ya sea por contratos civiles o por CAS) sin aplicar una necesaria causalidad de prestación de servicio. Este es un punto crucial en el proceso de contratación pues al suscribirse un determinado contrato laboral y asignarse labores y funciones de distinta naturaleza, se generan causales de desnaturalización del contrato laboral, que, a la postre, desencadena largos procesos judiciales de reposición laboral, que, en su mayoría, terminan siendo resueltos a favor del trabajador. Con los procesos de reposición judicial se evidencia que el objetivo principal del demandante es obtener permanencia y estabilidad laboral, para proveerse de una fuente económica que garantice la atención de las necesidades individuales y familiares. La búsqueda de una plaza laboral de naturaleza permanente es una tendencia de la población que ha identificado al Estado, en sus tres niveles de gobierno y en las diversas carteras sectoriales de acción del Poder Ejecutivo, como una fuente de empleo que responde a sus expectativas y necesidades.

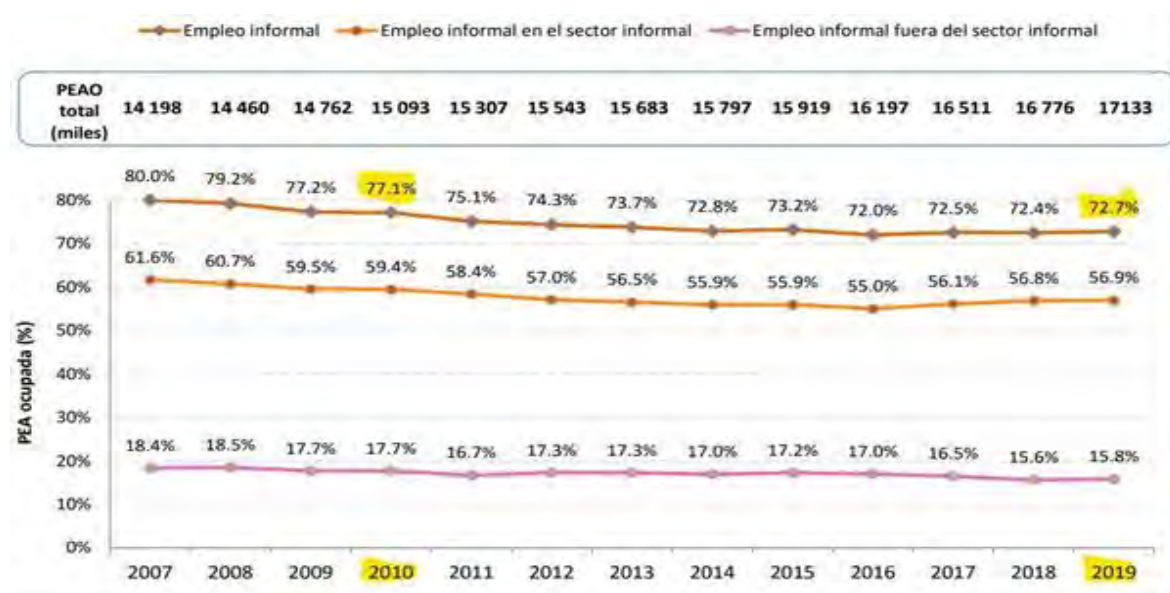
2.1.2.2. Informalidad del Empleo.

La informalidad del empleo tiene diversas raíces y genera un profundo impacto en la economía del país, al punto que es determinante para entrapar su proceso de crecimiento y desarrollo. Desde el profundo estudio de la economía informal de Hernando de Soto hasta la determinación de causales y condicionantes, la informalidad es un factor determinante para la gestión y manejo de la economía del país.

En un estudio económico realizado por Loayza (2007), para el Banco Central de Reserva del Perú, titulado “Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú” se presentan conclusiones contundentes respecto a este fenómeno de la economía.

Puntualmente, señala que la informalidad “... No tiene un origen único, sino que surge de la convergencia de servicios públicos ineficientes, un marco normativo restrictivo y una capacidad de supervisión y ejecución estatal limitada. Esta mezcla resulta especialmente problemática en contextos donde el país enfrenta bajos niveles educativos, presiones demográficas significativas y una economía centrada en actividades primarias”.

El Perú presenta una economía altamente informal, lo cual, refleja una deficiente provisión de recursos para la generación de trabajo, y un deficiente uso de los servicios del Estado, lo que impide alcanzar las proyecciones de crecimiento económico del país. A ello, se suma un cuerpo normativo agobiante, que, lejos de promover la formalidad, impone tales procedimientos y requisitos que ahuyentan al entusiasta ciudadano empeñado en incorporarse al aparato productivo nacional. La naturaleza de la informalidad del empleo implica operar al margen de las reglamentos y leyes que regulan el trabajo del personal, el no acceso a las políticas proteccionistas que el Estado ofrece a los trabajadores formales. Incurren en la informalidad laboral tanto los trabajadores como las empresas y lo realizado en la economía informal. Para entender la magnitud del fenómeno de la informalidad del empleo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) presenta datos concluyentes al presentar la evolución del empleo informal en el periodo 2007 – 2019:

Figura 1*Evolución del Empleo Informal*

Nota: El empleo hace referencia a la ocupación principal

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Las cifras que se aprecian son contundentes. En un periodo de 12 años (de 2007 a 2019) el empleo informal no ha experimentado una reducción significativa, pese a las acciones de gobierno orientadas a reducir dichos niveles. En 2007 la cifra del INEI señalaba un 80% de empleo informal y doce años después, esa cifra se redujo a 72.7%, es decir, una reducción de apenas el 7.3%. En términos simples, en 2007 la informalidad del empleo afectaba a 8 de cada 10 personas en edad de trabajar, mientras que en 2019 la informalidad alcanza a 7 de cada 10 personas empleadas.

Estas cifras se incrementaron en 2021 consecuentemente a la pandemia por Covid-19, en una relación de tres a cuatro de los empleados de la PEA tienen empleo informal, eso equivale al 76,8%. Esta es una cifra altísima que no permite al trabajador acceder a los beneficios propios de la formalidad ni desarrollar una carrera laboral de acuerdo a sus capacidades ni su

especialización.

2.1.2.3. Desempleo.

El término desempleo, según Garavito (2021), está vinculado en forma directa a la falta de empleo. Un sujeto que tiene la voluntad y las condiciones necesarias para trabajar y que no consigue un empleo es un desempleado. Esta falta de empleo es atribuible a una diversidad de factores que implican al demandante laboral, al mercado laboral, a la normatividad laboral y a diversos factores económicos. Así, las políticas económicas fiscales y monetarias pueden generar condiciones favorables para incrementar la oferta laboral, y las fluctuaciones de la demanda internacional de servicios y bienes también inciden en la reducción del desempleo. El desempleo según Garavito (2021) se convierte en un problema estructural de la economía cuando el número de desempleados es elevado y asume características de problema macro económico. Por lo mismo, el Estado debe influir en el mercado laboral a través de políticas públicas y medidas económicas para restablecer el equilibrado funcionamiento de dicho mercado.

En el libro de Cuadro (2010) “Política Económica elaboración, objetivos e instrumentos” publicado por un grupo de investigadores, se identifica cuatro tipos de desempleo: friccional, estructural, estacional y cíclico.

El desempleo cíclico responde a las épocas de crisis, de periodos cortos y que son reversibles con la reactivación económica, el estacional se expresa como consecuencia de las diversas etapas de los procesos productivos y de demanda de los mismos, y el desempleo friccional se manifiesta cuando la oferta laboral no responde a la demanda.

Según Cuadro (2010), el desempleo estructural es considerado el más peligroso para la economía política pues “El desempleo crónico es aquel que perdura a lo largo del tiempo en

determinadas áreas geográficas o sectores económicos, debido a una estructura económica inadecuada. Su causa principal radica en la presencia de actividades productivas en declive, cuya importancia dentro de la economía global determinará la magnitud del desempleo en cuestión”. Una condición innegable para superar el desempleo estructural es la imprescindible intervención del Estado mediante medidas económicas que estén orientadas a recuperar el funcionamiento del mercado laboral.

El INEI (2023) reporta que el desempleo en el país se redujo de 13% en el 2020 a 10.7% en el 2021. Este porcentaje indica que el 2021, 1 millón 29 mil personas inmersas en la población económicamente activa (PEA) no tenían un puesto de trabajo y lo buscaban en forma activa. En la cotidiana búsqueda de un puesto de trabajo se verifica las duras cifras del empleo informal y el desempleo, cuando las horas de trabajo y el ingreso económico ofrecido no alcanzan para cubrir las necesidades básicas proyectando un panorama sombrío para muchas personas.

Esta situación desalentadora del mercado laboral, según MTPE (2023) ha llevado a muchas personas a incursionar en la actividad política para obtener un empleo formal en el estado. Para ello, se integran a movimientos o agrupaciones políticas que impulsan determinadas candidaturas para las alcaldías municipales o gobernaciones regionales. Su labor está estrictamente dirigida a propagandizar las candidaturas, trabajando a tiempo completo en todas las actividades proselitistas. Una especie de servicio obligatorio para el anhelado acceso a la administración pública por medio de un contrato laboral en un tiempo no determinado que le asegure una remuneración mensual fija y permanente sin riesgo de ser despedido.

2.1.2.4. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Este sistema SERVIR (2021) formula, elabora y lleva a cabo la política estatal relacionada con el servicio civil. Incluye reglas, fundamentos, herramientas y tácticas empleadas por las entidades del ámbito público en la administración de su personal. SERVIR actúa como la autoridad principal del Sistema de Recursos Humanos y sus directrices son vinculantes en entidades públicas. El SGRH comprende 7 subsistemas y 23 procesos.

2.1.2.5. Presupuesto Público

Según el MEF (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020), un mecanismo de gestión del Estado es el presupuesto público que está catalogado como un “mecanismo de gestión del Estado destinado a cumplir con las metas establecidas en el que será beneficiada la población y poder cumplir con las metas de cobertura con equidad, eficacia y eficiencia por parte de las Entidades Públicas. Este presupuesto determina el límite de gasto para el año fiscal de cada entidad del Sector Público, así como los ingresos destinados a financiarlos, en consonancia con la disponibilidad de los Fondos Públicos, con el objetivo de mantener el equilibrio fiscal”. MEF (2020). Nótese que del concepto señalado es fundamental hacer hincapié en dos precisiones importantes: la eficacia, equidad, y eficiencia en la gestión pública y el equilibrio fiscal. Para lograr estos dos objetivos, es imprescindible entender la eficacia y eficiencia como indicadores importantes en la gestión pública.

Así, tenemos que, según la RAE (2023) eficacia es la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. Alcanzar los objetivos con el uso y aplicación de los recursos previstos, es entendida como eficacia. La eficiencia está orientada a conseguir mejores resultados reduciendo al mínimo el uso de recursos, ejecutando las tareas en forma correcta y oportuna en el logro de producir bienes y servicios.

En términos económicos, Chiavenato (2004) define estos dos conceptos de la siguiente

manera: “la efectividad de una entidad se relaciona con su habilidad para atender una demanda de la sociedad a través de los productos (bienes o servicios) que ofrece, mientras que la eficiencia se entiende como una relación técnica entre lo que se invierte y lo que se obtiene. Desde esta perspectiva, la eficiencia se basa en la relación entre los costos y los beneficios; además, se enfoca en encontrar la manera óptima de llevar a cabo las tareas (método) para que los recursos disponibles (personal, maquinaria, materias primas) se utilicen de la manera más lógica posible”. Chiavenato (2004).

Al resumir la conceptualización de estos términos, conviene precisar que usar la menor cantidad de recursos para alcanzar una meta es adquirir eficiencia, mientras que la eficacia es alcanzar las metas. En teoría, la instancia de gobierno municipal, entendida como una organización, tiene el imperativo de alcanzar niveles óptimos en ambos indicadores, tanto desde la incorporación de recursos (humanos) calificados para dar cumplimiento a funciones y atribuciones como en la aplicación de los mecanismos más propicios para obtener los mencionados fines.

Siendo una instancia pública de gobierno, el municipio es actor fundamental en la dinamización social y el progresivo desarrollo de una ciudad, al establecerse como el eje de la organización vecinal, que gobierna un espacio urbano caracterizado por demandas y requerimientos tan diversos como urgentes sobre la base de una administración efectiva de los recursos presupuestales. La eficacia y eficiencia de la gestión se expresan también en el equilibrio fiscal, que está expresado en la relación existente entre los recursos económicos que recauda y el gasto que realiza el Estado. Si el saldo es positivo (superávit), es indicativo de una buena economía, de una disciplina fiscal y un manejo acertado del presupuesto, junto con otros factores externos. Chiavenato (2004)

En cambio, un saldo negativo (déficit) es factor de riesgo para acumular deudas, intereses y obligaciones diversas que pueden poner en riesgo la sostenibilidad fiscal y la viabilidad institucional. En concreto, el equilibrio fiscal se logra cuando coinciden los ingresos y los gastos previstos.

2.1.2.6. La Administración Pública.

Entendemos como administración pública a todo el conjunto de instituciones que cumplen funciones públicas de toda índole para cubrir las necesidades y lo requerido por la población, bajo una organización sectorial delimitada por atribuciones y funciones diferentes y con responsabilidades exclusivas y compartidas.

Como dice Manuel Chenet Zuta en su “Manual de Gestión de Personal en el Sector Público”: “La Administración Pública abarca los entes que ejecutan una labor de relevancia para el bienestar colectivo, en particular en la prestación de servicios y/o la supervisión de conductas y necesidades de la comunidad y el ámbito comercial, así como del Estado mismo y sus entidades.”

“La esfera de la Administración Pública engloba a las entidades que llevan a cabo tareas de vital importancia para el bien común, enfocadas principalmente en la entrega de servicios esenciales y el marco normativo para los intereses tanto sociales como comerciales, incluyendo la gestión interna del Estado y sus instituciones”.

El estudioso español Padilla (2020), al referirse a los recursos humanos en la administración pública señala: “Los empleados públicos son su verdadero cerebro y fuerza motriz; son las personas quienes las conforman y que las hacen funcionar. Lograr una Administración moderna pasa indefectiblemente por disponer de unos empleados públicos a la altura de las exigencias de la sociedad actual, formados, motivados y que sepan atender sus

obligaciones con las competencias adecuadas”.

Es pertinente entonces comprender, según Padilla (2020), que uno de los factores fundamentales para una gestión pública municipal eficiente, es el componente de los recursos humanos, cuya calificación, experiencia, idoneidad, responsabilidad y compromiso institucional, potenciará las posibilidades de éxito en el gobierno local. Para contar con este tipo de trabajadores estatales, es ineludible aplicar criterios y procesos de selección que arrojen como resultado la contratación de los mejores talentos para el servicio público. En esa orientación, Padilla propone que en los procesos de selección se formulen de manera adecuada los diversos criterios como nivel de conocimientos, experiencia laboral y calificaciones académicas, que deben complementarse con la evaluación de habilidades como liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, flexibilidad, gestión por resultados, administración electrónica, idiomas y otros, que, en conjunto, reflejan al personal adecuado para el puesto idóneo. Para que el desarrollo de selección de personal no fracase es preciso que el órgano encargado de la selección refuerce su imparcialidad y profesionalismo, evitando la injerencia política que puede darse mediante algunos miembros designados por la autoridad de turno con el objetivo de favorecer a los allegados.

2.1.2.7. Equilibrio Fiscal

Según el MEF (2024), el Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, artículo 2 referido a los Principios, numeral 2 establece que el equilibrio fiscal se define como la garantía de mantener los niveles de sostenibilidad y responsabilidad fiscal conforme a las regulaciones actuales en el transcurso de la planificación multianual, elaboración, aprobación y ejecución de los fondos asignados de las Entidades Públicas.

El equilibrio fiscal está íntimamente ligado al equilibrio presupuestario y ambos tienen enorme incidencia en la gestión eficiente de una entidad pública como es el gobierno local. Por lo mismo, es fundamental reconocer el concepto de equilibrio presupuestario y para ello es preciso acudir al MEF (2024), entidad que regula el manejo del presupuesto público del Perú. En el DL 1440, numeral 1 se define el Equilibrio Presupuestario: “Se trata de que el Presupuesto del Sector Público se compone de los créditos presupuestarios, los cuales equilibran la proyección esperada de los ingresos con los recursos a asignar según las políticas públicas de gasto. Se prohíbe incluir autorizaciones de gasto sin contar con el financiamiento adecuado”.

Estos dos conceptos son claves para entender la problemática generada en la municipalidad provincial del Cusco, considerando que el incremento de personal por reposición judicial es creciente y parece no haber forma de controlarlo ni reducirlo, lo que, a su vez, genera un imparable incremento presupuestal para el pago de remuneraciones y obligaciones laborales.

Para garantizar el cumplimiento de las reposiciones laborales por resolución judicial, asegurar el equilibrio presupuestario y la viabilidad financiera del gobierno local, es fundamental mantener el equilibrio fiscal y, al mismo tiempo, demostrar garantía en el cumplimiento de las atribuciones y funciones municipales MEF (2024).

2.1.2.8. Impacto Presupuestal

Según CEEFP (2024), en el documento titulado “Proceso para la elaboración de una opinión técnica de impacto presupuestal”, por parte del Centro de Estudios Económicos y Finanzas Públicas, del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, México, el impacto presupuestario se refiere “a la cantidad de recursos económicos que deben ser considerados como resultado, sobre las finanzas públicas, de cumplir con un determinado instrumento jurídico o normativo actual o potencial, relacionado con las funciones y atribuciones del Estado.

Esto puede implicar tanto la captación (ingresos) como la utilización (egresos) de dichos recursos, con posibles efectos positivos o negativos dentro del contexto del presupuesto público.”

Esta definición es precisa y responde a los fines y objetivos de esta investigación, considerando que es imprescindible determinar la cantidad de recursos económicos que destina el gobierno municipal de la provincia de Cusco al desembolso de las salarios, beneficios y obligaciones laborales de los trabajadores repuestos judiciales con los que cuenta.

Esa cantidad, expresada en porcentaje respecto al total del presupuesto municipal, se reflejará en el grado alcanzado de efectividad, eficacia y eficiencia, del manejo de fondos presupuestales y, en general de la gestión pública municipal, dentro sus funciones y atribuciones asignadas por la normatividad orgánica de los gobiernos municipales.

Teniendo un amplio abanico de labores y atribuciones, según CEEFP (2024), que incorporan desde atribuciones como dar cumplimiento a la satisfacción de las necesidades básicas, el impulso al desarrollo social y económico, el poder preservar el medio ambiente hasta la participación comunitaria en la gestión, los gobiernos locales tienen la obligación de convertirse en referentes del manejo y gestión de los recursos públicos.

2.1.2.9. Fuentes de Financiamiento

Las instancias de gobierno local, según MEF (2023), cuentan con una diversidad de ingresos económicos tanto directos como indirectos, que, en conjunto, les permiten cumplir las responsabilidades y facultades según la ley orgánica pertinente. Así, el ministerio de Economía y Finanzas, entidad rectora de la gestión presupuestal del país, determina los tipos de recursos asignados:

- **Recursos Ordinarios.** Son los ingresos económicos que provienen del total recaudado

en impuestos y otros conceptos, descontando las comisiones de la obtención de fondos y los servicios financieros, que no están ligados a ninguna institución y representan fondos disponibles para ser utilizados según la programación deseada. Además, incluye los fondos obtenidos a través de la conversión de productos en dinero. MEF (2023).

- **Recursos Directamente Recaudados:** ingresos originados y gestionados por las Entidades Públicas. Estos pueden derivar de Rentas de la Propiedad, Tasas, Venta de Bienes, Prestación de Servicios, y otros ingresos conforme a la normativa vigente, como también los saldos remanentes. MEF (2023).
- **Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito:** Esto abarca los recursos obtenidos tanto interna como externamente, generada de actividades crediticias realizadas mediante el Estado juntamente con instituciones financieras, entidades internacionales, junto con las asignaciones de líneas crediticias. También los fondos generados por el Estado en mercados foráneos de capitales y las variaciones del tipo de cambio, además de los remanentes de balances de ejercicios fiscales previos. MEF (2023).
- **Donaciones y Transferencias:** Esto abarca los recursos económicos no recuperables percibidos por el gobierno de fuentes como organismos internacionales de desarrollo, administraciones gubernamentales, entidades internacionales, así como de individuos o entidades legales residentes o no en el país. Se incluyen las transferencias de Entidades Públicas y Privadas sin requerimiento de reciprocidad. Además, se consideran los rendimientos financieros y la variación del tipo de cambio, junto con los saldos de balance de años fiscales previos. MEF (2023).
- **Recursos Determinados**
- **Contribuciones a Fondos:** Se tienen en cuenta los fondos generados por los aportes

obligatorios de los trabajadores según ley en vigor, así como las contribuciones obligatorias hechas al Seguro Social de Salud, transferencia de recursos del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, así como aquellas asignadas legalmente a reservas provisionales. Además, se toman en cuenta los ingresos financieros, junto con los remanentes de saldos de ejercicios fiscales anteriores. MEF (2023).

- **Fondo de Compensación Municipal:** Son ingresos recaudados mediante el Impuesto de Promoción Municipal, el Impuesto al Rodaje y el Impuesto a las Embarcaciones de Recreo. Además, se toman en cuenta los rendimientos financieros y saldos de ejercicios fiscales anteriores. MEF (2023).
- **Impuestos Municipales:** según el MEF (2023), se trata de las contribuciones destinadas a los Gobiernos Locales, los cuales no generan un pago directo por parte del municipio al contribuidor, estos tributos incluyen:
 - ✓ Impuesto a las Apuestas
 - ✓ Impuesto a los Espectáculos Públicos no Deportivos
 - ✓ Impuesto Predial
 - ✓ Impuestos a los Juegos
 - ✓ Impuesto al Patrimonio Vehicular
 - ✓ Impuesto de Alcabala
 - ✓ Impuestos a los Juegos de Casino
 - ✓ Impuestos a los Juegos de Máquinas Tragamonedas. Incluye el rendimiento financiero y saldo del balance fiscal del año anterior.
- **Canon y Sobre canon, Regalías, Renta de Aduanas y Participaciones:** Se trata de recursos que reciben los Pliegos Presupuestarios de acuerdo con lo estipulado por la

ley, provenientes de los recursos naturales extraídos de su jurisdicción. Esto comprende los ingresos por regalías, los recursos de la participación en Rentas de Aduanas de diversas aduanas, así como las transferencias derivadas de la eliminación de exenciones fiscales. También se contemplan los recursos del Fondo Invierte para el Desarrollo Territorial (FIDT), junto con otros ingresos establecidos por la normativa vigente, lo que engloba los ingresos financieros y los remanentes de saldos de ejercicios fiscales anteriores. MEF (2023).

2.1.3. Teorías que sustentan la investigación

2.1.3.1. Teoría de la Administración Pública

Como refiere Galindo (2000) El término "administración" proviene del latín "administratio" y "ministrare", que significa servir. Gramaticalmente, se define como la actividad de servir o prestar servicios. Según el Diccionario de la Lengua Española, se entiende como la acción del gobierno de dictar y aplicar disposiciones para cumplir las leyes y promover el bienestar público. Este concepto es el primer paso para definir la administración de manera lógica, abarcando tanto el género próximo como la diferencia específica.

La administración, tal como la conocemos hoy, tiene antecedentes históricos que datan de tiempos remotos, cuando las sociedades humanas comenzaron a organizarse y a aprovechar los servicios mutuos. Autores como Isaac Guzmán Valdivia y José A. Fernández Arena han ofrecido definiciones, coincidiendo en que la administración busca la eficacia en la dirección de actividades y la satisfacción de objetivos institucionales a través de la coordinación del esfuerzo humano (Galindo, 2000)

Según varios autores, los elementos clave de la administración incluyen:

- ✓ **Objetivo:** Lograr fines o resultados específicos.

- ✓ **Eficacia:** Alcanzar los objetivos cumpliendo con los requisitos de cantidad y tiempo.
- ✓ **Eficiencia:** Lograr los objetivos minimizando costos y maximizando calidad.
- ✓ **Grupo social:** La administración siempre se realiza dentro de un grupo social.
- ✓ **Coordinación de recursos:** Combinar y analizar los recursos disponibles para alcanzar un fin común.
- ✓ **Productividad:** Obtener el máximo resultado con el mínimo de recursos, garantizando eficiencia y eficacia.

Con estos elementos, se puede definir la administración como un proceso cuyo objetivo es coordinar eficaz y eficientemente los recursos de un grupo social para alcanzar sus objetivos con la mayor productividad posible (Galindo, 2000).

Conceptos clave es esta teoría

a) Burocracia

La teoría burocrática de Weber consiste en una estructura jerárquica del trabajo en la que los empleados o funcionarios están especializados en sus respectivas áreas y funciones. Según Weber, la burocracia se considera un instrumento de dominación. Él establece las condiciones bajo las cuales una persona con poder puede justificar su legitimidad y describe cómo los individuos sobre los que se ejerce este poder quedan sujetos a él (Ruiz, 2024).

Además de legitimar el poder, para que este pueda ejercerse, es necesario contar con un grado adecuado de organización administrativa. La organización burocrática propuesta por Weber busca ofrecer el mayor nivel de eficacia en la ejecución del trabajo y la organización. El propósito de esta estructura es abordar los problemas de la sociedad, y, en consecuencia, los de las empresas (Ruiz, 2024).

Como aspectos positivos de su teoría de la burocracia en comparación con otros modelos organizativos, Weber resalta que la burocracia es: precisa, rápida y uniforme, entre otras cualidades. También señala que este tipo de organización contribuye a reducir costos tanto objetivos como personales (Ruiz, 2024).

En palabras de Ruiz (2024) Weber definió la burocracia como una forma de organización caracterizada por una jerarquía clara, reglas formalizadas y procedimientos administrativos estandarizados. Según Weber, este tipo de organización es ideal para garantizar la eficiencia, la imparcialidad y la previsibilidad dentro de la administración pública.

- ✓ Jerarquía clara: La estructura jerárquica asegura que haya una cadena de mando definida, con cada nivel jerárquico supervisando al nivel inferior.
- ✓ Reglas y procedimientos: Las acciones y decisiones se toman con base en reglas preestablecidas que no dependen de la personalidad de los funcionarios, lo que garantiza la imparcialidad.
- ✓ Especialización: Los funcionarios deben estar altamente capacitados y especializados en sus tareas.
- ✓ Imparcialidad: Las decisiones deben basarse en criterios objetivos y no en relaciones personales o favoritismos.

b) Eficiencia administrativa

Como refiere Montero (2023) según Weber, la eficiencia administrativa está estrechamente relacionada con la estructura burocrática y el sistema de reglas y procedimientos establecidos para organizar y gestionar una administración pública o cualquier otra organización. En su teoría, la eficiencia no es solo un asunto de maximizar la producción o resultados con recursos mínimos, sino más bien de asegurarse de que los procedimientos sean

predecibles, estandarizados y justos, lo que en última instancia facilita una gestión más efectiva (Montero, 2023).

Estandarización y Procedimientos Rígidos: La burocracia, según Weber, es un sistema altamente organizado donde las tareas están divididas y asignadas según reglas claras. Esto ayuda a asegurar que la administración sea eficiente, ya que se eliminan las decisiones arbitrarias o subjetivas. La eficiencia se logra a través de la implementación estricta de normas y procedimientos que deben seguirse sin excepciones (Montero, 2023).

División del Trabajo: Weber veía la especialización y la división del trabajo como esenciales para alcanzar la eficiencia en las organizaciones. En un sistema burocrático, cada individuo tiene roles claramente definidos y se espera que se concentren en su área específica, lo que reduce el riesgo de errores y aumenta la productividad (Montero, 2023).

Jerarquía y Supervisión: La jerarquía de autoridad es otro principio clave para Weber. Cada nivel en la estructura burocrática tiene responsabilidades claras y está subordinado a un superior. Esto asegura que las decisiones se tomen de manera adecuada y que los recursos se gestionen de forma eficiente bajo una supervisión constante (Montero, 2023).

Impersonalidad: En el sistema burocrático de Weber, la eficiencia administrativa también se logra a través de la impersonalidad en la toma de decisiones. Esto implica que las decisiones se tomen basadas en las reglas y no en relaciones personales, lo que elimina sesgos o favoritismos y fomenta un entorno de trabajo más justo y ordenado (Montero, 2023).

c) Principios de gestión pública

Según refiere Chiavenato (2004) los principios de gestión pública son normas fundamentales que guían la manera en que las administraciones públicas deben organizarse, tomar decisiones y actuar para cumplir con sus objetivos de forma eficaz, eficiente, y justa,

respetando los derechos y necesidades de los ciudadanos. Estos principios permiten una gestión coherente, equitativa y orientada al servicio de la sociedad. Algunos de los principios son:

- ✓ **Planificación:** Según Chiavenatto (2004), la planificación en la administración pública es un principio esencial que implica la formulación de estrategias y acciones detalladas para alcanzar los objetivos de una organización pública. Esta planificación no solo define metas a corto, mediano y largo plazo, sino que también establece los recursos necesarios, los procedimientos y los tiempos para su ejecución. Chiavenatto subraya que la planificación permite anticipar problemas, coordinar esfuerzos y optimizar los recursos, asegurando que las acciones del gobierno sean eficientes y alineadas con el bienestar público. De esta manera, la planificación se convierte en una herramienta clave para lograr resultados efectivos y sostenibles en la administración pública.
- ✓ **Organización:** Para Chiavenatto (2004), la organización en la administración pública es el proceso de estructurar y coordinar los recursos humanos, materiales y financieros de una institución para alcanzar sus objetivos de manera eficiente. Implica la creación de una estructura jerárquica y la asignación de responsabilidades y tareas específicas a cada miembro del equipo, con el fin de que todos trabajen de manera cohesionada. La organización no solo abarca la distribución de funciones, sino también la creación de relaciones de autoridad y comunicación, lo que permite una gestión fluida y eficiente dentro de la entidad pública.
- ✓ **Dirección:** Como refiere Chiavenatto (2004), la dirección es el proceso mediante el cual los líderes y gestores guían y motivan a los empleados para alcanzar los objetivos establecidos. Implica la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el liderazgo.

La dirección no solo se centra en coordinar las actividades diarias, sino también en influir y motivar a los colaboradores para que trabajen con eficiencia y compromiso. Además, abarca la supervisión, el control de los resultados y la solución de problemas que puedan surgir en el proceso de ejecución, con el fin de asegurar que los objetivos se logren de manera efectiva.

- ✓ **Control:** Para Chiavenatto (2004), el control es el proceso de monitorear y evaluar el desempeño de las actividades dentro de la organización para asegurarse de que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. Implica la medición continua de los resultados obtenidos en relación con los planes y estándares predefinidos, con el fin de identificar desviaciones y corregirlas a tiempo. El control también abarca la retroalimentación, que es esencial para mantener el rumbo correcto y realizar ajustes necesarios en las estrategias o en la ejecución de las tareas. Es una función clave para asegurar la eficiencia y efectividad en la gestión organizacional.

2.1.3.2. Teoría presupuestaria.

Allen Schick es conocido por sus estudios sobre el proceso de elaboración y ejecución del presupuesto en el sector público. Su enfoque se centra en el análisis de las instituciones y los procedimientos que estructuran el presupuesto gubernamental. Según Schick, el presupuesto debe ser considerado no solo como una herramienta de asignación de recursos, sino también como un medio para implementar políticas públicas y un instrumento de rendición de cuentas. Además, Schick destaca la importancia de las relaciones interinstitucionales y las tensiones entre los actores involucrados (como el Ejecutivo y el Legislativo) en la elaboración y ejecución del presupuesto (Schick, 2008).

En tanto que como refiere Herschel (1963) considera que Musgrave es conocido por su

contribución a la teoría de la economía pública, especialmente por identificar las tres funciones principales del presupuesto público: la asignación, la distribución y la estabilización.

Asignación: El presupuesto debe asignar recursos de manera eficiente para cubrir las necesidades públicas, maximizando el bienestar social.

Distribución: El presupuesto también debe ayudar a reducir las desigualdades en la distribución de los recursos, promoviendo la equidad y la justicia social.

Estabilización: El presupuesto debe contribuir a la estabilización económica, promoviendo el crecimiento y controlando la inflación mediante políticas fiscales activas.

Según Musgrave, el presupuesto debe ser una herramienta que permita al gobierno intervenir de manera efectiva en la economía, regulando las actividades de los mercados y proporcionando bienes y servicios públicos (Herschel, 1963).

Finalmente, para Wildavsky el presupuesto no solo es una herramienta técnica de asignación de recursos, sino un proceso dinámico y altamente político. Las decisiones presupuestarias están profundamente influenciadas por la lucha de poder entre las instituciones políticas y los grupos de interés. Wildavsky también introdujo la idea del "presupuesto incremental", según la cual los presupuestos tienden a cambiar poco de un año a otro, ajustándose principalmente a partir de los montos ya asignados en años anteriores, lo que refleja la continuidad en las políticas y la resistencia al cambio drástico (Cornejo, 2021).

2.1.3.3. Teoría del Derecho Laboral y la seguridad jurídica

Como refiere Norberto Bobbio (2019) el Derecho Laboral cumple una función esencial en la protección de los derechos de los trabajadores, y es en este contexto donde la seguridad jurídica juega un rol crucial. La seguridad jurídica permite que los trabajadores tengan la certeza de que su trabajo será remunerado adecuadamente, que sus condiciones laborales son justas y

que tienen acceso a mecanismos judiciales eficaces para defenderse de posibles abusos o violaciones de derechos.

Para Bobbio, la seguridad jurídica en el ámbito del Derecho Laboral significa que los trabajadores deben poder confiar en que los contratos de trabajo, las condiciones laborales y la legislación existente en materia de derechos laborales se aplicarán de manera consistente y justa, garantizando la protección efectiva de sus derechos (Bobbio, 2019).

La seguridad jurídica también asegura que las normas laborales no solo se aplican de manera uniforme, sino que también evolucionan para responder a nuevas necesidades sociales, económicas y laborales, lo que contribuye a un sistema legal adaptado a las demandas del tiempo (Bobbio, 2019).

Aunque Norberto Bobbio no desarrolló una teoría exclusivamente sobre el Derecho Laboral, su enfoque general sobre el derecho y las relaciones laborales puede aplicarse a este ámbito. Bobbio se centra en cómo el derecho regula las relaciones entre individuos y el poder, buscando una armonización de intereses. En el contexto laboral, Bobbio reconoce que el Derecho Laboral tiene una función fundamental: equilibrar la asimetría existente entre empleador y trabajador, donde el trabajador, como parte más débil en la relación, necesita una protección jurídica especial. El derecho laboral surge, por tanto, para proteger los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones de trabajo dignas y asegurando que no se vulneren sus derechos básicos.

La seguridad jurídica es uno de los pilares del pensamiento de Bobbio. Para él, la seguridad jurídica es la certeza de que el derecho será aplicado de manera coherente y constante, garantizando que los ciudadanos puedan predecir las consecuencias legales de sus actos y saber qué esperar frente a posibles disputas. Esta seguridad es esencial para el funcionamiento

ordenado de la sociedad y la protección de los derechos de las personas.

En el ámbito laboral, la seguridad jurídica significa que los trabajadores deben tener claridad y certeza sobre sus derechos laborales, como las condiciones de contratación, los beneficios sociales, el salario y las condiciones de despido. Esto también implica que los empleadores y empleados estén seguros de las normas que rigen sus relaciones, y que cualquier conflicto se resuelva de manera transparente y conforme a la ley.

Bobbio argumenta que la seguridad jurídica se logra a través de un sistema legal claro y estable que protege los derechos de los individuos, pero también previene abusos. En el contexto laboral, esta seguridad es especialmente importante debido a la disparidad de poder entre empleadores y empleados, y permite que las partes involucradas en una relación laboral puedan confiar en que el sistema jurídico les brindará protección en caso de conflictos.

2.1.3.4. Teoría de la Gestión del Talento Humano en el sector público

Para Chiavenato (2004), la administración pública enfrenta desafíos específicos debido a su estructura burocrática, la rigidez normativa y la influencia de factores políticos en la toma de decisiones. A pesar de estas dificultades, una adecuada gestión del talento humano puede contribuir a mejorar el desempeño organizacional, optimizar recursos y garantizar un servicio de calidad a la ciudadanía.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2004), la gestión del talento humano en el sector público debe centrarse en la planificación estratégica del personal, la capacitación continua y la evaluación del desempeño. La planificación permite prever las necesidades de personal y asignar los recursos de manera eficiente. La capacitación, por su parte, es esencial para mejorar la capacidad técnica y operativa de los funcionarios públicos, adaptándolos a los constantes cambios normativos y tecnológicos. Finalmente, la evaluación del desempeño se presenta como

un mecanismo clave para garantizar la responsabilidad y la productividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Otro aspecto relevante que Chiavenato (2004) resalta es la importancia de la motivación y el liderazgo en la administración pública. Debido a la estabilidad laboral y la falta de incentivos económicos en muchas entidades gubernamentales, es fundamental que los líderes adopten estrategias que fomenten el compromiso y la satisfacción de los empleados. La implementación de sistemas de reconocimiento, la promoción de un clima organizacional positivo y el desarrollo de competencias de liderazgo pueden marcar la diferencia en la eficiencia del sector público.

Chiavenato (2004) enfatiza que la gestión del talento humano en el sector público debe evolucionar para responder a las necesidades de una sociedad en constante cambio. La modernización de los procesos de reclutamiento, la implementación de tecnologías de la información y la promoción de una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia son aspectos esenciales para lograr instituciones más eficientes y orientadas al servicio ciudadano.

2.1.3.5. Impacto de la Reintegración en la Estructura Organizacional

Chiavenato (2004) señala que la reintegración de empleados, ya sea después de una licencia, suspensión o reincorporación tras despidos, puede generar efectos significativos en la estructura organizacional. Esta reintegración no solo implica un ajuste en la distribución de funciones, sino que también puede afectar el clima organizacional y la dinámica de trabajo. Para minimizar impactos negativos, Chiavenato recomienda establecer programas de reinducción, garantizar una comunicación clara sobre las expectativas laborales y fomentar una cultura organizacional flexible que facilite la adaptación de los trabajadores reintegrados.

2.1.3.6. Relación entre Carga Laboral, Eficiencia y Productividad

Según Chiavenato (2004), la carga laboral tiene un impacto directo en la eficiencia y productividad de los empleados. Una carga excesiva puede generar estrés, desmotivación y disminución del rendimiento, mientras que una carga insuficiente puede llevar a la subutilización de talento y recursos. Para alcanzar un equilibrio, Chiavenato propone diseñar estructuras organizacionales que distribuyan de manera equitativa las responsabilidades, establecer sistemas de medición del desempeño y fomentar una cultura de bienestar laboral. En el sector público, esto es especialmente relevante debido a la burocracia y los procesos administrativos que pueden sobrecargar a los trabajadores y afectar la calidad del servicio ciudadano.

2.1.3.7. Teoría Económica del Sector Público.

Stiglitz (2000) en su obra sobre la Teoría Económica del Sector Público, analiza el papel del Estado en la economía y su intervención en los mercados para corregir fallas y promover el bienestar social. Según Stiglitz, el sector público tiene una función esencial en la asignación eficiente de recursos, la distribución equitativa del ingreso y la estabilización económica.

Este autor señala que sostiene que el mercado, en condiciones ideales, asigna recursos de manera eficiente. Sin embargo, en la realidad, existen fallas del mercado como externalidades, bienes públicos, monopolios y asimetrías de información. En estos casos, el Estado debe intervenir para corregir estas deficiencias y garantizar una asignación óptima de los recursos. Por ejemplo, en el caso de los bienes públicos, como la educación y la seguridad, la provisión estatal es necesaria porque el sector privado no tiene incentivos suficientes para ofrecer estos servicios en la cantidad y calidad adecuadas (Stiglitz, 2000).

En tanto que, en relación a la distribución del ingreso y la justicia social, los mercados

no siempre generan una distribución equitativa de la riqueza, lo que puede llevar a desigualdades sociales. En este sentido, el Estado debe intervenir mediante políticas redistributivas, como impuestos progresivos, subsidios y programas de asistencia social, con el fin de reducir las brechas económicas y garantizar condiciones de vida dignas para la población. La intervención del sector público no solo es una cuestión de equidad, sino también de eficiencia, ya que sociedades más equitativas tienden a ser más estables y productivas (Stiglitz, 2000).

Otro punto clave en la teoría de Stiglitz (2000) es la función del Estado en la estabilización de la economía. Mediante políticas fiscales (impuestos y gasto público), el gobierno puede contrarrestar los ciclos económicos, reduciendo el desempleo en periodos de recesión y controlando la inflación en épocas de auge. Stiglitz (2000) destaca la importancia del gasto público en infraestructura, educación y salud como motores del crecimiento económico a largo plazo.

Stiglitz (2000) también enfatiza la importancia de una regulación eficiente para evitar abusos de mercado y garantizar el buen funcionamiento de la economía. La regulación debe equilibrar la eficiencia del mercado con la protección del bienestar público, evitando excesos que generen burocracia innecesaria o frenen la innovación. Además, destaca que una buena gobernanza es clave para la efectividad del sector público, asegurando que las políticas implementadas sean transparentes y beneficien realmente a la sociedad.

2.1.3.8. Enfoques Teóricos de la Administración Pública.

A lo largo del tiempo, han surgido y se han aplicado varios enfoques teóricos en este ámbito, cada uno con sus propias ideas y conceptos clave. En este artículo, exploraremos algunos de los enfoques teóricos más relevantes en la administración pública.

- 1. Enfoque Clásico:** Este enfoque se fundamenta en las ideas de los pioneros de la

administración, como Henri & Taylor. (1920). Su atención se centra en la eficiencia y la racionalidad en la organización y administración de los fondos del Estado. El enfoque clásico se destaca por la división del trabajo, la jerarquía, la especialización y la estandarización de los procesos administrativos.

2. Enfoque Burocrático: Desarrollado por Max Weber, este enfoque enfatiza el grado de relevancia burocrático de la administración pública. Se fundamenta en conceptos como la estructura jerárquica, la especialización laboral, normativas y procesos, y selección y promoción basada en el mérito. Su objetivo es poder garantizar que se va cumplir con eficiencia y eficacia las decisiones en relación a los servicios gubernamentales.

3. Enfoque de Gestión Orientada a Resultados: Este enfoque prioriza la medición y evaluación de los logros alcanzados por las entidades públicas. Su fundamento reside en la idea de que los resultados son más cruciales que los procedimientos, y su objetivo es establecer metas específicas y cuantificables, junto con sistemas de seguimiento y evaluación para mejorar tanto en la labor realizada como la rendición de cuentas. Henri & Taylor. (1920)

4. Enfoque de Gobernanza: Este enfoque resalta la relevancia de la colaboración y participación de diversos actores en la decisión tomada y la provisión de prestaciones públicas. Se fundamenta en la premisa de que la gestión pública debe caracterizarse por su transparencia, inclusividad y responsabilidad ante los ciudadanos y otras partes interesadas. Fomenta la implicación entre diferentes niveles gubernamentales y entidades de la sociedad civil.

5. Enfoque de Gestión del Conocimiento: Este enfoque pone énfasis en la

importancia del conocimiento y la información en la gestión pública.

2.1.3.9. Teoría del Bienestar

Según Alvares (2015), las políticas gubernamentales representan las herramientas que utilizan los gobiernos para abordar las necesidades y desafíos. Ninguna política pública tiene como objetivo provocar la autodestrucción de un gobierno; por el contrario, busca legitimar su enfoque de desarrollo mediante sus acciones ante los ciudadanos. Al ser recordado principalmente por sus políticas públicas sociales, un gobierno aspira a establecer un legado que sirva de ejemplo para administraciones futuras. Estas acciones no son simplemente actos aislados; están imbuidas de racionalidad, valores, intenciones y consecuencias. En este contexto, se ha considerado el concepto de bienestar como un marco teórico y metodológico para comprender estas implicaciones.

2.1.4. Marco legal

2.1.4.1. Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972

Esta ley fundamental establece disposiciones referentes a las competencias, clasificación, esencia, estructura, propósito, variedades y sistema financiero de las municipalidades. Además, aborda las interacciones entre estas entidades y otras organizaciones estatales y privadas, así como los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes particulares aplicables en instituciones gubernamentales. SERVIR (2021).

2.1.4.2 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658.

De acuerdo al Capítulo II Modernización del Proceso de Gestión Estatal Artículo 4.- Propósito de la modernización del proceso de gestión estatal, el propósito principal es mejorar la eficiencia del aparato gubernamental para brindar un mejor servicio y la optimización en la asignación de los recursos públicos:

- a) Al servicio de la población.
- b) Con vías efectivas de participación ciudadana.
- c) Disgregado y descongestionado.
- d) Claro en sus operaciones.
- e) Con empleados públicos cualificados y debidamente remunerados.
- f) Fiscalmente equilibrado. SERVIR (2021).

2.1.4.3. Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público.

Estipula que el acceso a un empleo público se lleva a cabo previo concurso público y abierto, organizado por grupo de ocupación, considerando los méritos y habilidades de los individuos, dentro de un marco que garantice igualdad de oportunidades. SERVIR (2021).

2.1.4.4. Ley del Presupuesto General de la República.

En la perspectiva de ubicar la asignación presupuestal municipal de la provincia de Cusco dentro del marco general del Presupuesto General de la República, es necesario precisar los conceptos que se manejan en el sector público y en las instancias académicas respecto al tema. Por ello, es preciso definir qué se entiende por Presupuesto General de la República. Para el efecto recurrimos a la investigación titulada “Análisis independiente del presupuesto público” a cargo de Francke et al (2024).

Los investigadores establecen lo siguiente: “El Presupuesto de la República se destaca como el principal instrumento de política económica de un gobierno, constituyendo una estimación financiera anticipada de los ingresos y gastos del sector público. ... El presupuesto muestra cómo el Estado planea retribuir a la sociedad los recursos que obtuvo de ella, y detalla en términos monetarios las prioridades y metas del Gobierno. Dado que los ingresos que financian el gasto presupuestario provienen de la población, a través de impuestos directos e

indirectos, ventas de bienes y servicios, así como del endeudamiento que todos los peruanos contribuimos a pagar, es legítimo exigir que estos fondos se utilicen y distribuyan de manera adecuada entre la misma sociedad.”, Francke et al (2024).

Este concepto según Francke et al (2024), establece un nivel de correspondencia entre el pago de impuestos, la priorización de los servicios a satisfacer y la exigencia del ciudadano a demandar una distribución justa y equitativa del presupuesto. Entendiendo que esta relación enfoca una visión global del país, evidentemente se replica en el ámbito provincial ya que este gobierno edil no solo invierte los impuestos recaudados de manera directa, sino también las transferencias presupuestales desde el Tesoro Público. Los espacios creados para hacer parte a la ciudadanía en la elección de prioridades de proyectos de inversión se dan mediante Ley N° 28056 Ley Marco del Presupuesto Participativo cuya aplicación es generalizada en los gobiernos locales, sin embargo, no siempre se priorizan los planes de desarrollo concertado si no se asignan prioridades que responden a las propuestas electorales o plataformas políticas de las autoridades ediles.

El MEF (2024) es el organismo estatal encargado de la elaboración del presupuesto nacional y en sus documentos normativos, conceptualiza lo siguiente: “El Presupuesto Público representa el principal mecanismo de gestión del Estado destinado a mejorar el bienestar de la población, mediante una asignación de los recursos públicos que sea tanto eficiente como efectiva, en concordancia con la disponibilidad de fondos públicos”.

El ente central del manejo presupuestal del país, MEF (2022), enfatiza en el carácter efectivo (como suma de la eficiencia y eficacia) de la asignación presupuestal orientado a conseguir el bienestar ciudadano siempre en cuando se tenga recursos públicos. Esta relación recursos públicos-asignación de fondos-bienestar, debiendo ser el eje de la gestión pública, es

cada vez más ausente en los resultados de la gestión edil y termina siendo un propósito inalcanzable, reducido a un discurso romántico, distante y ajeno a la realidad.

2.2. Marco Conceptual

Reposición Laboral

La reincorporación o reinstalación laboral es una implicación inherente a un acto declarado nulo. La reinstalación laboral implica devolver al empleado a su posición laboral anterior, es decir, al puesto que ocupaba antes de la terminación del contrato laboral. SERVIR (2021).

Recurso Humano

Los recursos humanos de una organización engloban a todas las personas que forman parte de ella, ya sean empleados internos o colaboradores externos. Estos recursos están constituidos por las habilidades, competencias y conocimientos que cada individuo puede contribuir. Dichos recursos son fundamentales para definir la identidad de la organización, dado que influyen en la cultura empresarial a través de características como son los estilos de comunicación y los niveles de motivación presentes. SERVIR (2021).

Cuadro de Asignación de Personal (CAP)

Aquí se detalla y autoriza la cantidad y tipos de puestos de trabajo requeridos por la entidad para operar eficientemente. Este documento se elabora conforme a la estructura organizativa establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), junto con sus respectivas actualizaciones oficialmente aprobadas. SERVIR (2021).

Gobiernos Locales.

Estos representan componentes en la estructura territorial del Estado y facilitan la intervención ciudadana, estableciendo y administrando de forma autónoma los intereses

específicos de sus respectivas comunidades. Incluye la gestión territorial, la población y la estructura organizativa. SERVIR (2021).

Las municipalidades distrital y provincial, son entidades gubernamentales encargadas de fomentar el progreso a nivel local, con reconocimiento legal como entidades de derecho público y facultades plenas para alcanzar sus objetivos. SERVIR (2021).

Presupuesto Municipal

Abarca las estimaciones de ingresos y gastos que las municipalidades proyectan en un año, lo cual les capacita para llevar a cabo proyectos de mejora local y proveer una variedad de servicios públicos, con el fin de asegurar el máximo bienestar social para la población.

Eficacia

Se describe el nivel de progreso o cumplimiento de una variable específica en relación con la planificación establecida. En el contexto de la estimación presupuestaria, la eficacia se refiere a la medida en que los ingresos y gastos se ejecutan según lo estipulado en el presupuesto inicial (PIA) y el presupuesto modificado (PIM), como también el poder cumplir la meta presupuestaria. SERVIR (2021).

Eficiencia

Este concepto vincula dos aspectos, lo que posibilita evidenciar cómo se optimizan los recursos (entendiendo esto como la mejor forma y menores costos para la producción de servicios y bienes) utilizados para poder alcanzar los objetivos presupuestarios. Los recursos, que abarcan los financieros, humanos y materiales, son utilizados para lograr las metas establecidas. En el contexto de la evaluación institucional, permite evaluar lo financiado con las metas alcanzadas. SERVIR (2021).

Ejecución Presupuestaria

Es entendida como el cumplimiento del gasto en relación a los créditos aprobados según lo establecido por el presupuesto público. SERVIR (2021).

Fuente de Financiamiento

Es la tipificación de los recursos públicos con el propósito de agrupar los fondos según las características compartidas. La designación y las características de cada categoría están especificadas en el Clasificador de Fuentes de Financiamiento de cada ejercicio fiscal. SERVIR (2021)

Gasto Corriente

Son aquellos gastos de bienes y servicios, realizados en el transcurso del año, en los servicios esenciales, las prestaciones de seguridad social, los gastos financieros y otros. Los gastos serán asignados para cubrir los gastos del año fiscal correspondiente y utilizados en dicho periodo. SERVIR (2021)

Gasto de Inversión

Son gastos de inversión los desembolsos económicos que realiza el Estado para ejecución de infraestructura pública, programas sociales o adquisición de activos para aumentar la productividad social y su patrimonio. Permiten incrementar la productividad, mejorar la calidad de vida y generan beneficios sociales en mediano y largo plazo. MEF (2022)

Remuneración

Compensación económica por servicios realizados en un contexto laboral dependiente. La remuneración constituye el pago efectuado por el empleador al trabajador por las labores desempeñadas. Su aspecto esencial radica en que se entrega en forma de dinero y con una periodicidad establecida en el contrato laboral, generalmente cada 30 días como máximo, y este pago corresponde a la labor realizada por el empleado. SERVIR (2021)

2.3. Antecedentes empíricos de la Investigación

La información precedente que será tomada como base para esta tesis está relacionada fundamentalmente al campo jurídico, por cuanto, las reposiciones judiciales fueron establecidas mediante sentencias de diversos juzgados laborales del Poder Judicial y como última instancia el Tribunal Constitucional, organismo supremo de interpretación de la Constitución Política del Estado, cuyas resoluciones establecieron jurisprudencia que posteriormente era utilizada por los jueces en la fundamentación de sus resoluciones.

2.3.1. Antecedentes internacionales

Durán (2021) en el artículo indexado “*Ventajas procesales en los juicios laborales contra el Estado*” cuyo objeto de estudio fue examinar las prerrogativas procesales de la República de Venezuela en los litigios laborales en los que actúa como parte demandada, considerando el principio de tutela judicial efectiva. Este análisis se realizará desde la perspectiva de la protección de los derechos de los trabajadores y bajo el enfoque del Derecho Procesal del Trabajo. La conclusión más relevante es la siguiente:

Se verificó que la prerrogativa relacionada con el antejuicio administrativo no resulta aplicable, según la interpretación realizada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Sin embargo, las demás ventajas procesales continúan siendo vigentes y aplicables en el proceso laboral. Asimismo, se concluyó que la aplicación de estas ventajas entra en conflicto con los principios de igualdad y celeridad procesal.

Comentario: La relación entre ambos temas radica en el impacto que tienen las prerrogativas procesales en los litigios laborales y su influencia en la gestión pública. Mientras que mi tesis analiza cómo la reposición judicial de trabajadores municipales afecta el presupuesto del Gobierno Local Provincial de Cusco, el estudio sobre Venezuela examina las

ventajas procesales que el Estado mantiene en los juicios laborales. En ambos casos, se observa cómo ciertos mecanismos procesales pueden generar desequilibrios, ya sea afectando el gasto público, como en esta investigación, o colisionando con principios como la igualdad y la celeridad procesal, como en el caso venezolano.

2.3.2. Antecedente Nacional

Es importante señalar el estudio de Lozano y Peralta (2021), donde se aprecia el tema en la tesis *“Factores que incidieron en la contratación del personal de Serenazgo bajo los alcances del D. Leg. N° 1057, durante el periodo 2015 – 2018, en la Municipalidad Provincial de Cusco”*, Escuela Profesional de Derecho. Las conclusiones son las siguientes:

1. Los factores políticos y jurídicos influyeron significativamente en la contratación de personal de serenazgo en la Municipalidad Provincial de Cusco entre 2015 y 2018, afectando sus derechos laborales, estabilidad y clasificación legal, especialmente en cuanto a los beneficios por trabajar en una actividad de riesgo.

2. Los vacíos legales presentes durante ese periodo fueron aprovechados por la Municipalidad, lo que provocó arbitrariedades en la contratación del personal de serenazgo bajo el régimen CAS, con cambios continuos de categoría y la inaplicabilidad de ciertas normativas.

3. Los factores políticos también jugaron un papel importante en la contratación del personal de serenazgo, especialmente la afinidad política, que resultó en favores electorales y, en consecuencia, en políticas inadecuadas y una distribución presupuestal deficiente.

Comentario: Ambas tesis analizan cómo las decisiones sobre la contratación de personal (ya sea por reposición judicial o por asignación bajo el régimen CAS) impactan directamente en el presupuesto del gobierno local. Mientras que esta tesis se centra en el impacto de la reposición judicial de trabajadores en el presupuesto, la tesis relacionada describe cómo

las decisiones políticas y jurídicas afectan las contrataciones dentro del régimen CAS y, por ende, influyen en el gasto municipal. Ambas tesis reflejan cómo los factores políticos y jurídicos influyen en la contratación y gestión del personal municipal. El presente estudio aborda el impacto de las reposiciones judiciales en el presupuesto debido a fallos judiciales que obligan a la reincorporación de trabajadores, mientras que la tesis relacionada muestra cómo la intervención de factores políticos, como afinidades políticas y favores electorales, también contribuyen a decisiones que afectan la contratación de personal y la distribución presupuestaria.

Quispe (2022) en el estudio elaborado sobre *“Análisis de la problemática generada por las reposiciones laborales por mandato judicial en las gerencias regionales del Gobierno Regional Cusco (2015 – 2018)”*, para obtener el grado de magister en gestión pública en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, cuyo objeto de estudio fue analizar las reposiciones de trabajadores y su incidencia en la gestión del capital humano, se hizo uso de la revisión bibliográfica y revisión de sentencias judiciales sobre el caso. Las conclusiones son las siguientes:

Se determina que el Gobierno Regional del Cusco se vio forzado, debido a sentencias judiciales, a reincorporar a trabajadores que ejercieron sus funciones conforme a la normativa laboral establecida en el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728. Esta situación no solo tuvo repercusiones en la distribución del personal, sino que también impactó significativamente el presupuesto regional y, de manera esencial, los recursos financieros destinados a proyectos de inversión pública

Comentario: Ambos estudios coinciden en que las sentencias judiciales han obligado a reincorporar a trabajadores que fueron cesados, lo que ha generado consecuencias significativas

en la gestión presupuestaria. En ambos casos, la reposición de personal afecta la distribución de recursos y compromete partidas económicas que podrían estar destinadas a otros fines administrativos o de inversión pública. Otro punto en común es la normativa laboral involucrada, pues ambas tesis mencionan el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728 como los marcos normativos bajo los cuales se rigen los trabajadores restituidos.

En el análisis de los antecedentes también es oportuno mencionar la tesis titulada *“Análisis del reconocimiento de la reposición laboral como forma adecuada de protección frente al despido arbitrario y su impacto en el mercado de trabajo”*, Tesis presentada por Besich (2020). Las conclusiones son:

Su primera conclusión señala que “El derecho a la estabilidad laboral es un componente crucial del derecho fundamental al trabajo, consagrado en la Constitución. Esta estabilidad implica que los trabajadores estén legalmente protegidos, garantizando así la continuidad de sus empleos. Esta protección puede materializarse de varias formas dentro del ámbito legal, como mediante indemnizaciones económicas o la readmisión en el trabajo”.

Comentario: Esta conclusión establece que el derecho al trabajo goza de la garantía jurídica en favor del trabajador, por lo que, el Poder Judicial prioriza la aplicación de este derecho para protegerlo.

Asimismo, la tesis titulada *“La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo”*, elaborada por Paredes (2018) para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho, concluye que: “La estabilidad en el empleo garantiza un sistema de protección en salvaguarda del derecho al trabajo, amparando al trabajador frente a despidos injustificados. Esta protección implica la disponibilidad de procedimientos legales para impugnar tales despidos y de medidas prácticas específicas tras su

confirmación judicial, como la readmisión en el puesto del que fue despedido injustamente o, en su defecto, el otorgamiento de una compensación económica”

Comentario: Ambas abordan el concepto de reposición judicial de trabajadores como un mecanismo para garantizar la estabilidad laboral. En este sentido, la protección del derecho al trabajo, tal como se menciona en la tesis de Paredes, se refleja en el proceso de reposición judicial de trabajadores municipales en Cusco, donde los despidos injustificados y las deficiencias en la contratación de personal se resuelven mediante sentencias judiciales que ordenan la readmisión de los trabajadores. Sin embargo, en el caso de la presente tesis, este proceso judicial tiene un impacto directo en el presupuesto municipal, ya que las reposiciones judiciales aumentan los costos laborales de la entidad local, lo que genera un desafío en términos de gestión financiera. Ambas tesis destacan cómo los procedimientos judiciales, diseñados para proteger los derechos laborales, pueden tener efectos económicos significativos en las administraciones públicas.

Checca y Gutierrez (2024) en el estudio sobre “*Efectos de la reposición por mandato de sentencia judicial sujeto al régimen laboral del D. L. N° 728 en la ejecución presupuestaria de gasto de la municipalidad distrital de Wanchaq, periodo 2021-2022*” para obtener el título de contador en la Universidad San Antonio Abad del Cusco, determino las consecuencias de la reposición por sentencias judiciales en la ejecución del presupuesto del gobierno local de Wanchaq. Se hizo uso de los enfoques cuantitativos, de niveles aplicativos. Las conclusiones son las siguientes:

Los efectos de la reposición de trabajadores, ordenada mediante sentencia judicial y bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, influyeron de manera significativa en la ejecución del gasto presupuestario de la Municipalidad Distrital de Wanchaq durante el período

2021-2022. En dicho lapso, se registró un aumento total de 44 trabajadores, lo que resultó en un incremento adicional de S/ 918,817.41 al finalizar el año fiscal 2022.

Comentario: Las dos investigaciones abordan el impacto financiero que genera la reposición judicial de trabajadores en el presupuesto de los gobiernos locales. Mientras este estudio analiza cómo la reincorporación de empleados municipales afecta el presupuesto del Gobierno Local Provincial de Cusco entre 2010 y 2021, el estudio sobre la Municipalidad Distrital de Wanchaq se enfoca en el período 2021-2022, evidenciando un aumento en la carga presupuestaria debido a la restitución de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. En conjunto, ambas investigaciones destacan cómo estas reposiciones afectan la planificación financiera y la ejecución de recursos destinados a otros sectores, como la inversión pública.

2.3.3. Antecedentes Locales

En función de ello, es pertinente citar la tesis realizada por Caballero (2019) “*Régimen de construcción civil en la contratación de obreros y el incremento de la planilla de obreros del plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2013 y 2014*”. Las conclusiones son: El empleo del régimen de construcción civil en la contratación de trabajadores aumentó el número de obreros permanentes en el Proyecto Especial Regional Plan Copesco del Gobierno Regional de Cusco durante los años 2013 y 2014.

Se hizo un uso inapropiado del régimen de construcción civil para la contratación de obreros en el Proyecto Especial Regional Plan Copesco del Gobierno Regional de Cusco durante los años 2013 y 2014.

La planilla de obreros permanentes en el Proyecto Especial Regional Plan Copesco del Gobierno Regional de Cusco experimentó un aumento durante los años 2013 y 2014.

Comentario: La presente investigación resulta pertinente considerando que investiga una situación similar a la de la Municipalidad del Cusco, pues el común denominador es que se amplía la planilla de obreros con el consecuente aumento de gasto presupuestal para ambas entidades estatales. Caballero (2019), investiga la situación laboral de los obreros que fueron contratados por el Proyecto Especial Regional Plan Copesco bajo el régimen laboral de construcción civil y fueron transformados en trabajadores contratados a tiempo indeterminado, bajo el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo 728, merced a sentencias judiciales favorables que puede hacer que se incremente los obreros en planilla en el mencionado proyecto especial.

Entre los descubrimientos principales del estudio quedó establecido que “En el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) del Proyecto Especial Regional Plan Copesco, se han contemplado solo cinco plazas permanentes para obreros de las cincuenta y seis plazas totales, con un valor anual total de S/ 187 786.00, según se indica en la tabla 3. Sin embargo, al revisar la tabla 2, hay cincuenta y seis obreros que trabajan de forma permanente en el proyecto, con un costo anual total de S/ 2 149.757, 8 soles. Esto muestra un aumento tanto en el número como en los costos de los obreros permanentes, por tanto, es afectado el presupuesto de la entidad estatal”.

Esta conclusión es ilustrativa respecto a la forma cómo se modifica un presupuesto institucional, siendo perjudicados en los recursos otorgados a esta entidad estatal y siendo el área de Planificación y Presupuesto, una entidad que está obligada a realizar maniobras ingeniosas para afectar el presupuesto de remuneraciones y beneficios económicos de los obreros repuestos judiciales a diversas metas de modo tal que no se incumpla la sentencia de reposición ni la normativa presupuestal vigente.

Si analizamos el presupuesto asignado para el pago a cinco obreros permanentes de acuerdo al CAP del Plan Copesco y lo comparamos con el presupuesto real que se destina al pago de sueldos y beneficios de 56 obreros permanentes (la mayoría por reposición judicial) se establece que existe un sobre costo de S/. 1 962.000 que altera todo el manejo presupuestal.

Ahora bien, siendo que la reposición laboral genera un impacto en el presupuesto municipal del Cusco también es pertinente abordar el proceso de incorporación de personal, para la gestión pública.

2.4. Hipótesis

La investigación carece de hipótesis, por ser considerado una investigación descriptiva.

2.5. Identificación de variables e indicadores

Variable 1: Reposición judicial

Variable 2: Presupuesto

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Reposición judicial	Constituye una vía más de impugnación que puede ser utilizada para conseguir la revisión de un fallo que se considera injusto o ilegítimo, interpuesto contra una resolución dictada por la autoridad, (Corte Suprema de Justicia, 2023).	Decisiones jurisdiccionales firmes que ordenan la reincorporación de trabajadores/obreros municipales (régimen 276/728/CAS), con efectos observables en cantidad de repuestos, tiempos, ejecución y costos asociados durante 2010–2021.	Características del proceso judicial	Régimen laboral del repuesto	Escala de Likert
				Causa de la reposición	
				Duración del proceso judicial	
			Magnitud de las reposiciones	N° de repuestos por año	
				Tasa de reposición	
				Tiempo de reincorporación	
			Ejecución de la reposición	Adecuación de plaza/perfil	
				Tipo de vínculo asignado tras reposición	
				Devengados retroactivos	
				Intereses y costas procesales	
Variable 2 Presupuesto	Categoría presupuestaria básica que reúne acciones que concurren en la operatividad y mantenimiento de los servicios públicos o administrativos existentes. Representa la	Definición operacional: variaciones del PIA/PIM/Ejecución y su estructura (corriente vs. capital) atribuibles a reposiciones, con énfasis en gasto en	Costos asociados a reposición	Honorarios/asesoría legal	Escala de Likert Categorías Razones
				% 2.1 / Gasto corriente	
				Variación interanual de 2.1	
			Presión sobre gasto en personal (corriente)	Costo atribuible a reposiciones	
				N° y monto de modificaciones por reposiciones	
				Desviación PIM vs PIA en 2.1	
			Modificaciones presupuestarias (estructura PIA/PIM)	Impacto en CAP/PAP	

producción de los bienes y servicios que la entidad pública lleva a cabo de acuerdo con sus competencias, dentro de los procesos y tecnologías vigentes, (Ministerio de Economía y Finanzas, 2024).	personal (Genérica 2.1), efectos en CAP/PAP y desempeño presupuestal, 2010–2021.	Reasignación de recursos y rigidez	Traslado Corriente↔Capital
		Ejecución y desempeño	Índice de rigidez del gasto Participación de funciones/programas afectados % de ejecución presupuestal total Cumplimiento de metas PI–MGM (si aplica) Eficiencia del gasto de personal

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

3.1.1. Localización política

El ámbito político del estudio estuvo centrado en el Gobierno Local Provincial de Cusco, ya que es el ente encargado de la administración y gestión de los recursos públicos a nivel provincial de la región. Este estudio se enfoca en cómo las decisiones judiciales que afectan a los trabajadores municipales impactan el presupuesto de dicha entidad política, lo que implica un análisis de la estructura gubernamental local, sus procesos administrativos y cómo los fallos judiciales relacionados con los derechos de los trabajadores afectan sus finanzas y recursos.

3.1.2. Localización geográfica

El ámbito geográfico se refiere a la provincia de Cusco, en el contexto de la región del Cusco, ubicada en el sur del Perú. Este estudio analiza específicamente el impacto de la reposición judicial de trabajadores municipales en el presupuesto del Gobierno Local Provincial de Cusco durante el periodo comprendido entre 2010 y 2021. Esto implica un enfoque territorial sobre cómo los fallos judiciales afectan no solo a la gestión del personal municipal, sino también a los recursos económicos de la provincia.

Es importante referir que la Municipalidad Provincial del Cusco (MPC) estableció como su misión institucional la promoción del desarrollo local del ámbito provincial del Cusco, priorizando como pilares fundamentales la inclusión social, la integralidad y sostenibilidad, al tiempo de conservar y proteger la herencia cultural y fomentar la competitividad.

Para cumplir esa misión, en su estructura funcional cuenta con instancias tales como órgano de defensa, instancias de asesoramiento, organismos de apoyo, jefaturas de línea y organismos desconcentrados. En todos estos órganos internos, la MPC, al año 2017, contaba

con el siguiente personal:

Figura 2

Personal Cesante y Personal que Presta Servicio en la Municipalidad del Cusco

CLASIFICACION	AÑOS	
	2016	2017
CLASIFICACIÓN		
CESANTES	109	114
FUNCIONARIOS DESIGNADOS	59	59
NOMBRADOS	108	103
EMPLEADOS PERMANENTES	6	6
EMPLEADOS INDETERMINADOS	114	82
EMPLEADOS MEDIDA CAUTELAR	36	31
EMPLEADOS 276 POR INVERSION		246
EMPLEADOS POR MODALIDAD CAS		
CAS – POR SUSTITUCIÓN	24	24
CAS CONTRATADOS	313	285
CAS - RESPUESTOS JUDICIALES	341	166
PERSONAL OBRERO PERMANENTE Y REPUESTO JUDICIAL		
OBREROS PERMANENTES	178	133
EMPLEADOS 728 – SELIP	9	9
OBREROS PERMANENTES SELIP	49	49
OBREROS INCORPORADOS	540	524
OBREROS MEDIDA CAUTELAR	200	186
TOTAL	2086	2017

Nota: Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco

3.2. Tipo y nivel de Investigación

3.2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básico. En términos generales, la investigación básica (o fundamental) se enfoca en explorar fenómenos y describir sus características sin la intención inmediata de resolver problemas prácticos, pero generando conocimiento valioso que puede ser útil para futuros estudios o aplicaciones. En palabras de Sánchez et al (2018) este tipo de investigación está direccionada a buscar un nuevo conocimiento sin que exista una finalidad práctica, específica e inmediata. Estos tipos de estudio buscan ideas rectoras y normas científicas y permite la organización de teorías científicas.

3.2.2. Nivel de investigación

El nivel del estudio fue descriptivo, ya que se enfoca en explicar y describir el fenómeno de la reposición judicial y su repercusión económica en la administración pública local sin tratar de modificar ni manipular el entorno estudiado. En este tipo de estudios para Guevara et al. (2020) la información proporcionada por la investigación descriptiva debe ser auténtica, exacta y organizada de manera coherente. Es importante evitar realizar suposiciones sobre el fenómeno estudiado. El enfoque principal debe estar en las características que se pueden observar y verificar.

3.3. Unidad de Análisis

Se tiene como unidad de análisis, lo siguiente:

- ✓ Trabajadores repuestos judiciales con sentencia definitiva.
- ✓ Remuneraciones y beneficios.
- ✓ Monto presupuestal del gobierno local.
- ✓ Funciones y tareas municipales.

3.4. Población de estudio

- ✓ 248 trabajadores repuestos judiciales al Decreto Legislativo 276
- ✓ 922 obreros repuestos judiciales al Decreto Legislativo 728
- ✓ 95 trabajadores repuestos judiciales al Decreto Legislativo 1057 CAS
- ✓ 3 ex alcaldes de la Municipalidad Provincial del Cusco.
- ✓ 10 ex gerentes municipales del gobierno local provincial del Cusco.

3.5. Tamaño de la Muestra

- ✓ 128 trabajadores repuestos judiciales al Decreto Legislativo 276
- ✓ 202 obreros repuestos judiciales al Decreto Legislativo 728

- ✓ 53 trabajadores repuestos judiciales al Decreto Legislativo 1057 CAS.

3.6. Técnicas de selección de la muestra

Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia. Como señala Hernández et al. (2017) el muestreo por conveniencia se caracteriza por seleccionar a los elementos de la muestra en función de su acceso práctico o disponibilidad inmediata. Este tipo de muestreo se utiliza cuando no es posible o práctico aplicar un muestreo probabilístico, es decir, cuando no se cuenta con un marco muestral claro o con recursos para realizar una selección aleatoria.

3.7. Técnicas de recolección de información

Dentro de las estrategias, según Hernández et al (2014), para recopilar información se encuentran dos enfoques principales: la técnica documental y la estadística. En este estudio, se emplearon técnicas documentales que incluyen la compilación de datos provenientes de diversas fuentes bibliográficas, fotográficas y técnicas. Estos recursos documentales fueron fundamentales para respaldar y validar nuestra hipótesis de investigación.

Según Hernández et al (2014), el instrumento de medición utilizado en la presente investigación es de fuente secundaria y primaria.

- ✓ Entrevista
- ✓ La ficha de contenido
- ✓ Encuesta – Cuestionario
- ✓ Fuentes secundarias

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el proceso de análisis y procesamiento de datos según Hernández et al (2014), en la investigación "La reposición judicial de trabajadores municipales y su impacto en el presupuesto del gobierno local provincial Cusco 2010-2021", se sigue los siguientes pasos:

recopilación de datos, organización de datos, limpieza de datos, análisis descriptivo, análisis temporal, análisis de correlación, análisis de regresión, interpretación de resultados. Al seguir estos pasos, se podrá realizar un análisis sólido y completo de la reposición judicial de trabajadores municipales y el efecto generado en el presupuesto del gobierno local provincial de Cusco durante el período de análisis.

3.9. Técnicas para demostrar la verdad o Falsedad de las hipótesis planteadas

No se hace uso de hipótesis porque se trata de un estudio de nivel descriptivo.

CAPÍTULO IV: Resultados y discusión

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Realidad de las reposiciones y presupuesto institucional de la Municipalidad Provincial del Cusco.

SUB TEMA 1: Conocer el incremento de trabajadores repuestos judiciales, su proyección en el corto plazo y su impacto en el presupuesto municipal, Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Instrumento: cuestionario aplicado a:

- ✓ 3 ex alcaldes de la municipalidad provincial del Cusco y
- ✓ 10 ex gerentes municipales

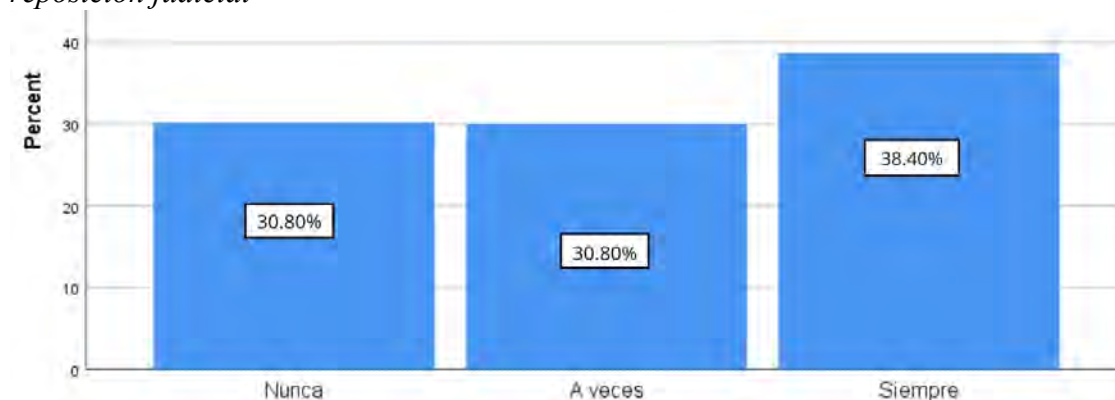
Tabla 1

En el ejercicio del cargo, ¿solicitó información referida al número de trabajadores con reposición judicial?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	30,8
A veces	4	30,8
Siempre	5	38,4
Total	13	100,0

Figura 3

En el ejercicio del cargo, ¿solicitó información referida al número de trabajadores con reposición judicial?



Interpretación

En la tabla 1, se observa que el 38,4% de los alcaldes afirmaron que siempre solicitaron información sobre el número de trabajadores con reposición judicial durante su gestión, lo cual refleja una actitud de vigilancia y control administrativo frente a este fenómeno. Sin embargo, un 30,8% señaló que lo hacía a veces y otro 30,8% que nunca, lo que evidencia una brecha de interés o de seguimiento sistemático en torno al impacto de estas reposiciones en la administración local.

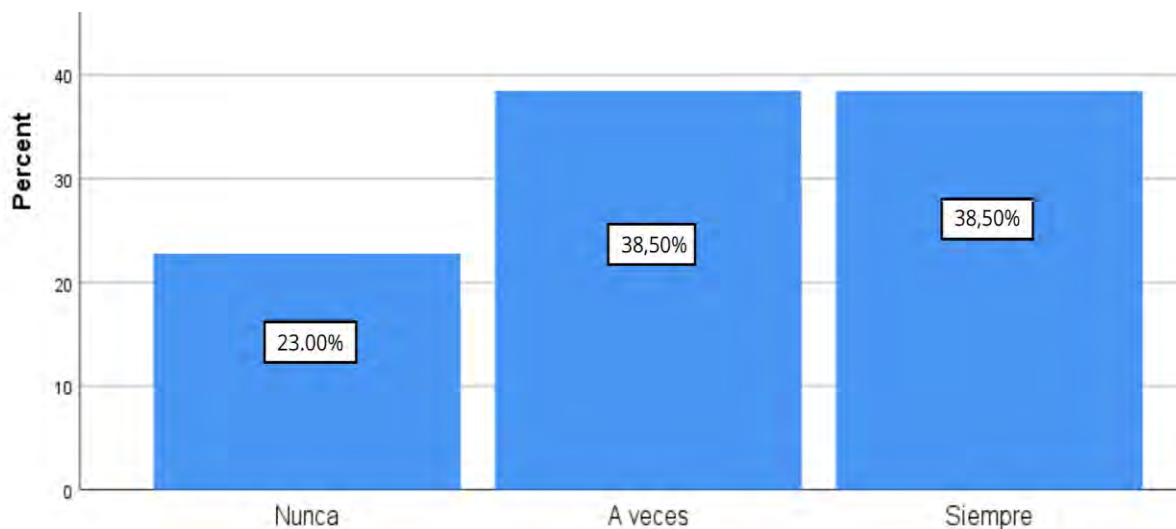
Tabla 2

¿Evaluaba usted si el número de trabajadores repuestos judiciales era insuficiente, suficiente o excesivo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura 4

¿Evaluaba usted si el número de trabajadores repuestos judiciales era insuficiente, suficiente o excesivo?



Interpretación

La tabla 2 muestra que el 38,5% siempre evaluaba si el número de repuestos judiciales era insuficiente, suficiente o excesivo, lo que confirma la existencia de una preocupación activa en una parte de los alcaldes; sin embargo, un porcentaje igual (38,5%) solo lo hacía a veces y el 23,0% nunca realizó esta evaluación, revelando cierta disparidad en los niveles de análisis técnico aplicado al personal repuesto.

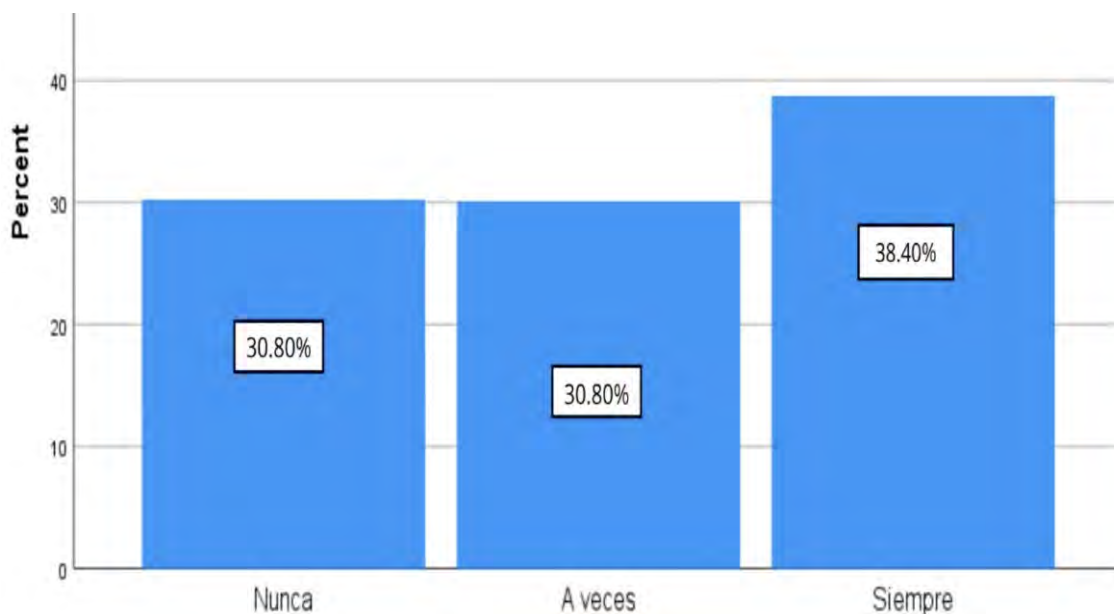
Tabla 3

¿Evaluaba si los trabajadores repuestos judiciales eran profesionales, técnicos o auxiliares?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	30,8
A veces	4	30,8
Siempre	5	38,4
Total	13	100,0

Figura 5

¿Evaluaba si los trabajadores repuestos judiciales eran profesionales, técnicos o auxiliares?



Interpretación

En la tabla 3, se revela que el 38,4% de los alcaldes evaluaban siempre si los trabajadores repuestos eran profesionales, técnicos o auxiliares, reflejando interés en conocer el perfil ocupacional del personal reintegrado. Sin embargo, un 30,8% a veces o nunca realizó dicha evaluación, lo que puede implicar decisiones de personal poco fundamentadas técnicamente.

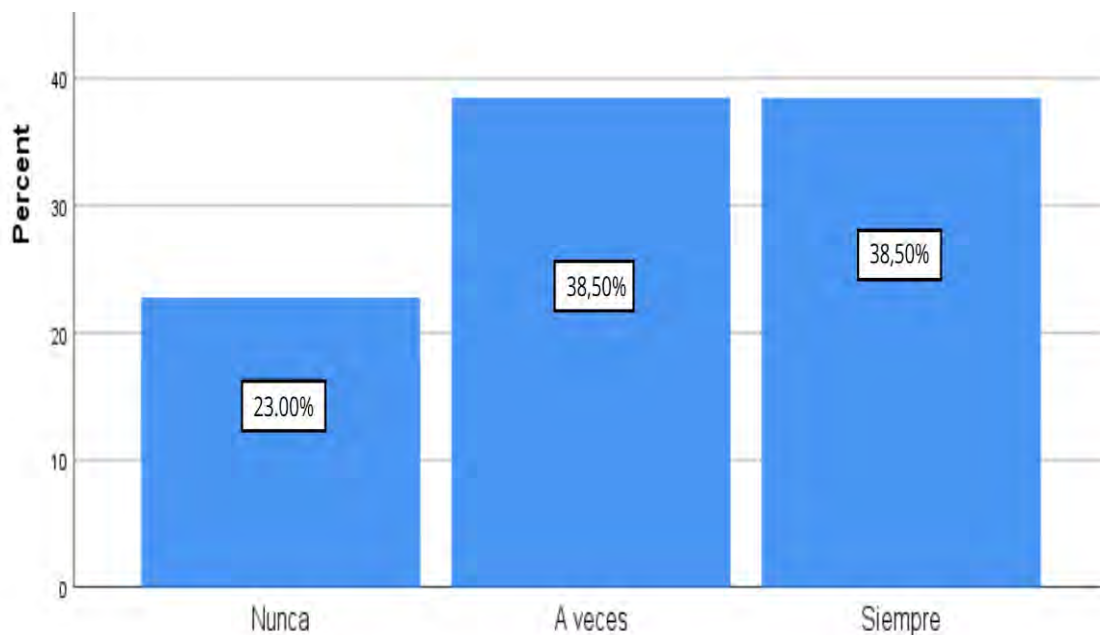
Tabla 4

Durante su gestión, ¿se evaluaba el incremento de trabajadores repuestos judiciales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura 6

Durante su gestión, ¿se evaluaba el incremento de trabajadores repuestos judiciales?



Interpretación

En la tabla 4, donde el 38,5% también siempre evaluó el incremento de trabajadores repuestos, otro 38,5% lo hizo a veces y un 23,0% nunca lo hizo en absoluto, lo que refleja nuevamente una actitud dividida entre la vigilancia activa y la omisión de una problemática que impacta directamente en la sostenibilidad organizacional.

Tabla

5

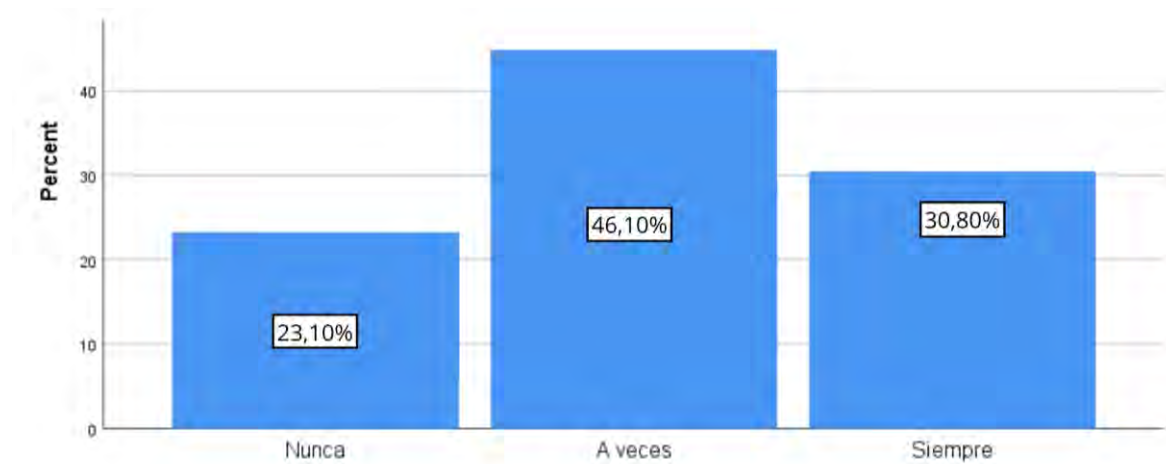
¿Generaba usted (de manera voluntaria o involuntaria, por acción u omisión, de manera directa o indirecta) la desnaturalización de contratos laborales que luego derivaban en procesos judiciales de reposición laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,1
A veces	6	46,1
Siempre	4	30,8
Total	13	100,0

Figura

7

¿Generaba usted (de manera voluntaria o involuntaria, por acción u omisión, de manera directa o indirecta) la desnaturalización de contratos laborales que luego derivaban en procesos judiciales de reposición laboral?



Interpretación

La tabla 5 muestra que el 46,1% de los alcaldes a veces generaron (voluntaria o involuntariamente) desnaturalización de contratos laborales que derivaron en procesos judiciales, mientras que un preocupante 30,8% admitió que esto ocurría siempre. Por otro lado, el 23,10% manifestaron, que nunca generaron desnaturalización de contratos laborales. Este dato alerta sobre prácticas frecuentes que vulneran la legislación laboral.

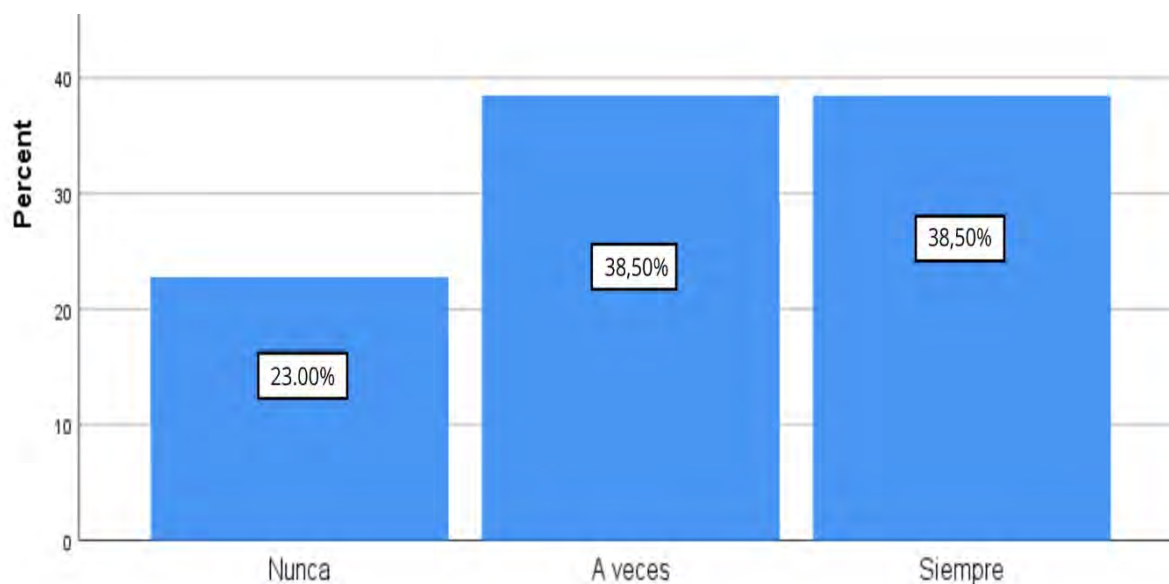
Tabla 6

¿Recibía presiones, demandas, requerimientos o pedidos de puestos de trabajo de parte de las personas que apoyaron la campaña electoral?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura **8**

¿Recibía presiones, demandas, requerimientos o pedidos de puestos de trabajo de parte de las personas que apoyaron la campaña electoral?



Interpretación

En la **tabla 6**, donde un 38,5% señaló haber recibido siempre presiones o demandas para designar personal vinculado a campañas electorales, y un 38,5% adicional que las recibía a veces, lo que confirma la influencia del clientelismo político en la estructura de personal, sin embargo, un 23,00% manifiesta que nunca recibió presiones, demandas o pedidos de puestos de trabajo.

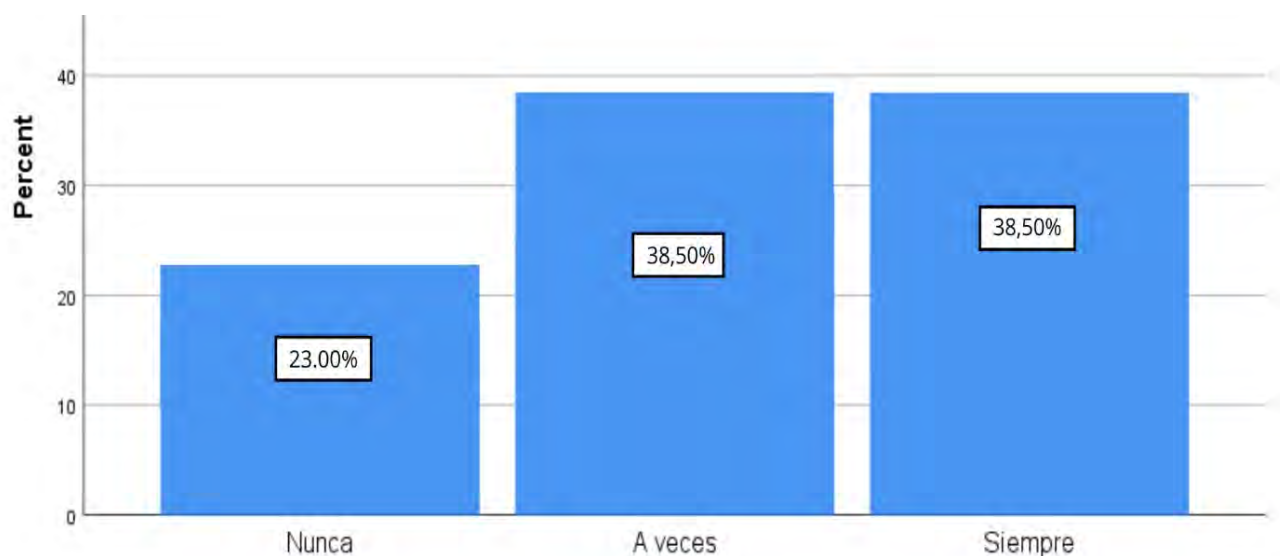
Tabla 7

¿Recibía pedidos o solicitudes de otras autoridades y/o funcionarios públicos para contratar a personas recomendadas?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura 9

¿Recibía pedidos o solicitudes de otras autoridades y/o funcionarios públicos para contratar a personas recomendadas?



Interpretación

En la tabla 7, un 38,5% a veces recibía pedidos de funcionarios públicos para contratar personas recomendadas, y un 38,5% lo hacía siempre, lo que deja ver que las presiones externas para influir en las contrataciones son una constante en el ámbito municipal, de otra parte, un 23,0% nunca recibieron pedidos de funcionarios públicos para contratar personas recomendadas.

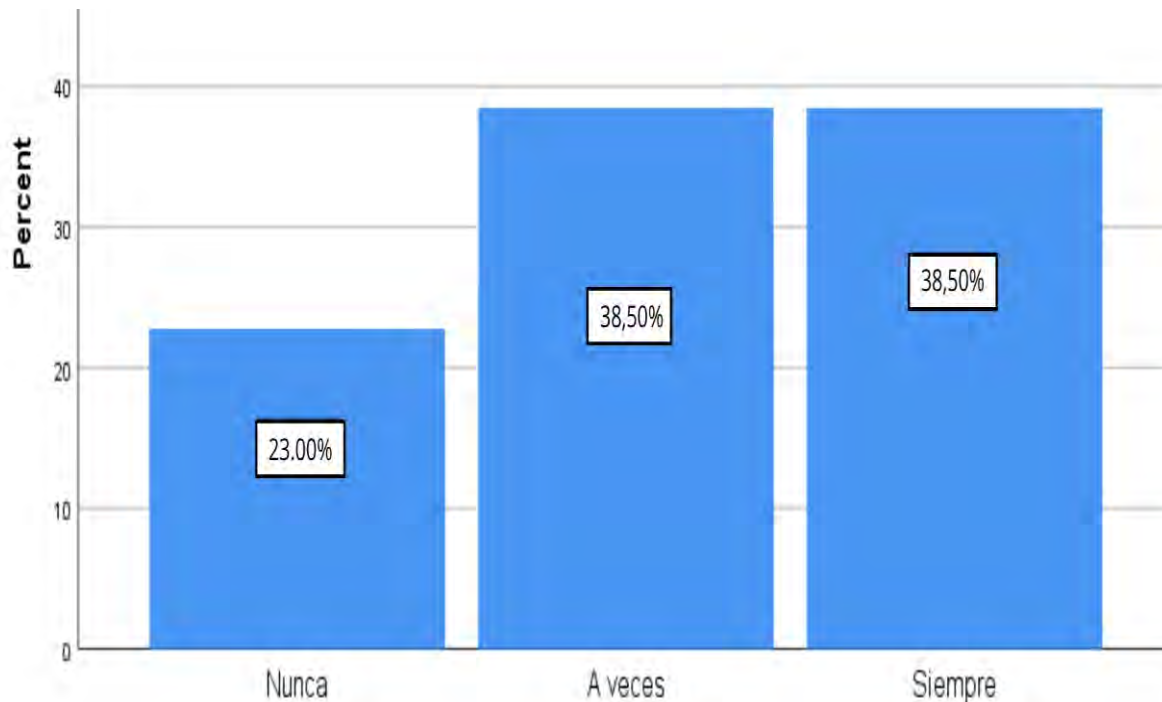
Tabla 8

¿Formulaba o actualizaba el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de la municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura 10

¿Formulaba o actualizaba el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de la municipalidad?



Interpretación

En la tabla 8, un 38,5% de los alcaldes siempre formulaba o actualizaba el Cuadro Analítico de Personal (CAP), otro 38,5% lo hacía a veces, y un 23,0% no lo hacía nunca, evidenciando una gestión técnica desigual en relación con este documento esencial para el planeamiento del personal.

Tabla 9

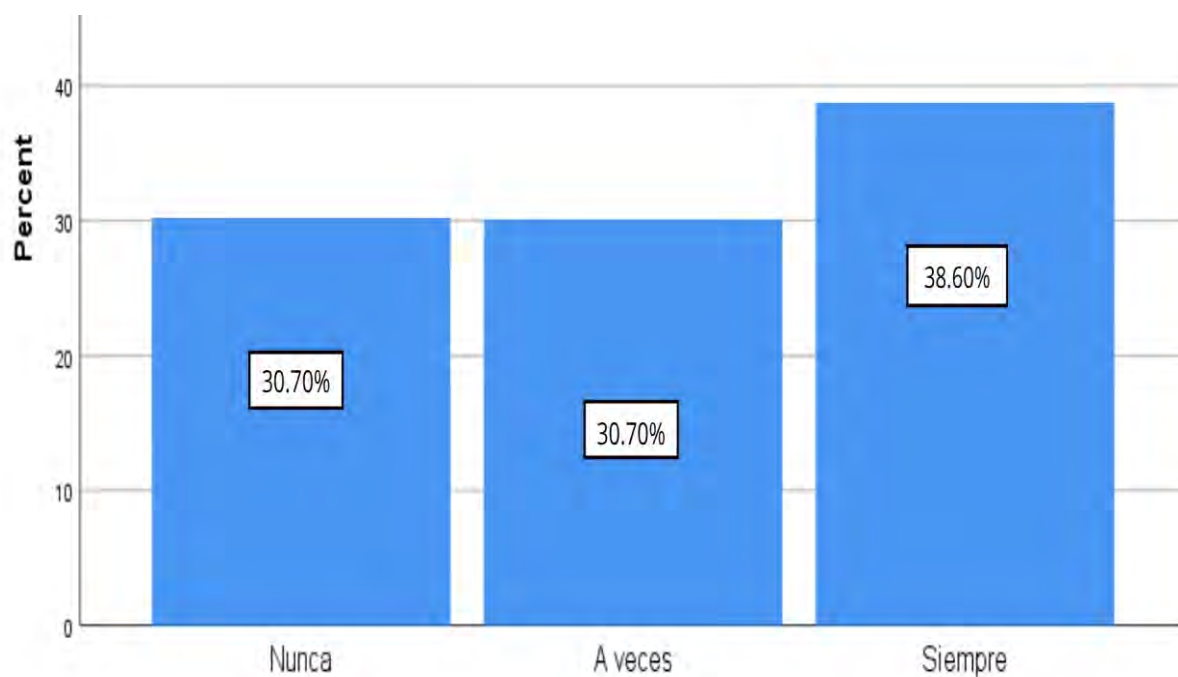
¿Revisaba si en el CAP de la municipalidad estaban o podían ser incorporados los servidores repuestos judiciales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	30,7
A veces	4	30,7
Siempre	5	38,6
Total	13	100,0

Figura

11

¿Revisaba si en el CAP de la municipalidad estaban o podían ser incorporados los servidores repuestos judiciales?



Interpretación

En la tabla 9, un 38,6% afirmaba que siempre revisaban el CAP para incorporar a los trabajadores repuestos judiciales, mientras que un 30,7% nunca lo hacía, Por otro lado, cabe precisar que 30,7% a veces revisaba el CAP para verificar dónde incorporaban a los trabajadores repuestos judiciales.

Tabla 10

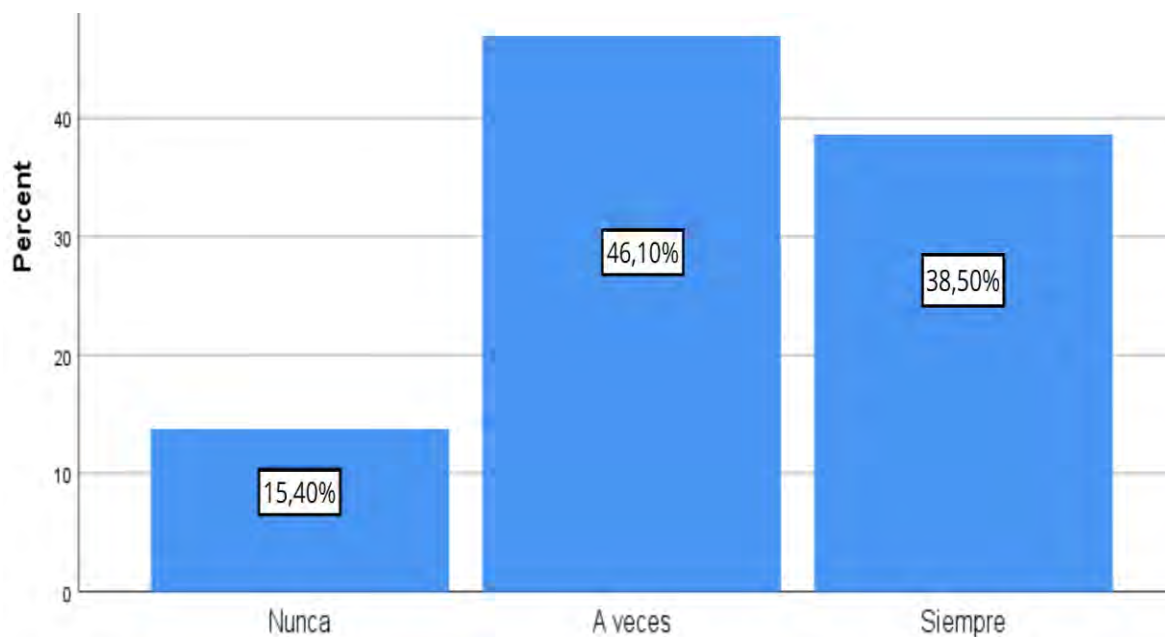
¿Estableció algún mecanismo de control para evitar la desnaturalización de contratos que luego pudieran generar demandas de reposición laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	15,4
A veces	6	46,1
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura

12

¿Estableció algún mecanismo de control para evitar la desnaturalización de contratos que luego pudieran generar demandas de reposición laboral?



Interpretación

En la tabla 10, un 38,5% indica que siempre establecía mecanismos de control para evitar la desnaturalización de contratos, mientras que el 46,1% solo lo hacía a veces, finalmente el 15,4% nunca estableció ningún mecanismo de control para evitar la desnaturalización de contratos, lo que pone de manifiesto una necesidad de fortalecer las acciones preventivas en el ámbito contractual.

Tabla

11

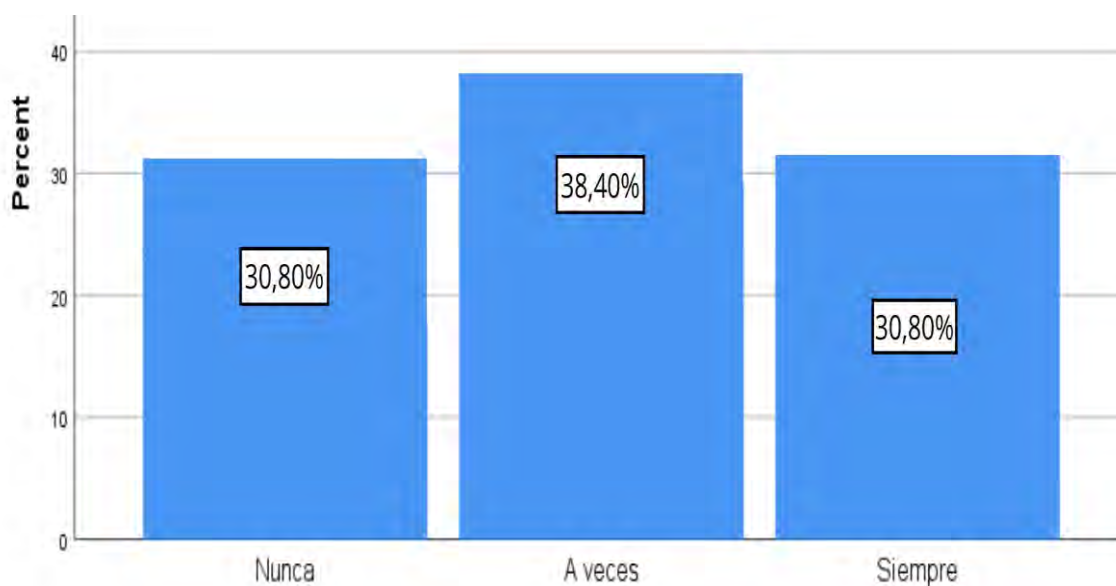
¿Controlaba la gestión de recursos humanos de los funcionarios subordinados para evitar las demandas de reposición judicial?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	30,8
A veces	5	38,4
Siempre	4	30,8
Total	13	100,0

Figura

13

¿Controlaba la gestión de recursos humanos de los funcionarios subordinados para evitar las demandas de reposición judicial?



Interpretación

En la tabla 11, el 38,4% a veces aplicaba supervisión sobre sus funcionarios, mientras que un 30,8% lo hacía siempre y otro 30,8% nunca lo hacía, revelando deficiencias de control jerárquico.

Tabla

12

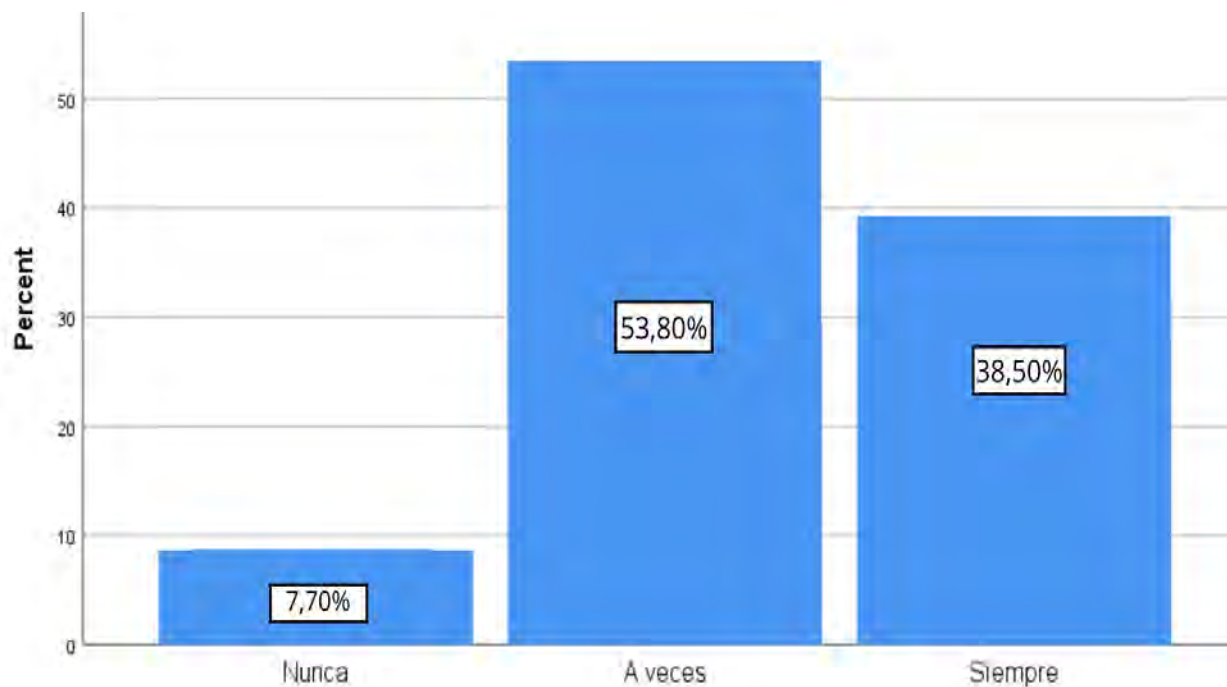
¿Inició procesos administrativos sancionadores o sancionó a los funcionarios subordinados por generar procesos judiciales de reposición laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7,7
A veces	7	53,8
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura

14

¿Inició procesos administrativos sancionadores o sancionó a los funcionarios subordinados por generar procesos judiciales de reposición laboral?



Interpretación

La tabla 12, un 53,8% indica que solo a veces iniciaba procesos sancionadores a funcionarios por procesos de reposición judicial, y un 7,7% nunca lo hacía, mientras que el 38,5 % manifiesta que siempre iniciaba procesos sancionadores a funcionarios por procesos de reposición judicial, lo que podría indicar una débil aplicación de responsabilidad funcional.

Tabla

13

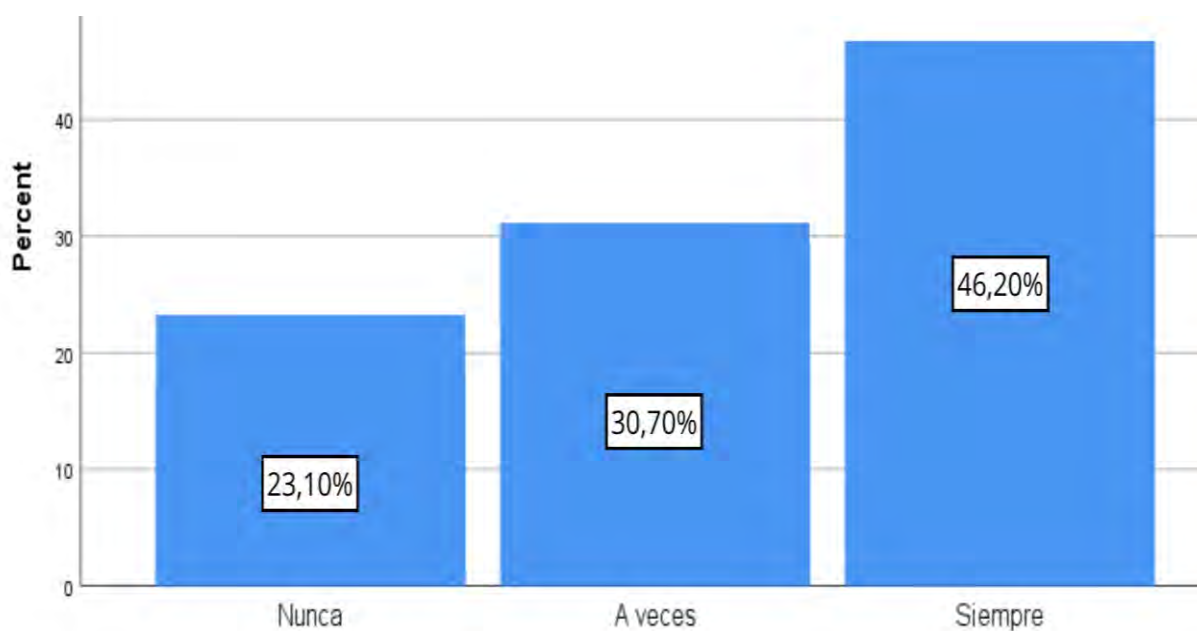
¿Evaluaba el incremento del presupuesto de gasto corriente destinado al pago de haberes a trabajadores repuestos judiciales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,1
A veces	4	30,7
Siempre	6	46,2
Total	13	100,0

Figura

15

¿Evaluaba el incremento del presupuesto de gasto corriente destinado al pago de haberes a trabajadores repuestos judiciales?



Interpretación

En la tabla 13, el 46,2% de los alcaldes afirmó que siempre evaluaba el incremento del presupuesto corriente destinado a haberes por reposiciones judiciales, mientras que un 30,7% lo hacía a veces y otro 23,1% nunca, lo cual evidencia que, aunque existe una preocupación presupuestal considerable, todavía persiste una parte de autoridades que no incorpora esta variable en su análisis financiero regular.

Tabla

14

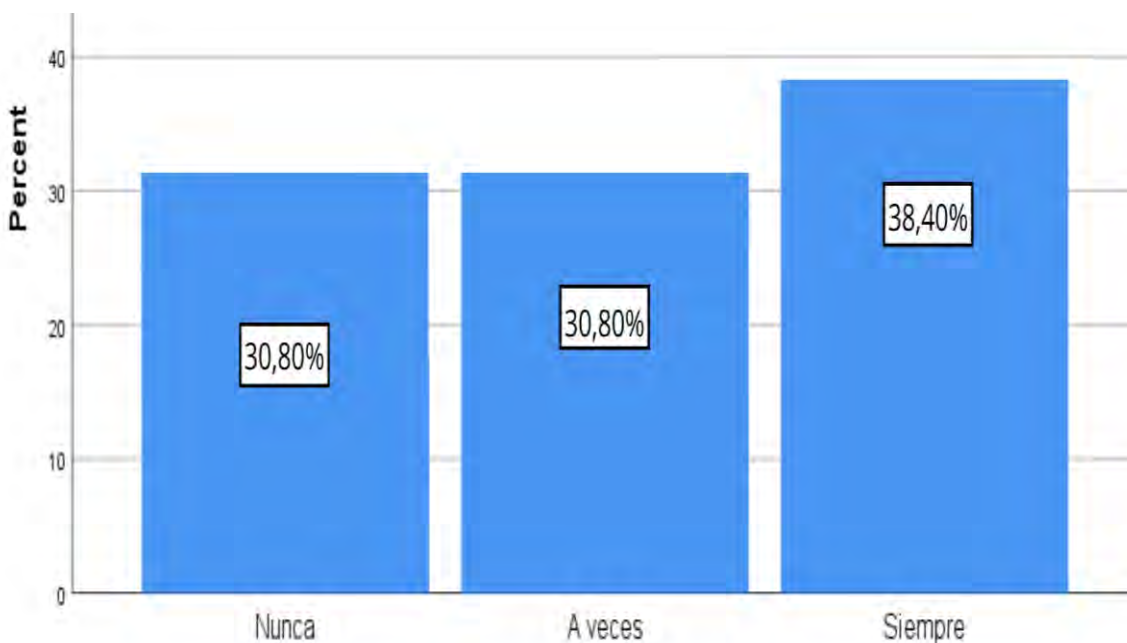
¿Con cuánta frecuencia se reajustaba el presupuesto institucional destinado al pago de haberes a los trabajadores repuestos judiciales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	30,8
A veces	4	30,8
Siempre	5	38,4
Total	13	100,0

Figura

16

¿Con cuánta frecuencia se reajustaba el presupuesto institucional destinado al pago de haberes a los trabajadores repuestos judiciales?



Interpretación

La tabla 14, reafirma esta tendencia, al mostrar que solo un 38,4% siempre reajustaba el presupuesto institucional para cubrir esos pagos, mientras que 30,8% refieren que a veces o nunca reajustaba el presupuesto institucional, lo que demuestra que en muchos casos no se prevé adecuadamente el impacto económico de las reposiciones judiciales.

Tabla

15

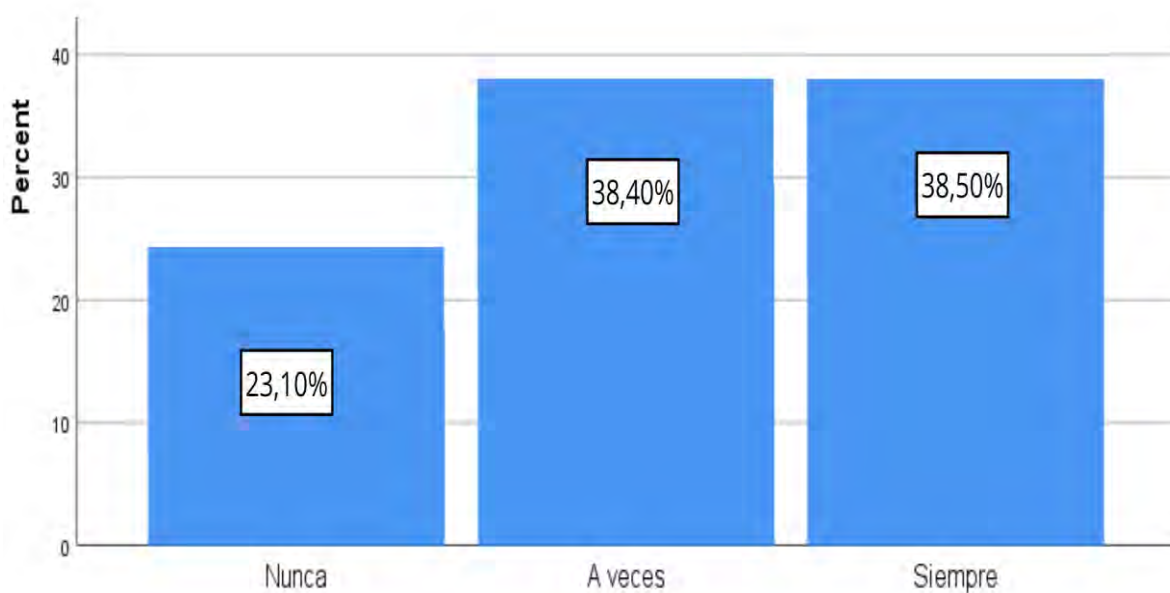
¿Se modificaba el presupuesto de gasto corriente y los presupuestos de los proyectos de inversión para incluir en ellos a los trabajadores con reposición judicial?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,1
A veces	5	38,4
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura

17

¿Se modificaba el presupuesto de gasto corriente y los presupuestos de los proyectos de inversión para incluir en ellos a los trabajadores con reposición judicial?



Interpretación

En la **tabla 15**, un 38,4% a veces modificaba los presupuestos de gasto corriente y de inversión para incluir a trabajadores repuestos judiciales, otro 38,5% siempre modificaba los presupuestos de gasto corriente y de inversión para incluir a trabajadores repuestos judiciales, mientras que un 23,1% no lo hacía nunca, lo que indica que la incorporación presupuestaria de estas obligaciones aún no es una práctica estandarizada.

Tabla

16

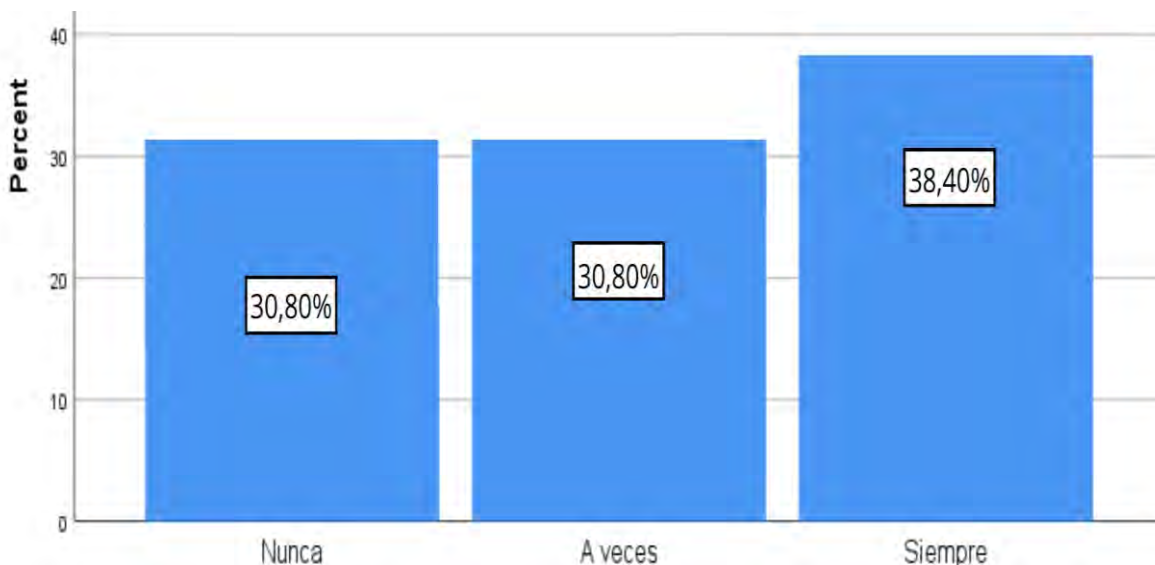
¿Las normas y disposiciones gubernamentales para la formulación del presupuesto municipal se aplicaban de forma regular en el municipio considerando la obligación de acatar las reposiciones laborales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	30,8
A veces	4	30,8
Siempre	5	38,4
Total	13	100,0

Figura

18

¿Las normas y disposiciones gubernamentales para la formulación del presupuesto municipal se aplicaban de forma regular en el municipio considerando la obligación de acatar las reposiciones laborales?



Interpretación

En la **tabla 16**, se aprecia que el 38,4% de los alcaldes siempre aplicaban de forma regular las normas y disposiciones gubernamentales para la formulación del presupuesto municipal, considerando la obligación de acatar las reposiciones laborales. No obstante, un 30,8% indicó que solo lo hacía a veces y otro 30,8% que nunca, lo que revela una brecha significativa en la aplicación de normativas presupuestales en torno a esta obligación legal. Esta variabilidad puede traducirse en una falta de homogeneidad en el cumplimiento de la legislación, lo que podría generar riesgos de observaciones o sanciones por parte de entes de control.

Tabla

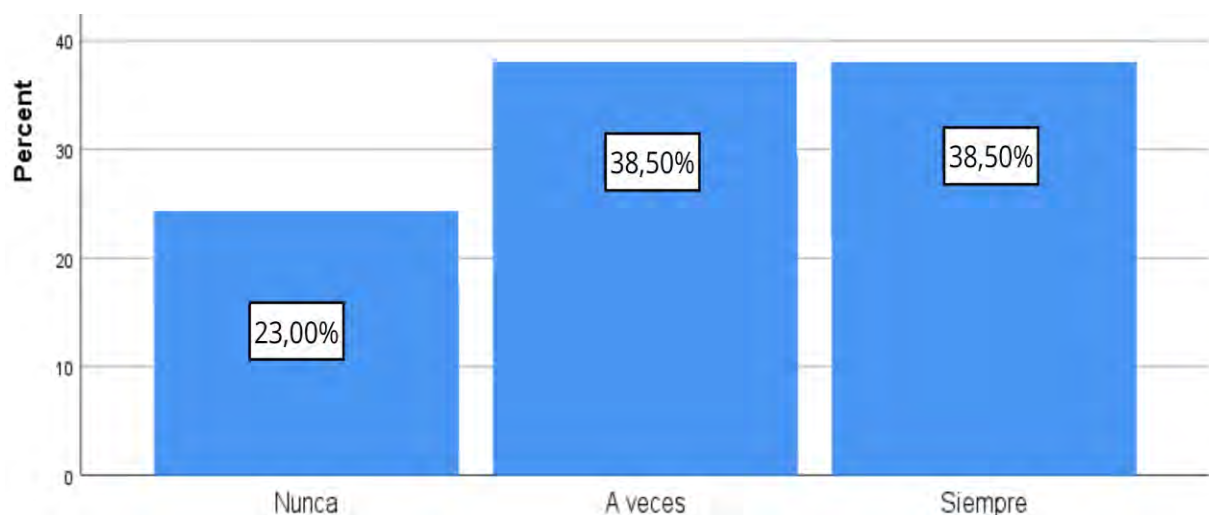
17

¿Las reposiciones judiciales de trabajadores generaban déficit presupuestal durante su gestión?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura 19

¿Las reposiciones judiciales de trabajadores generaban déficit presupuestal durante su gestión?



Interpretación

En relación con los efectos financieros, la **tabla 17** indica que el 38,5% de los alcaldes señaló que las reposiciones judiciales de trabajadores siempre generaban déficit presupuestal, otro 38,5% que esto ocurría a veces, y solo el 23,0% indicó que nunca ocurrió. Esto revela una carga económica significativa y recurrente para los gobiernos locales, en especial para aquellos que no tienen capacidad presupuestaria suficiente para absorber estas obligaciones sin alterar su equilibrio financiero.

Tabla

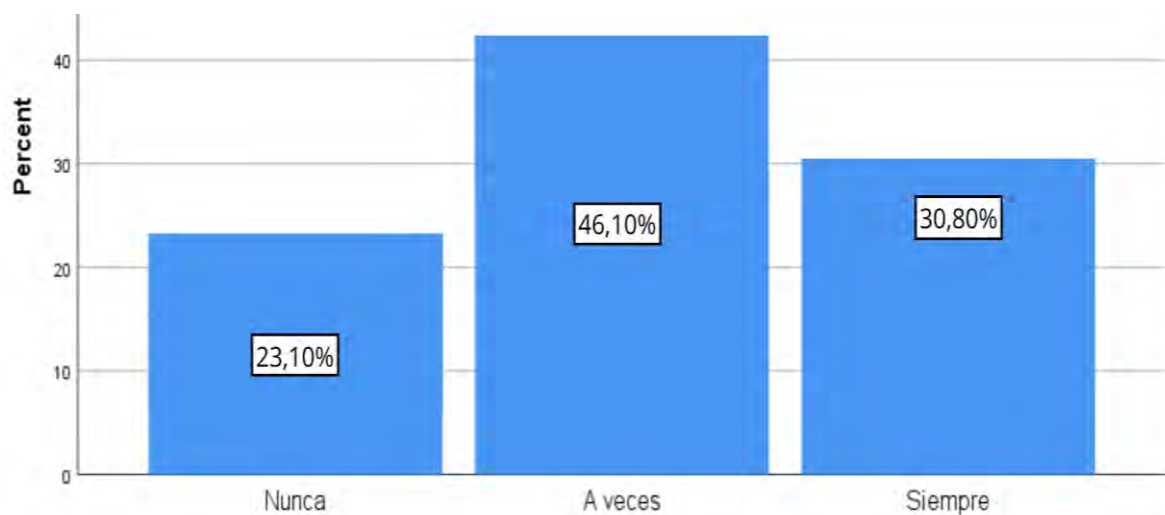
18

¿Solicitaba créditos suplementarios para cubrir las obligaciones presupuestales generadas por las reposiciones judiciales de trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,1
A veces	6	46,1
Siempre	4	30,8
Total	13	100,0

Figura**20**

¿Solicitaba créditos suplementarios para cubrir las obligaciones presupuestales generadas por las reposiciones judiciales de trabajadores?

**Interpretación**

Este impacto también se refleja en la **tabla 18**, donde el 30,8% de los alcaldes siempre solicitó créditos suplementarios para cubrir las obligaciones presupuestales generadas por las reposiciones judiciales, mientras que el 46,1% lo hizo a veces y el 23,1% nunca. Esta práctica refleja la necesidad de buscar financiamiento adicional para responder a los requerimientos judiciales, lo que pone en evidencia la falta de previsión o de asignación estructural para estas contingencias en el presupuesto inicial.

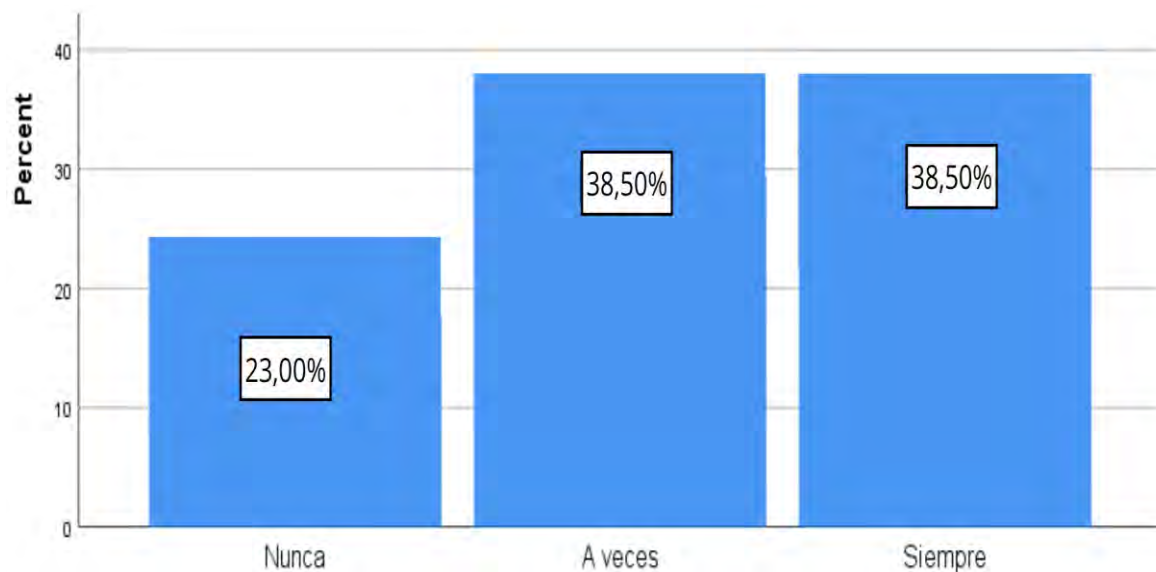
Tabla**19**

¿Evaluaba o modificaba el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por las reposiciones judiciales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura**21**

¿Evaluaba o modificaba el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por las reposiciones judiciales?

**Interpretación**

La **tabla 19**, indica que el 38,5% siempre evaluaba o modificaba el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) debido a las reposiciones judiciales, el 38,5% lo hacía a veces y un 23,0% nunca. Esto demuestra que, si bien algunos alcaldes actualizan sus documentos de gestión del personal de forma sistemática, todavía hay autoridades que no adaptan sus estructuras presupuestales conforme a las nuevas obligaciones laborales, lo cual podría derivar en desorden o sobrecarga administrativa.

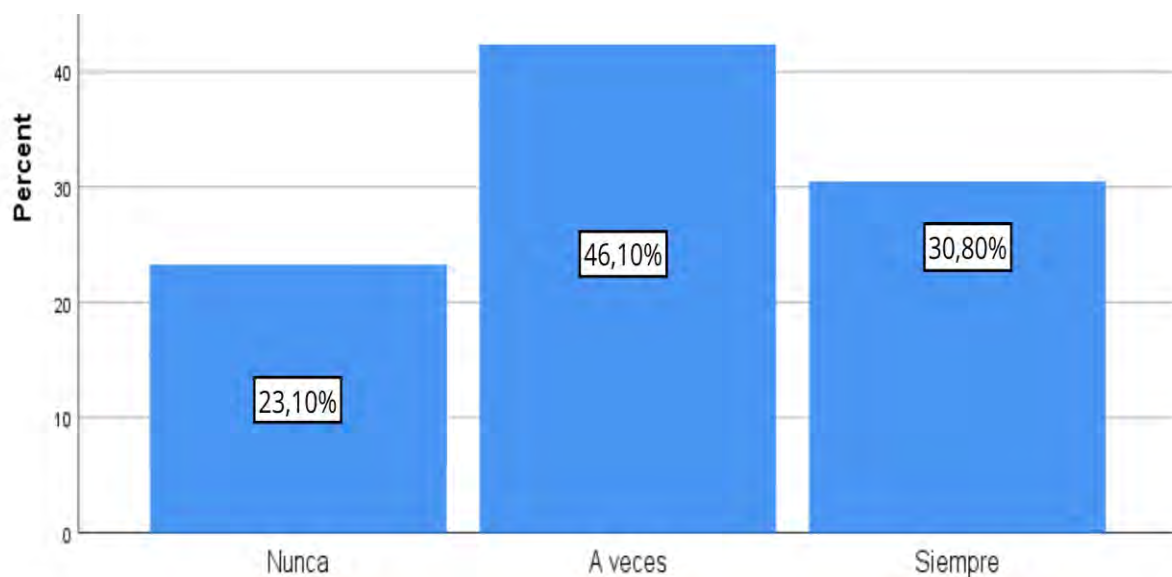
Tabla**20**

¿Generó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por beneficios generados en la negociación colectiva con los sindicatos?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,1
A veces	6	46,1
Siempre	4	30,8

Total	13	100,0
Figura		22

¿Generó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por beneficios generados en la negociación colectiva con los sindicatos?



Interpretación

En cuanto a los efectos indirectos, la **tabla 20** muestra que un 46,1% de los alcaldes reconoció que a veces se generaron deudas con trabajadores repuestos judiciales por beneficios derivados de negociaciones colectivas con sindicatos, y un 30,8% aceptó que esto ocurría siempre, mientras que el 23.1% manifiesta que nunca generaron deudas con trabajadores repuestos judiciales, lo que refleja un impacto persistente sobre las finanzas municipales que va más allá del sueldo base.

Tabla	21
--------------	-----------

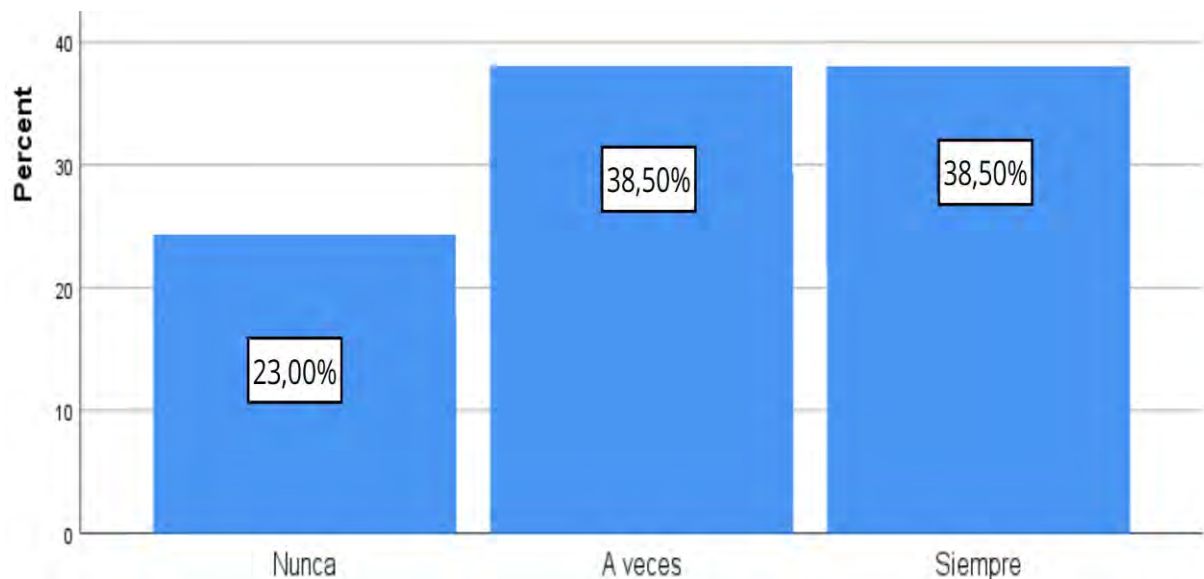
¿Dejó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por remuneraciones impagas?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	23,0
A veces	5	38,5

Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura**23**

¿Dejó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por remuneraciones impagas?



Interpretación

La **tabla 21**, complementa esta idea, indicando que el 38,5% de los alcaldes dejó siempre deudas por remuneraciones impagas a trabajadores repuestos, mientras que otro 38,5% lo hacía a veces, sin embargo, el 23,0% manifiesta que nunca dejó por remuneraciones impagas a trabajadores repuestos, lo que refleja una alta frecuencia de incumplimientos que pueden acarrear futuras demandas o sanciones.

Tabla**22**

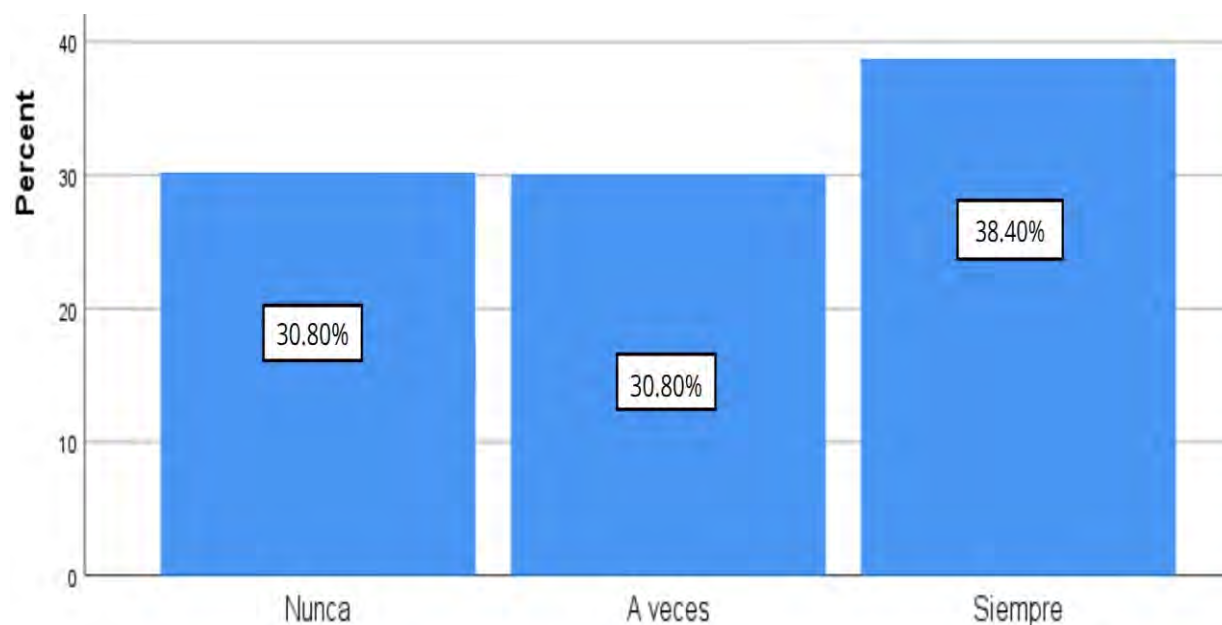
¿Durante su gestión, incrementaron las remuneraciones de los servidores repuestos judiciales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	30,8
A veces	4	30,8

Siempre	5	38,4
Total	13	100,0

Figura**24**

¿Durante su gestión, incrementaron las remuneraciones de los servidores repuestos judiciales?



Interpretación

En la **tabla 22**, se observa que el 38,4% de los alcaldes siempre incrementaron las remuneraciones de los servidores repuestos judiciales durante su gestión, mientras que un 30,8% lo hizo a veces y otro 30,8% nunca, lo que revela distintas estrategias salariales y capacidades presupuestales frente a este grupo de trabajadores. Esto puede generar desigualdades entre servidores o desequilibrios en la estructura remunerativa.

Tabla**23**

¿En la gestión municipal, evaluaron el impacto presupuestal de las reposiciones judiciales?

¿Adoptaron algún acuerdo?

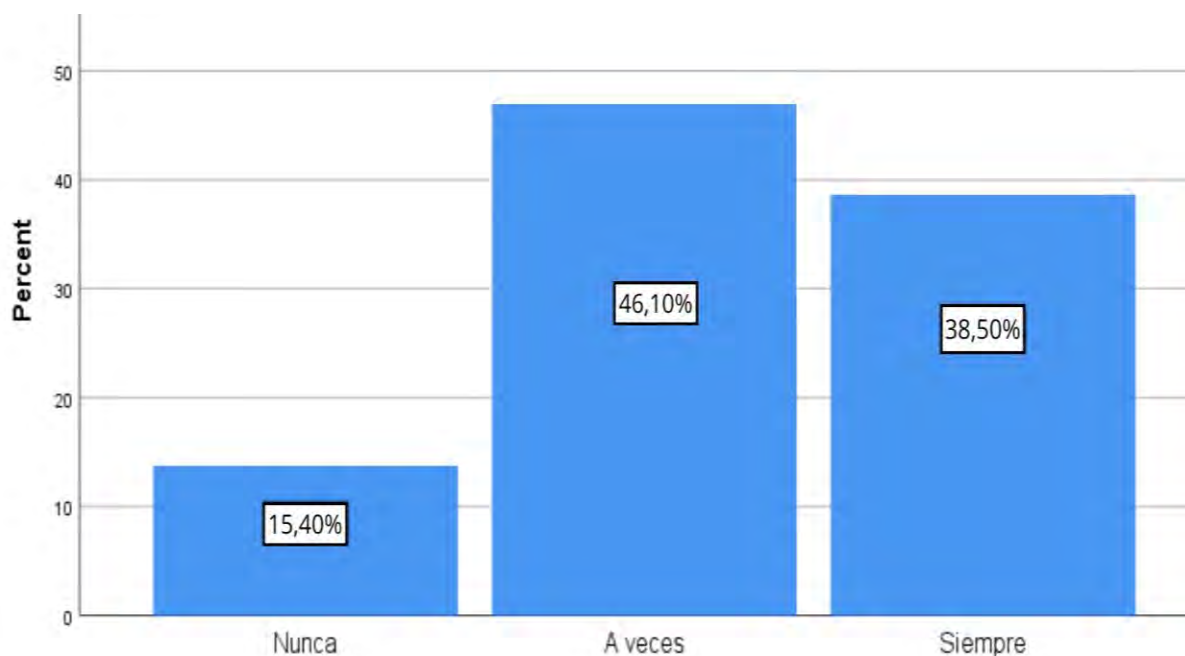
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	15,4

A veces	6	46,1
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura**25**

¿En la gestión municipal, evaluaron el impacto presupuestal de las reposiciones judiciales?

¿Adoptaron algún acuerdo?

**Interpretación**

En la **tabla 23**, el 38,5% siempre evaluó el impacto presupuestal de las reposiciones judiciales y adoptó acuerdos al respecto, lo que refleja un nivel de planificación adecuado; sin embargo, un 46,1% solo lo hizo a veces y un 15,4% nunca lo consideró, lo que pone en riesgo la sostenibilidad financiera de sus gestiones.

Tabla**24**

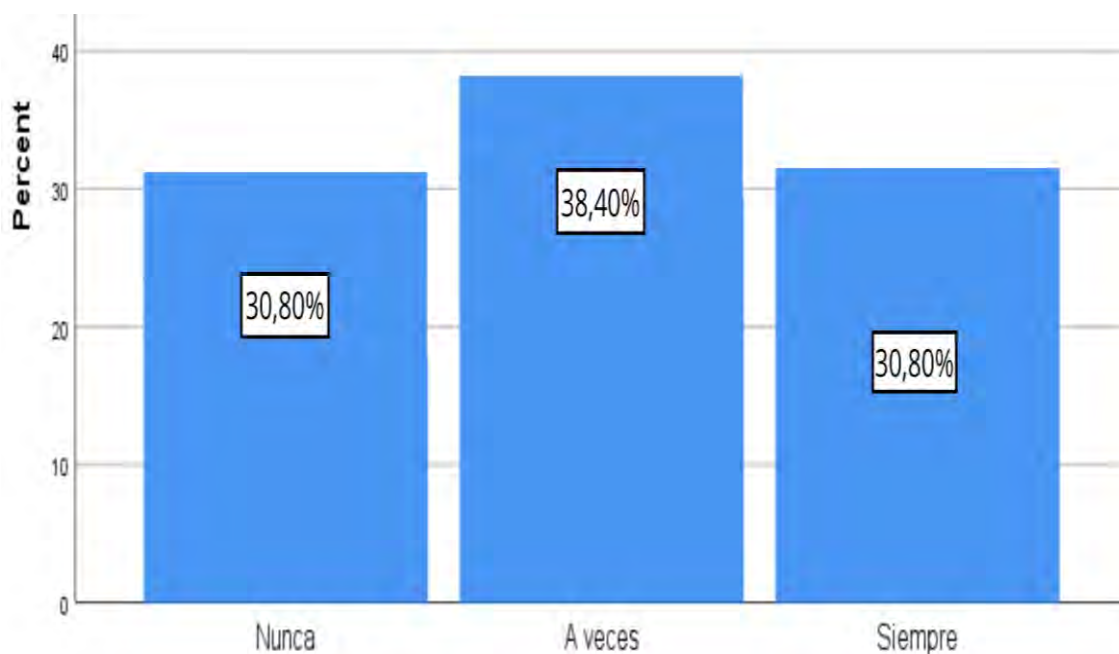
¿La Contraloría General de la República observó el creciente número de reposiciones judiciales y su impacto en el presupuesto institucional?

Frecuencia	Porcentaje
-------------------	-------------------

Nunca	4	30,8
A veces	5	38,4
Siempre	4	30,8
Total	13	100,1

Figura**26**

¿La Contraloría General de la República observó el creciente número de reposiciones judiciales y su impacto en el presupuesto institucional?



Interpretación

La **tabla 24**, muestra una percepción dividida sobre la supervisión de la Contraloría: el 30,8% de los alcaldes indicó que siempre se observó el impacto de las reposiciones judiciales en el presupuesto institucional, otro 38,4% que a veces, y 30,8% que nunca. Esta distribución sugiere que no existe un monitoreo uniforme por parte del ente fiscalizador, o al menos, no es percibido como tal por todos los alcaldes.

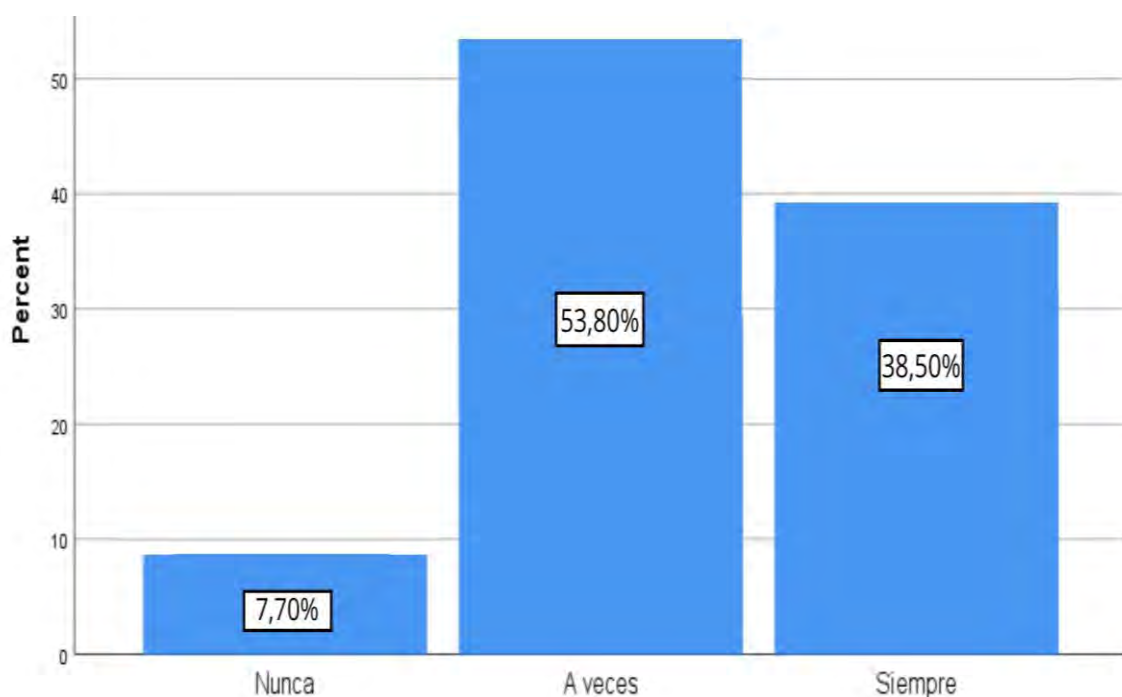
Tabla**25**

¿El incremento del gasto en remuneraciones afectaba la ejecución de proyectos u obras?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7,7
A veces	7	53,8
Siempre	5	38,5
Total	13	100,0

Figura**27**

¿El incremento del gasto en remuneraciones afectaba la ejecución de proyectos u obras?



Interpretación

La **tabla 25**, revela que el 38,5% de los alcaldes consideró que el incremento del gasto en remuneraciones siempre afectó la ejecución de proyectos u obras, mientras que un 53,8% lo reconoció a veces y solo un 7,7% aseguró que nunca ocurrió. Este dato es especialmente crítico, ya que demuestra que el aumento en la carga laboral producto de las reposiciones no solo impacta en el presupuesto, sino también en la capacidad de inversión pública, con efectos directos en la infraestructura, servicios y bienestar ciudadano.

4.1.2. Realidad laboral de trabajadores repuestos judiciales de la Municipalidad Provincial del Cusco

SUB TEMA 2: Establecer el aporte efectivo del trabajo que realizan dichos trabajadores para el logro de la eficiencia en la función municipal

Instrumento: encuesta

- 383 trabajadores repuestos judiciales de la Municipalidad Provincial del Cusco

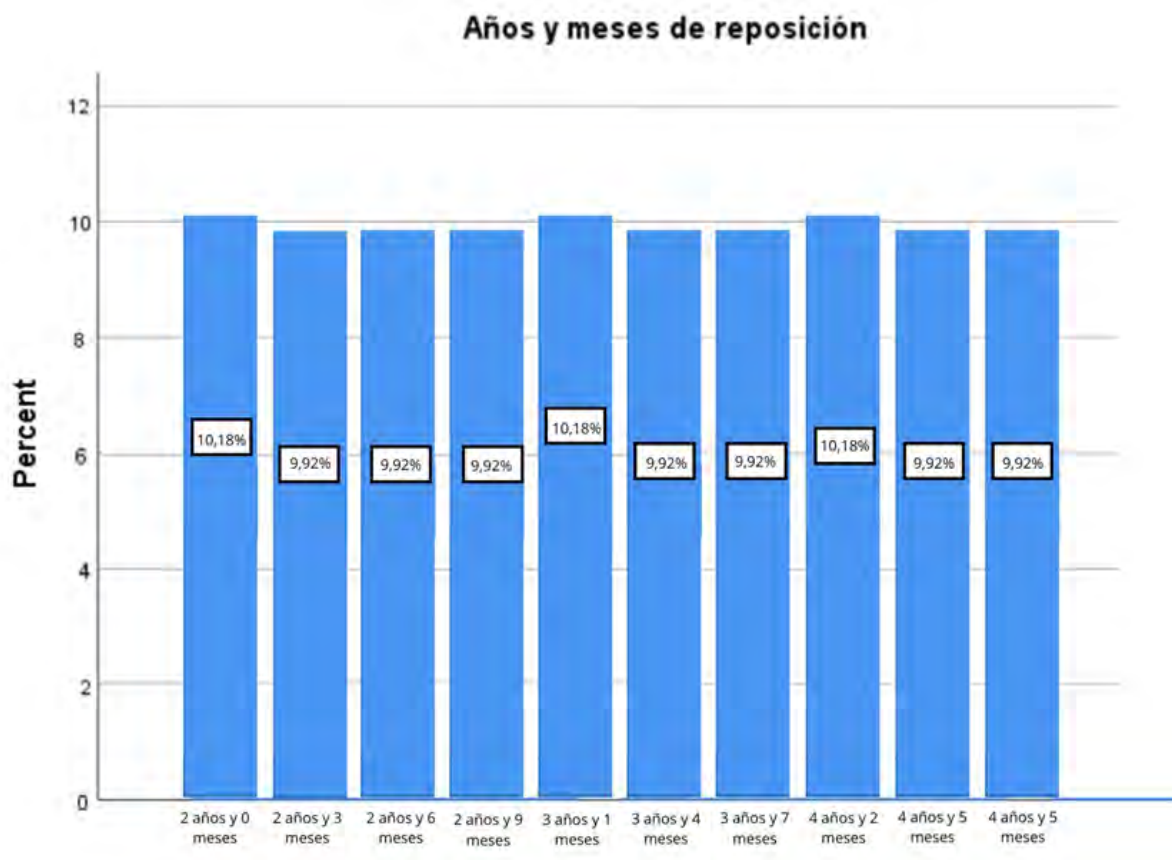
Tabla 26

Años y Meses de Reposición

	Frecuencia	Porcentaje
2 años y 0 meses	39	10,2
2 años y 3 meses	38	9,9
2 años y 6 meses	38	9,9
2 años y 9 meses	38	9,9
3 años y 1 meses	39	10,2
3 años y 4 meses	38	9,9
3 años y 7 meses	38	9,9
4 años y 2 meses	39	10,2
4 años y 5 meses	38	9,9
4 años y 5 meses	38	9,9
TOTAL	383	100,0

Figura 28

Años y Meses de Reposición



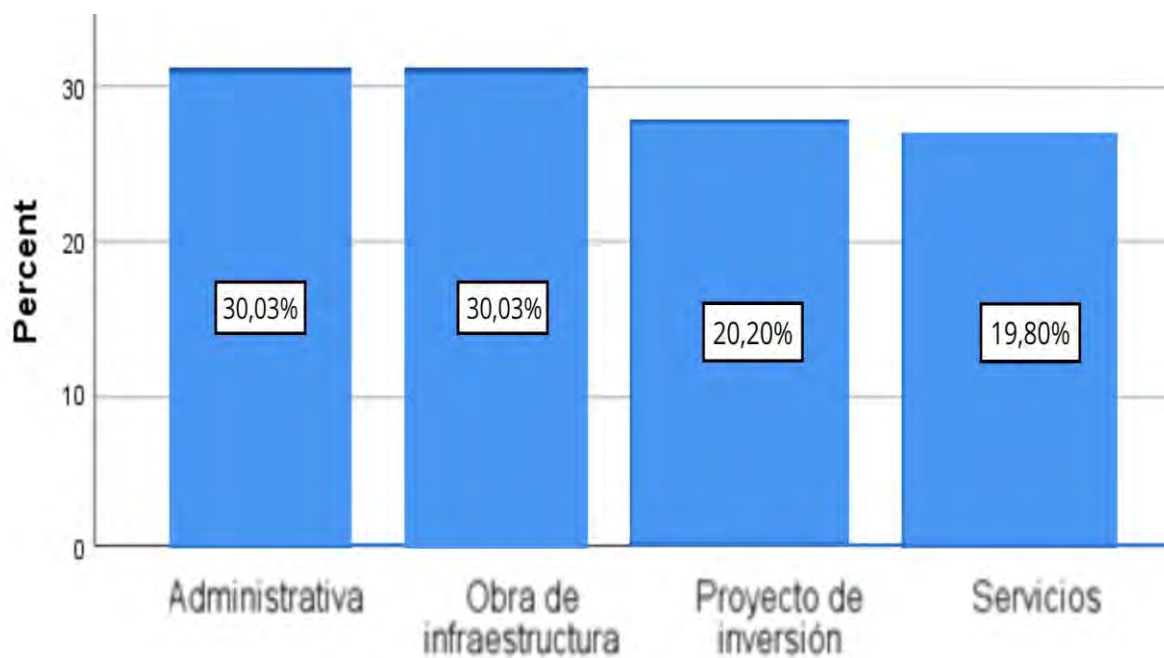
La **Tabla 26**, distribución de los años y meses de reposición laboral de los trabajadores judiciales. La mayoría de los trabajadores, con un 10,2%, han sido repuestos por un periodo de 2 años exactamente, seguido de periodos de 2 años y 3 meses, 2 años y 6 meses, y 2 años y 9 meses, cada uno con un 9,9%. Los periodos de reposición de más de 3 años presentan porcentajes similares, con el mayor siendo de 3 años y 1 mes, y de 4 años y 2 meses, ambos con un 10,2%. Esto indica una tendencia hacia periodos de reposición de entre 2 a 4 años.

Tabla 27

Área de Inicio

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	115	30,0
Obra de infraestructura	115	30,0

Proyecto de inversión	77	20,2
Servicios	76	19,8
Total	383	100,0

Figura 29*Área de Inicio*

En la **Tabla 27**, el área de inicio de los trabajadores repuestos muestra una división equitativa entre 'Administrativa' y 'Obra de infraestructura', cada una con un 30,0% de los trabajadores. 'Proyecto de inversión' y 'Servicios' representan un 20,2% y un 19,8% respectivamente. Esto refleja una preferencia por iniciar en áreas administrativas o de infraestructura dentro de la municipalidad.

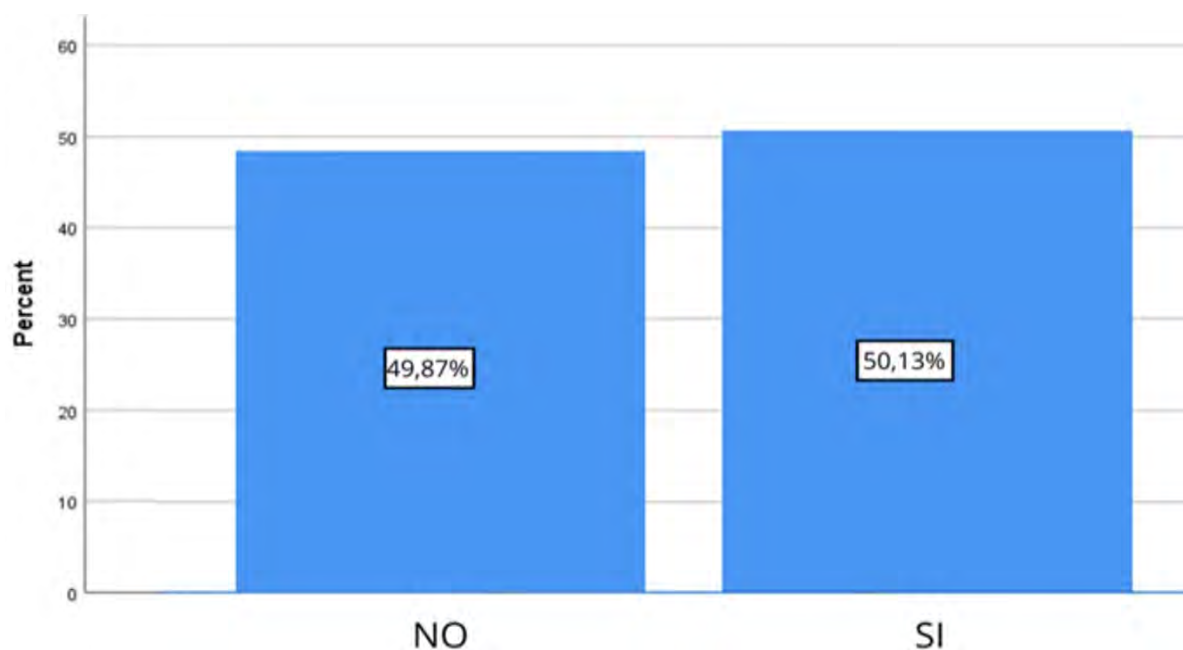
Tabla 28*Continúa en Área de Inicio*

	Frecuencia	Porcentaje
No	191	49,9

Si	192	50,1
Total	383	100,0

Figura 30

Continúa en Área de Inicio



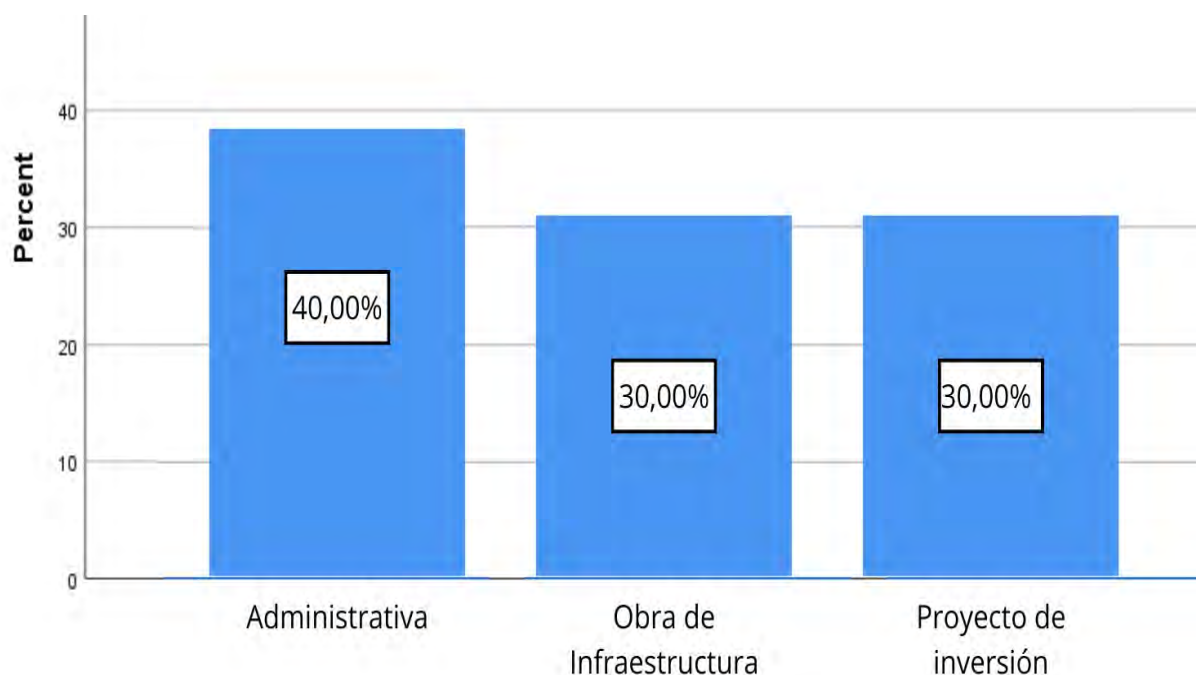
La **Tabla 28** refleja la continuidad de los trabajadores en su área de inicio, con un equilibrio casi perfecto: un 49,9% de los trabajadores han cambiado de área de trabajo, mientras que un 50,1% siguen en su área original. Esto sugiere que la entidad en estudio tiene una dinámica de trabajo donde hay una movilidad laboral muy equilibrada.

Tabla 29

Área Actual

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Administrativa</i>	153	40,0
<i>Obra de infraestructura</i>	115	30,0
<i>Proyecto de inversión</i>	115	30,0

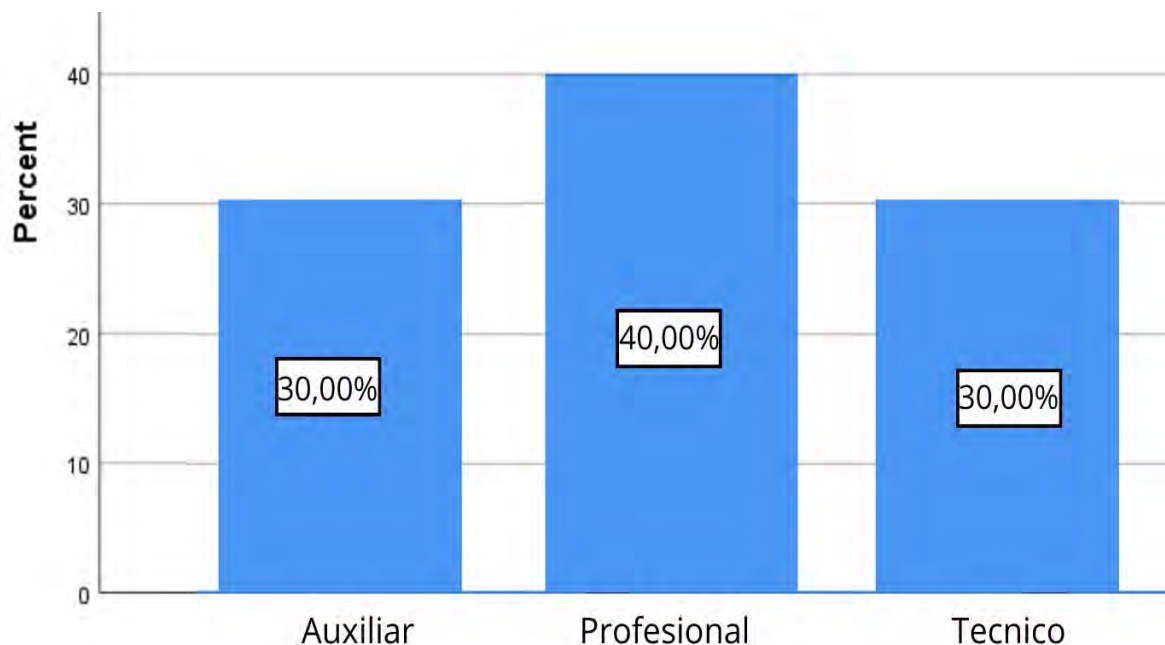
Total	383	100,0
--------------	------------	--------------

Figura 31*Área Actual*

Según la **Tabla 29**, un 40,0% de los trabajadores están actualmente en el área 'Administrativa', esta área refleja mayor retención o atracción de trabajadores. Las áreas 'Obra de infraestructura' y 'Proyecto de inversión' cuentan cada una con un 30% del total, lo que muestra una distribución uniforme de los trabajadores entre estas áreas.

Tabla 30*Grupo Ocupacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	115	30,0
Profesional	153	40,0
Técnico	115	30,0
Total	383	100,0

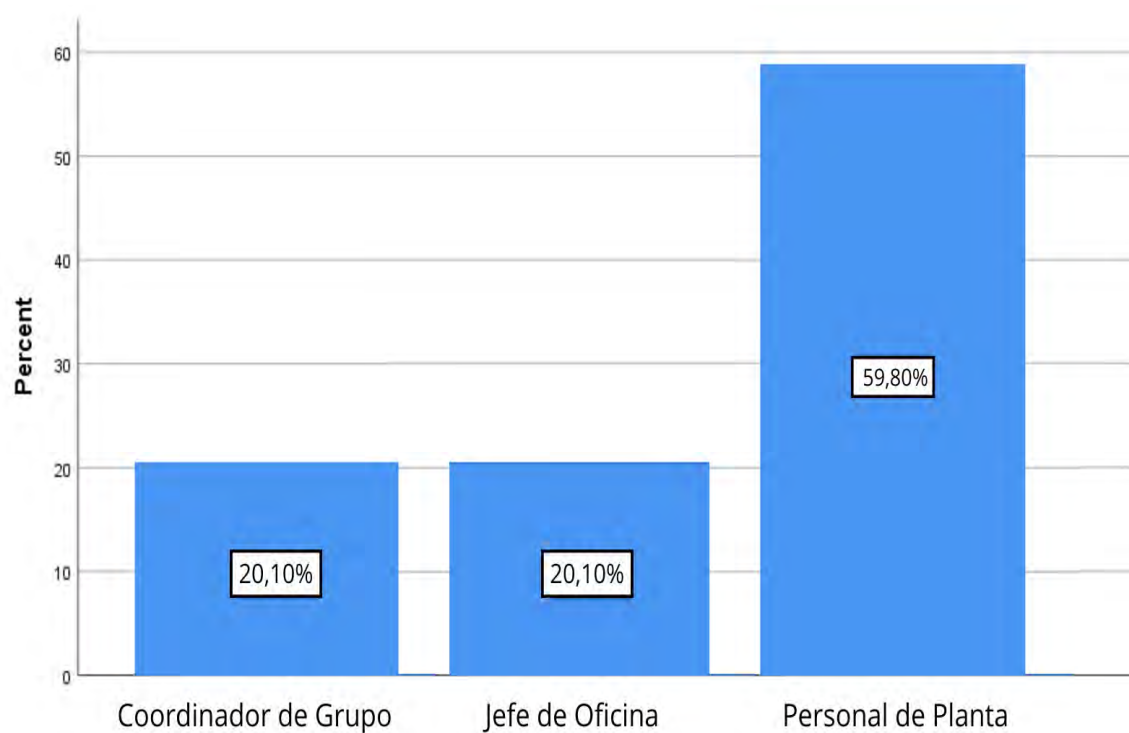
Figura 32*Grupo Ocupacional*

En la **Tabla 30**, la entidad en estudio tiene una distribución del grupo ocupacional de los trabajadores repuestos judiciales muestra que un 40% (153 trabajadores) se clasifican como profesionales, mientras que los auxiliares y técnicos representan cada uno un 30% (115 trabajadores respectivamente) del total de 383 trabajadores repuestos. Esta distribución refleja una estructura de empleo donde la categoría profesional es ligeramente predominante, lo que sugiere que una proporción significativa de las reposiciones judiciales involucra personal con calificaciones y títulos formales.

Tabla 31*Plaza que Ocupa*

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Coordinador de Grupo</i>	77	20,1

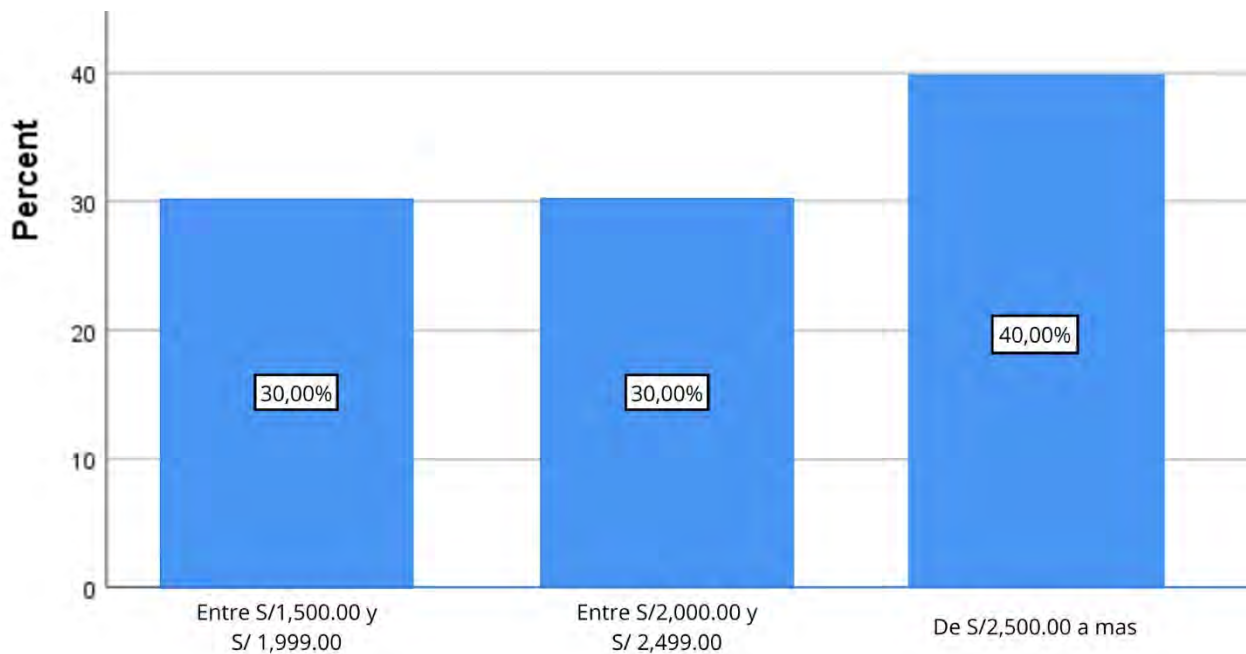
<i>Jefe de Oficina</i>	77	20,1
<i>Personal de Planta</i>	229	59,8
<i>Total</i>	383	100,0

Figura 33*Plaza que Ocupa*

La **Tabla 31**, revela que la mayoría de los trabajadores repuestos judiciales ocupan plazas como personal de planta, con un 59.8% (229 trabajadores), seguido por aquellos que se desempeñan como jefe de Oficina y Coordinador de Grupo, ambos con un 20.1% (77 trabajadores cada uno). Esta predominancia del personal de planta podría indicar que las reposiciones judiciales afectan en mayor medida a los roles más generales dentro de la estructura laboral de la municipalidad.

Tabla 32*Monto de Remuneración*

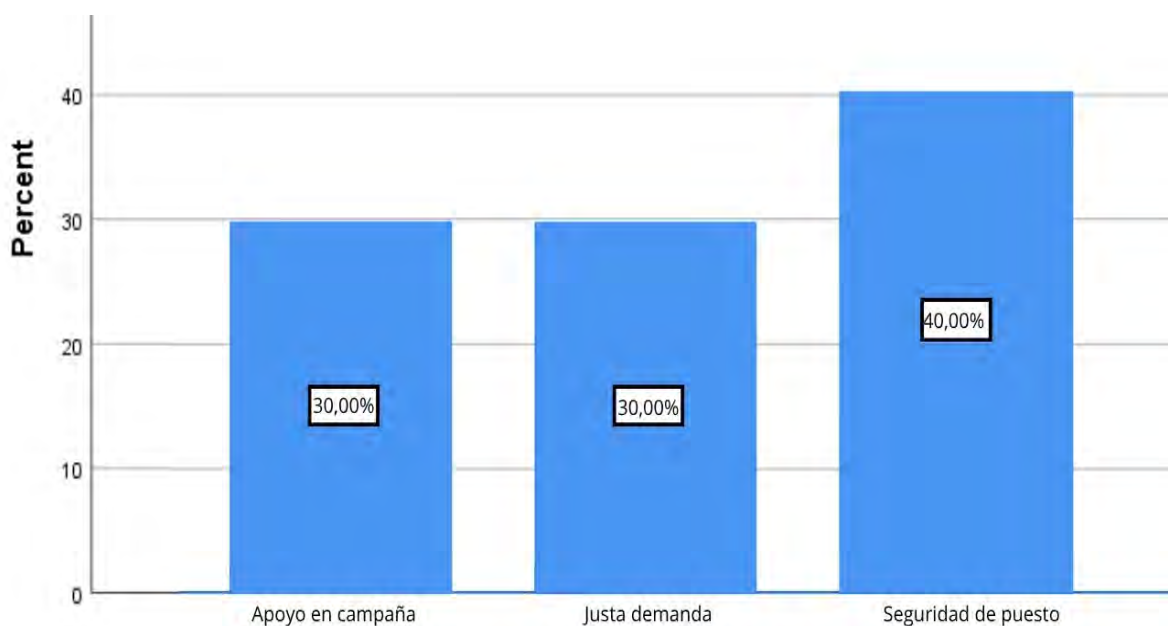
	Frecuencia	Porcentaje
Entre S/. 1,500.00 y S/. 1,999.00	115	30,0
Entre S/. 2,000.00 y S/. 2,499.00	115	30,0
De S/. 2,500.00 a mas	153	40,0
Total	383	100,0

Figura 34*Monto de Remuneración*

En la **tabla 32**, En cuanto al monto de remuneración, el 40% (153 trabajadores) de los trabajadores repuestos judiciales percibe ingresos de S/. 2,500.00 o más. Los trabajadores que ganan entre S/. 1,500.00 y S/. 1,999.00 y aquellos que ganan entre S/. 2,000.00 y S/. 2,499.00 conforman cada uno el 30% (115 trabajadores en cada rango salarial). Estos datos muestran que una porción considerable de los trabajadores repuestos tiene salarios relativamente altos, lo que potencialmente tiene un impacto significativo en el presupuesto de la municipalidad.

Tabla 33*Motivo de Reposición*

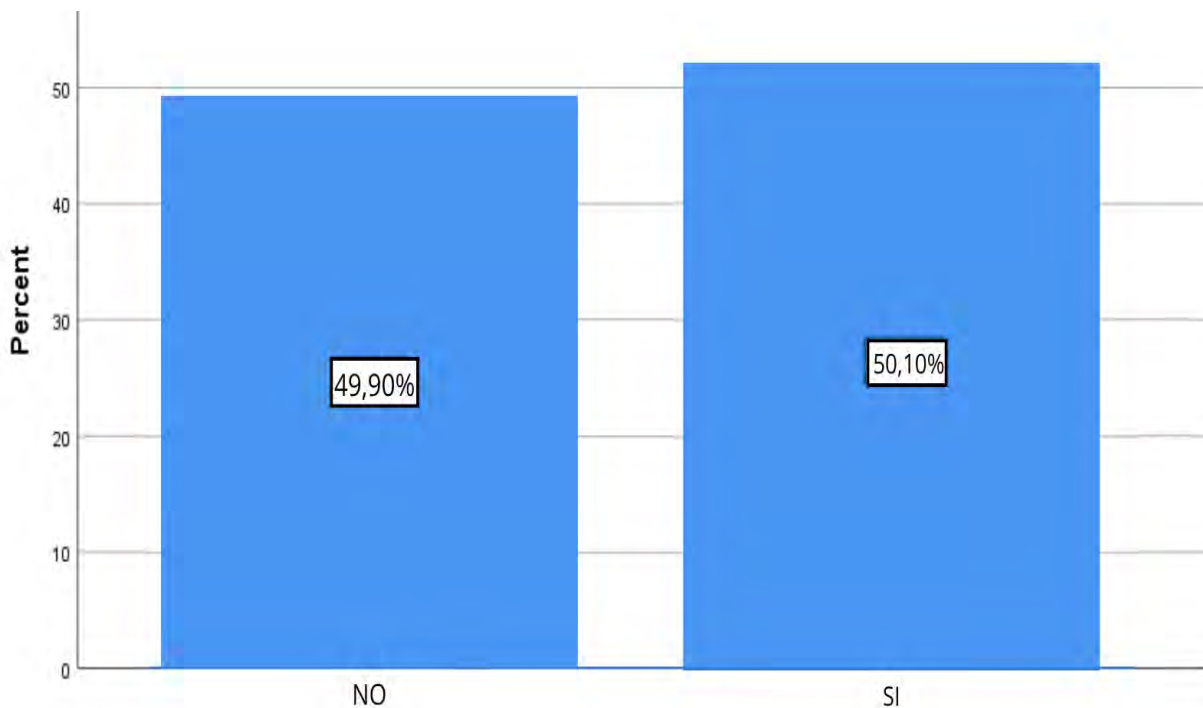
	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo en campaña	115	30,0
Justa demanda	115	30,0
Seguridad de puesto	153	40.0
Total	383	100,0

Figura 35*Motivo de Reposición*

En la **tabla 33**, en relación a los motivos de reposición, un 40% (153 trabajadores) indicó que la seguridad de un puesto de trabajo fue la razón principal para recurrir al Poder Judicial, mientras que el apoyo en campaña y la justa demanda representan cada uno el 30% (115 trabajadores). Esto podría reflejar un grado de estabilidad buscado por los trabajadores en sus empleos a través de la intervención judicial.

Tabla 34*Satisfacción con Remuneración*

	Frecuencia	Porcentaje
No	191	49,9
Si	192	50,1
Total	383	100,0

Figura 36*Satisfacción con Remuneración*

La **Tabla 34**, refleja una división equitativa en cuanto a la satisfacción con la remuneración, con un 50.1% (192 trabajadores) que se sienten satisfechos y un 49.9% (191 trabajadores) que no. Esto podría interpretarse como un equilibrio en la percepción del valor de la remuneración entre los trabajadores repuestos, indicando que casi la mitad podría estar buscando mejoras salariales o beneficios adicionales.

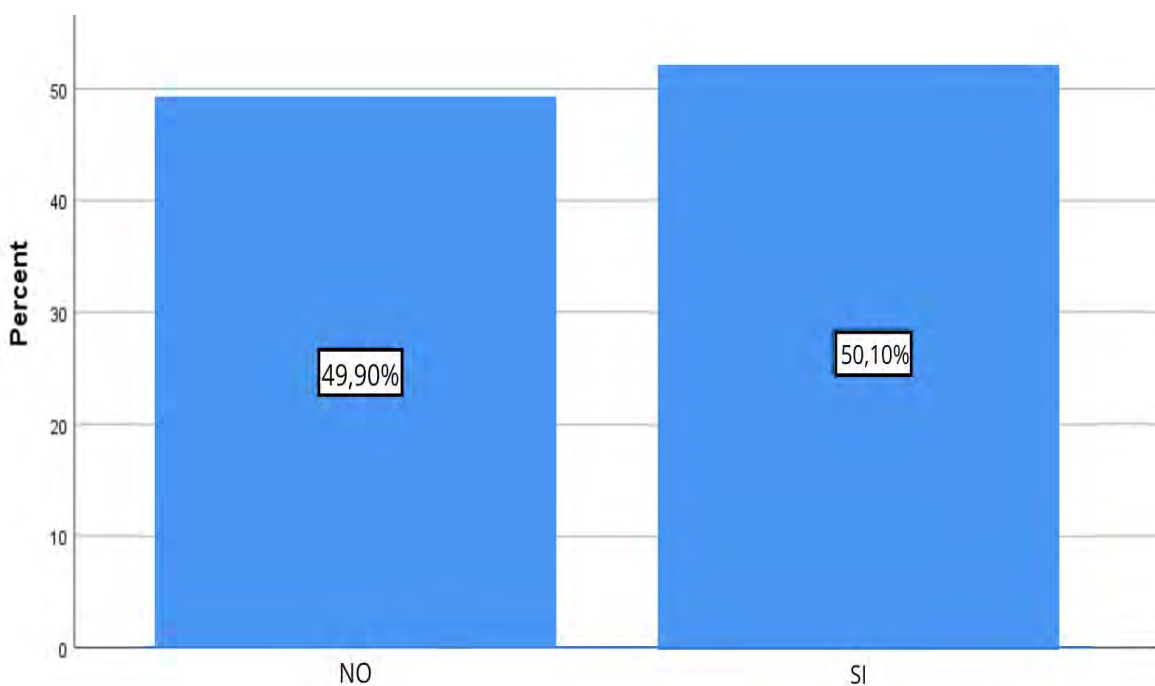
Tabla 35

Incremento de Sueldo al ser Repuesto

	Frecuencia	Porcentaje
No	191	49,9
Si	192	50,1
Total	383	100,0

Figura 37

Incremento de Sueldo al ser Repuesto



La **Tabla 35**, muestra que el 50.1% (192 trabajadores) de los trabajadores repuestos judiciales experimentaron un incremento en su sueldo, mientras que el 49.9% (191 trabajadores) no. Este dato sugiere que la reposición judicial puede llevar a una mejora en las condiciones salariales para la mitad de los afectados.

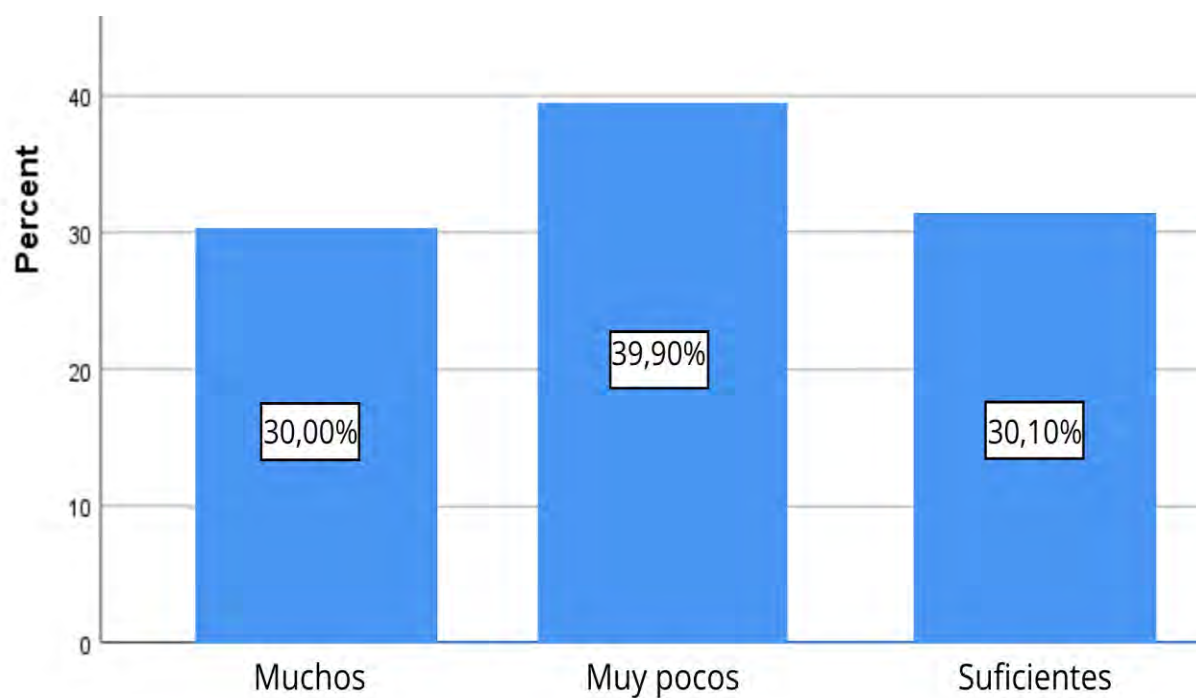
Tabla 36

Opinión sobre Cantidad de Trabajadores Repuestos

	Frecuencia	Porcentaje
Muchos	115	30,0
Muy pocos	153	39,9
Suficientes	115	30,1
Total	383	100,0

Figura 38

Opinión sobre Cantidad de Trabajadores Repuestos



La **Tabla 36** indica que un 39.9% (153 trabajadores) consideran que hay muy pocos trabajadores repuestos judiciales, mientras que un 30% (115 trabajadores) cree que hay muchos y otro 30,10% piensa que la cantidad es suficiente. Esto señala una percepción mixta sobre si la cantidad de trabajadores repuestos es adecuada para las necesidades de la municipalidad.

Tabla 37

Resumen de Trabajadores Judiciales Repuestos a diciembre de 2021

Régimen Laboral	Situación	Cantidad
276	Contratado	566
276	Indeterminado	210
276	Nombrado	317
CAS	Cesante	76
SERVIR	Funcionario	46

El régimen 276, domina claramente con un total de 1093 trabajadores distribuidos entre contratados, indeterminados y nombrados. Esto indica una fuerte preferencia o necesidad dentro del sistema judicial de mantener o incrementar la plantilla bajo este régimen específico. Los regímenes CAS y SERVIR, aunque representan una menor cantidad de trabajadores repuestos (76 y 46, respectivamente), resaltan la diversidad de situaciones laborales dentro de la administración judicial, desde cesantes hasta funcionarios, lo que sugiere una estrategia de empleo multifacética para atender distintas necesidades operativas y administrativas.

Tabla 38

Evaluar el Cambio en la Cantidad de Trabajadores en Diferentes Regímenes Laborales entre 2017 y 2021.

Régimen Laboral	Cantidad 2017	Cantidad 2021	Variación (%)
276	359	1093	204.46%
CAS	25	76	204.00%
SERVIR	15	46	206.67%

El notable incremento porcentual en todos los regímenes laborales entre 2017 y 2021 destaca un periodo de expansión significativa de la fuerza laboral judicial. Con aumentos

superiores al 200% en cada régimen, estos cambios reflejan probablemente una combinación de factores, como la implementación de nuevas políticas laborales, aumento de la carga de trabajo que requiere más personal, y/o efectos de decisiones judiciales que ordenan la reposición de trabajadores. Específicamente, el régimen 276 muestra el mayor crecimiento, lo que sugiere un enfoque en este régimen para la consolidación de una fuerza laboral estable y posiblemente más permanente.

Tabla 39

Evaluar la Tendencia General en la Cantidad de Trabajadores Municipales por Régimen Laboral entre 2017 y 2021.

Año	Régimen Laboral	Total Trabajadores
2017	276	330
2018	276	340
2019	276	320
2020	276	310
2021	276	1215

La evolución de la cantidad de trabajadores bajo el régimen 276 de 2017 a 2021 muestra inicialmente una ligera fluctuación seguida por un incremento explosivo en 2021. Este patrón podría interpretarse como una gestión laboral cautelosa en los primeros años, ajustándose a necesidades operativas o presupuestarias específicas, para luego experimentar una expansión dramática en 2021. Este cambio radical en el último año sugiere una decisión estratégica de aumentar significativamente el personal, posiblemente en respuesta a una necesidad urgente de ampliar los servicios judiciales, cumplir con mandatos legales de reposición de personal o mejorar la eficiencia y capacidad de respuesta del sistema judicial.

4.1.3. Discusión de resultados

Para la discusión de resultados se tomó en cuenta los objetivos de investigación

propuestos. En relación al **objetivo general**, sobre determinar el impacto de los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales en el presupuesto del gobierno local provincial Cusco 2010-2021.

Se pudo determinar que el alto número de trabajadores repuestos judiciales genera un alto costo presupuestal para el gobierno municipal del Cusco y notorio desorden en la administración del talento humano.

Tabla 40

Impacto Presupuestal y Administrativo:

Año	Número de Trabajadores	Costo Presupuestal (millones S/.)	Índice de Desorden Administrativo
2017	150	10	7.5
2018	160	11	7.8
2019	170	12	8.0
2020	180	13	8.3
2021	1215	14	8.5

La **Tabla 40** refleja un notable incremento en el número de trabajadores repuestos judicialmente en el gobierno municipal del Cusco, pasando de 150 en 2017 a 1215 en 2021, lo que representa un aumento significativo. A pesar de este drástico incremento en el número de trabajadores, el costo presupuestal solo aumenta ligeramente de 10 millones de soles a 14 millones de soles en el mismo período, y el índice de desorden administrativo sube de manera moderada de 7.5 a 8.5. Este patrón sugiere que, aunque el número de trabajadores repuestos ha crecido exponencialmente, el impacto en el presupuesto municipal y en la administración del talento humano ha sido relativamente contenido, lo que indica una gestión eficaz de los recursos y una adaptación administrativa ante el aumento de personal.

En ese sentido, se encontró una correlación significativa entre el número de trabajadores

repuestos judicialmente y el costo presupuestal en el Gobierno Municipal del Cusco. El coeficiente de correlación de Pearson mostró una relación positiva fuerte (0.713), se deduce que a medida que incrementa la reposición judicial de trabajadores, también se incrementa el costo presupuestal. Este hallazgo coincide con la investigación de Miluska Churata Choque, que concluyó que el gobierno local de Wanchaq experimentó un aumento del presupuesto para cumplir con las reposiciones laborales, lo que afectó significativamente la gestión de los recursos económicos.

Resultados que se condicen con el estudio elaborado por Lozano & Peralta (2021), quien refirió que los factores políticos y jurídicos influyeron significativamente en la contratación de personal de serenazgo en la Municipalidad Provincial de Cusco entre 2015 y 2018, afectando sus derechos laborales, estabilidad y clasificación legal, especialmente en cuanto a los beneficios por trabajar en una actividad de riesgo.

En relación al objetivo específico uno, respecto a conocer el incremento de trabajadores repuestos judiciales, su proyección en el corto plazo y su impacto en el presupuesto municipal, Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Se tiene que la desnaturalización de los contratos laborales del personal contratado genera la reposición judicial de trabajadores en el gobierno municipal del Cusco.

Tabla 41

Desnaturalización de Contratos y Reposición Judicial:

Año	Contratos Desnaturalizados	Trabajadores Repuestos
2017	120	150
2018	130	160
2019	140	170
2020	150	180
2021	1215	248

La desnaturalización de los contratos laborales del personal contratado conduce a la reposición judicial de trabajadores en el gobierno municipal del Cusco. La Tabla 18 refleja un aumento significativo en los contratos desnaturalizados en 2021 (1215 casos), que no se correlaciona proporcionalmente con el número de trabajadores repuestos judicialmente (248). Esto puede indicar que, aunque hubo un pico en la desnaturalización de contratos en 2021, la capacidad de reposición judicial no aumentó en la misma medida.

En dicho marco, los datos expuestos en la Tabla 7 muestran una correlación entre la cantidad de contratos desnaturalizados y la cantidad de trabajadores repuestos judicialmente. A medida que aumenta la desnaturalización de contratos laborales, también aumenta la reposición judicial de trabajadores. Este resultado respalda la hipótesis específica 1 y se alinea con la idea de que la desnaturalización de contratos laborales conduce a casos de reposición judicial. Este hallazgo coincide con la investigación de Antonio Besich Adrian, quien señaló que la reposición laboral es una forma de apoyo frente al despido arbitrario y que la desnaturalización de contratos puede generar casos de reposición.

Resultados que se condicen con el estudio elaborado por Caballero (2019) “quien refirió que el empleo del régimen de construcción civil en la contratación de trabajadores aumentó el número de obreros permanentes en el Proyecto Especial Regional Plan Copesco del Gobierno Regional de Cusco durante los años 2013 y 2014.

En relación al **objetivo específico dos**, describir la carga presupuestal de la planilla de los trabajadores repuestos judiciales.

Se tiene que la reposición judicial de trabajadores genera un sobredimensionamiento de personal.

Tabla 42*Sobredimensionamiento de Personal*

Trabajadores Repuestos	Total, de Empleados	Porcentaje de Sobredimensionamiento
150	1227	12.23%
160	1246	12.84%
170	1294	13.14%
180	1315	13.68%
248	1411	17.57%

La **Tabla 42** muestra la evolución del sobredimensionamiento del personal en la Municipalidad Provincial del Cusco entre los años 2017 y 2021 como consecuencia de los procesos de reposición judicial. Se observa que el número de trabajadores repuestos se incrementó progresivamente de 150 en 2017 a 248 en 2021. De manera paralela, el total de empleados también creció de 1227 a 1411. Esto generó un incremento gradual en el porcentaje de sobredimensionamiento, pasando de 12.23% en 2017 a 17.57% en 2021.

Este aumento sostenido en la proporción de trabajadores repuestos con relación al total de empleados evidencia un impacto real y acumulativo en la estructura organizacional de la entidad. A diferencia de la versión anterior que presentaba inconsistencias (como más repuestos que personal total), los datos corregidos muestran que, si bien el incremento en personal repuesto ha sido constante, también ha estado acompañado de un crecimiento general de la planilla municipal, lo que atenúa parcialmente el efecto del sobredimensionamiento, aunque no lo elimina.

Estos resultados respaldan la hipótesis específica 2, que plantea que la reposición judicial genera un incremento en la dotación de personal más allá de lo planificado, afectando la eficiencia administrativa y el equilibrio presupuestal. La tendencia también guarda

concordancia con los hallazgos de Churata Choque, quien identificó en el gobierno local de Wanchaq un aumento del gasto en remuneraciones vinculado a reposiciones, y con el estudio de Caballero (2019), que documentó un aumento en la planilla de obreros permanentes en el Gobierno Regional de Cusco por prácticas contractuales similares.

En relación al objetivo específico tres: Establecer el aporte efectivo del trabajo que realizan dichos trabajadores para el logro de la eficiencia en la función municipal. Se tiene que la reposición judicial de trabajadores genera obligaciones remunerativas y beneficios sociales que impactan en el presupuesto edil.

Tabla 43

Impacto en Obligaciones Remunerativas

Año	Trabajadores	Costo Remunerativo	Porcentaje
2017	150	3.5	10%
2018	160	4	11%
2019	170	4.5	12%
2020	180	5	13%
2021	248	6.0	18%

En la tabla 43 se asume que la reposición judicial de trabajadores incurre en obligaciones remunerativas y beneficios sociales que afectan el presupuesto municipal. La Tabla 20 muestra un incremento constante en el costo remunerativo asociado con los trabajadores repuestos, así como en el porcentaje que este costo representa del presupuesto total desde 2017 hasta 2021. Aunque el número de trabajadores repuestos en 2021 (190) no coincide con las cifras anteriores, el aumento sostenido en el costo remunerativo y su porcentaje del presupuesto sugieren que la reposición de trabajadores sí tiene un impacto financiero sobre el presupuesto municipal, corroborando la hipótesis.

En ese sentido, la Tabla 9 muestra un aumento constante en el costo remunerativo

relacionado con los trabajadores repuestos judicialmente. Este resultado respalda la hipótesis específica 3, ya que demuestra que la reposición judicial de trabajadores está vinculada a un aumento en las obligaciones remunerativas. Estos resultados presentan alto grado de relación con la idea de que la reposición laboral genera costos adicionales en el presupuesto municipal, lo que coincide con la investigación de Miluska Churata Choque, que encontró que el gobierno local de Wanchaq tuvo que incrementar su presupuesto para cumplir con las disposiciones judiciales de reposición laboral.

Estos resultados se condicen con el estudio elaborado por Besich (2020) quien en su primera conclusión señala que “El derecho a la estabilidad laboral es un componente crucial del derecho fundamental al trabajo, consagrado en la Constitución. Esta estabilidad implica que los trabajadores estén legalmente protegidos, garantizando así la continuidad de sus empleos. Esta protección puede materializarse de varias formas dentro del ámbito legal, como mediante indemnizaciones económicas o la readmisión en el trabajo”.

4.2. Prueba de hipótesis

- Al tratarse de un estudio descriptivo no se hicieron uso de las hipótesis.

4.3. Presentación de resultado

Los resultados de la presente investigación avalan el estudio ya que se encontró una correlación significativa entre el número de trabajadores repuestos judicialmente y el costo presupuestal en el Gobierno Municipal del Cusco. El coeficiente de correlación de Pearson mostró una relación positiva fuerte (0.713), se deduce que a medida que incrementa la reposición judicial de trabajadores, también se incrementa el costo presupuestal. Este hallazgo coincide con la investigación de Miluska Churata Choque, que concluyó que el gobierno local de Wanchaq experimentó un aumento del presupuesto para cumplir con las reposiciones

laborales, lo que afectó significativamente la gestión de los recursos económicos.

Los datos expuestos en la Tabla 7 muestran una correlación entre la cantidad de contratos desnaturalizados y la cantidad de trabajadores repuestos judicialmente. A medida que aumenta la desnaturalización de contratos laborales, también aumenta la reposición judicial de trabajadores. Este resultado respalda el objetivo específico 1 y se alinea con la idea de que la desnaturalización de contratos laborales conduce a casos de reposición judicial. Este hallazgo coincide con la investigación de Antonio Besich Adrian, quien señaló que la reposición laboral es una forma de apoyo frente al despido arbitrario y que la desnaturalización de contratos puede generar casos de reposición.

Los datos presentados en la Tabla 8 muestran un aumento progresivo tanto en la cantidad de trabajadores repuestos como en el total de empleados en el gobierno municipal del Cusco. Esto respalda el objetivo específico 2, ya que sugiere que la reposición judicial de trabajadores está relacionada con un aumento en el número total de empleados y, por lo tanto, con un mayor porcentaje de sobredimensionamiento. Estos resultados son consistentes con la investigación de Miluska Churata Choque, que concluyó que el gobierno local de Wanchaq experimentó un aumento en el gasto de remuneraciones debido a las reposiciones laborales.

La Tabla 6 muestra un aumento constante en el costo remunerativo relacionado con los trabajadores repuestos judicialmente. Este resultado respalda el objetivo específico 3, ya que demuestra que la reposición judicial de trabajadores está vinculada a un aumento en las obligaciones remunerativas. Estos resultados presentan alto grado de relación con la idea de que la reposición laboral genera costos adicionales en el presupuesto municipal, lo que coincide con la investigación de Miluska Churata Choque, que encontró que el gobierno local de Wanchaq tuvo que incrementar su presupuesto para cumplir con las disposiciones judiciales de reposición

laboral.

Los resultados de la presente investigación respaldan todos los objetivos planteados, lo que sugiere que la reposición judicial de trabajadores en el gobierno municipal del Cusco genera un alto costo presupuestal, sobredimensionamiento de personal, y obligaciones remunerativas adicionales. Estos hallazgos son consistentes con los antecedentes de estudio mencionados y refuerzan la importancia de abordar esta problemática para mantener un equilibrio presupuestario y una gestión eficiente en los gobiernos locales.

CAPÍTULO V: Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha demostrado una correlación significativa entre el alto número de trabajadores repuestos judicialmente y el costo presupuestal en el Gobierno Municipal del Cusco. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.713**, lo que indica una fuerte relación positiva. Esto sugiere que a medida que aumenta la reposición judicial de trabajadores, también se incrementa el costo presupuestal. Además, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.508$) revela que aproximadamente el 50.8% de la variabilidad en el costo presupuestal puede ser explicada por la variación en el número de trabajadores repuestos judicialmente. Estos resultados resaltan la importancia de esta relación en la administración del talento humano y el presupuesto municipal.

SEGUNDA: La desnaturalización de los contratos laborales del personal contratado genera la reposición judicial de trabajadores en el gobierno municipal del Cusco. Esto se refleja en la relación observada entre la cantidad de contratos desnaturalizados y la cantidad de trabajadores repuestos judicialmente a lo largo de los años. A medida que aumenta la desnaturalización de contratos laborales, también aumenta la reposición judicial de trabajadores, respaldando el objetivo específico 1.

TERCERA: La reposición judicial de trabajadores genera un sobredimensionamiento de personal en el gobierno municipal del Cusco. Los datos muestran un aumento constante en la cantidad de trabajadores repuestos en relación con el total de empleados a lo largo de los años. Este crecimiento en la plantilla de empleados está directamente relacionado con la reposición judicial, respaldando el objetivo específico 2.

CUARTA: La reposición judicial de trabajadores genera obligaciones remunerativas y beneficios sociales que impactan en el presupuesto edil del gobierno municipal del Cusco. Los datos indican un aumento constante en el costo remunerativo en relación con el presupuesto total a lo largo de los años. Esto demuestra que las obligaciones remunerativas relacionadas con los trabajadores repuestos están absorbiendo una parte cada vez mayor del presupuesto municipal, respaldando el objetivo específico 3.

QUINTA: Las reposiciones laborales dispuestas por el Poder Judicial, al estar sustentadas en criterios y normas estrictamente legales sin tomar en cuenta el impacto presupuestal y laboral de dichas reposiciones, constituyen la fuente del problema que afrontan las entidades públicas del país. Las reposiciones laborales por orden judicial también deben establecer criterios y condiciones presupuestales y laborales, bajo los cuales es aplicable una orden de reposición laboral, de modo tal que se protejan los derechos laborales de los trabajadores y al mismo tiempo, la viabilidad financiera y presupuestal de los gobiernos locales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Recomendación para el Gobierno Municipal del Cusco: Es esencial que el gobierno municipal del Cusco implemente políticas y procedimientos para gestionar de manera eficiente y efectiva la reposición judicial de trabajadores. Esto podría incluir un análisis más detallado de las causas de la reposición judicial, la revisión y mejora de los contratos laborales, y la planificación presupuestaria que tome en cuenta estos posibles costos adicionales.

SEGUNDA: Recomendación para el Departamento de Recursos Humanos del Gobierno Municipal del Cusco: El Departamento de Recursos Humanos debe realizar un seguimiento más cercano de los contratos laborales y garantizar que estén en línea con las regulaciones laborales vigentes. Esto ayudará a reducir la desnaturalización de contratos y, por lo tanto, la reposición judicial de trabajadores.

TERCERA: Recomendación para el Departamento de Finanzas del Gobierno Municipal del Cusco: El Departamento de Finanzas debe trabajar en la optimización de la planificación presupuestaria, considerando el impacto de la reposición judicial en el costo total de empleados. Esto puede incluir la asignación de recursos adecuados para hacer frente a los gastos adicionales relacionados con la reposición judicial.

CUARTA: Recomendación para el Departamento de Contabilidad y Presupuesto del Gobierno Municipal del Cusco: El Departamento de Contabilidad y Presupuesto debe llevar un seguimiento riguroso de las obligaciones remunerativas relacionadas con los trabajadores repuestos. Esto ayudará a mantener un control adecuado sobre el presupuesto y garantizar que las obligaciones no sobrepasen los límites presupuestarios establecidos.

QUINTA: Recomendaciones para el Tribunal Constitucional: El máximo intérprete de la Constitución Política del Estado debe reconsiderar el criterio que prioriza la reposición judicial como la única “adecuada protección” al servidor en caso de despido, puesto que, al considerarse este criterio como precedente vinculante, las reposiciones judiciales se han multiplicado en las diversas instancias judiciales del Perú generando problemas presupuestales en las entidades públicas. El pago de una indemnización al personal despedido debe ser priorizado en el marco de la aplicación del artículo 27 de la carta magna de 1993.

SEXTA: Recomendaciones para el Congreso de la República: El parlamento nacional debe evaluar, debatir y legislar un marco jurídico laboral específico para los gobiernos subnacionales (gobiernos regionales y municipales) estableciendo los plazos máximos de duración de los contratos de personal, (que no debería exceder el mandato de las autoridades elegidas), las condiciones y obligaciones contractuales y los beneficios para los servidores de este nuevo régimen laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrian, a. b. (2020). análisis del reconocimiento de la reposición laboral como forma adecuada de protección frente al despido arbitrario y su impacto en el mercado de trabajo. Arequipa: Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/ed5698b6-f74d-4868-b1ec-c1f3f9d0d487/content>
- Bobbio, N. (2019). Teoría General del Derecho. https://libreriatemis.com/product/teoria-general-del-derecho-10/?srsltid=AfmBOoqNclvj4jgkNqM_ej5WFIOIGORhR4gC-cX2bZjhsFNeo1Am4sn
- Centro de Estudios Económicos y Finanzas Publicas. (03 de 05 de 2024). Centro de Estudios Económicos y Finanzas Publicas: https://congresooaxaca.gob.mx/docs65.congresooaxaca.gob.mx/centros_estudios/CEE_FP/estudios_CEEFP/procesos_para_generar_opinion_tecnica.pdf
- Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos. Colombia, Colombia, Cali: MC. Graw Hill. https://www.academia.edu/43770274/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_Idalberto_Chiavenato_5ta_Edici%C3%B3n
- Condori, W. C. (2019). Régimen De Construcción Civil En La Contratación De Obreros Y El Incremento De La Planilla De Obreros Del Plan Copesco Del Gobierno Regional de Cusco, Periodo 2013 Y 2014. Cusco: UAC. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4312/Wilver_Tesis_maestr%C3%ada_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cornejo, M. (2021). Incrementalismo presupuestario en el Gobierno. *Revista Enfoques*, 22(37), 127-162. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8974611.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. (2023). El recurso de reposición, análisis integral. Lima: Corte Suprema de Justicia. <https://www.pj.gov.py/ebook/monografias/nacional/procesal/Violeta-Silva-Velazquez-El-Recurso-Reposicion-AnalisisIntegral.pdf>
- Cuadro, J., Mecha, T., Villena, J., & Casares, J. (2010). Política Económica elaboración, objetivos e instrumentos. Madrid: Mac Hill. <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Cuadrado-RouraJR-LibroPol.Economica4a.ed.2010.pdf>
- El Peruano. (1-13 de agosto de 1984). Código Civil. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=60>
- El Peruano. (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo N° 1057. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64>
- El Peruano. (25 de noviembre de 2008). Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64>
- Empleo, M. d. (17 de 07 de 2023). Información del Mercado de Trabajo. Información del Mercado de Trabajo: <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/información-del-mercado-de-trabajo/>
- Finanzas, M. d. (03 de 05 de 2024). Proyecto de Presupuesto Año 2022 (Nacional, Regional y Local). Proyecto de Presupuesto Año 2022 (Nacional, Regional y

- Local): https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101156&lang=es-ES&view=article&id=7139
- Francke, P., Ugaz, R., Castro, J., & Peulini, J. (03 de 05 de 2024). CIES. Obtenido de CIES: <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/fuscp.pdf>
- Galindo, M. (2000). Teoría de la Administración Pública. México: Editorial Porrúa.
- O <https://repositorio.21.edu.ar/server/api/core/bitstreams/2b3d169b-a7ba-45ed-92d0-67f2b1f84232/content>
- Garavito, C. (2021). DESEMPLEO Y BAJOS INGRESOS: El mercado Laboral peruano. Lima: PUCP. <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-1995-01-06.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Revista RECIMUNDO, 4(3), 163-173. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Herschel, F. (1963). La Teoría de los Presupuestos Múltiples y su Aplicación en Los Países Subdesarrollados. Revista de Desarrollo Económico, 2(4). <https://www.jstor.org/stable/3465748>
- INEI. (15 de 02 de 2023). Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y de 26 Ciudades, Cuarto Trimestre del año 2023. Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y de 26 Ciudades, Cuarto Trimestre del año 2023: <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/empleo-a-nivel-nacional-9721/1/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (marzo de 2023). [inei.gob.pe](https://www.inei.gob.pe).

Directorio Nacional de Municipalidades Provinciales, Distritales y Centros Poblados 2023:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1903/libro.pdf

Loayza, N. (2007). The causes and consequences of informality in Peru . Lima: BCRP.

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2007/Working-Paper-18-2007.pdf>

Lozano Prudencio, B., & Sarmiento Peralta, L. (2021). Factores Que Incidieron En La Contratación Del Personal De Serenazgo Bajo Los Alcances Del D. Leg. N° 1057, Durante El Periodo 2015 – 2018, En La Municipalidad Provincial De Cusco. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4156/Blanca_Luz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MEF. (03 de 05 de 2022). Conoce el proceso de desarrollo del Presupuesto Público 2022.

Obtenido de Conoce el proceso de desarrollo del Presupuesto Público 2022:

<https://www.gob.pe/institucion/mef/campa%C3%B1as/6438-conoce-el-proceso-de-desarrollo-del-presupuesto%20-publico-2022>

MEF. (03 de 05 de 2023). Clasificadores Presupuestarios. Obtenido de Clasificadores

Presupuestarios: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100290&lang=es-ES&view=article&id=356

MEF. (03 de 05 de 2024). Normatividad de la Oficina de Programación Multianual de

Inversiones del Minjusdh. e <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/201360-1440>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). mef.gob.pe. Obtenido de Presupuesto Público:

https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100751&lang=es-ES&view=category&id=655

Ministerio de Economía y Finanzas. (26 de 07 de 2024). Glosario de Presupuesto Público.

Glosario de Presupuesto Público:

https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_seoglossary&language=es-ES&Itemid=100297&lang=es-ES&view=glossaries&catid=6&limit=15

Montejo, M. F. (24 de 02 de 2022). LA Precariedad Del Empleo Público Peruano En La

Contratación. Obtenido De La Precariedad Del Empleo Público Peruano En La

Contratación: <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/25300-Texto%20del%20art%C3%ADculo-100110-2-10-20220809.pdf>

Montero, G. (2 de agosto de 2023). Reivindicando a Max Weber, el de la burocracia.

Obtenido de [https://map.gob.do/2023/08/03/reivindicando-a-max-weber-el-de-la-](https://map.gob.do/2023/08/03/reivindicando-a-max-weber-el-de-la-burocracia/#:~:text=Max%20Weber%20concibi%C3%B3%20la%20burocracia,control%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa.)

[burocracia/#:~:text=Max%20Weber%20concibi%C3%B3%20la%20burocracia,control%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa.](https://map.gob.do/2023/08/03/reivindicando-a-max-weber-el-de-la-burocracia/#:~:text=Max%20Weber%20concibi%C3%B3%20la%20burocracia,control%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa.)

MÚNERA, J. R. (2015). Políticas públicas sociales: reflexiones desde las teorías y la historia

del bienestar social. Medellín: Analecta política.

<file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-PoliticasyPublicasSociales-5206389.pdf>

Padilla Ruiz, P. (09 de 29 de 2020). selección de personal en la administración pública.

algunas cuestiones a tener en cuenta. selección de personal en la administración pública. algunas cuestiones a tener en cuenta:

- <https://pedropadillarui.es/seleccion-de-personal-en-la-administración-publica/>
- Paredes, L. (2018). La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo. <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/d78aee03-c56b-422c-9fac-f940d2e45df4/download>
- Real Academia Española. (01 de 02 de 2023). RAE.es. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/eficacia>
- Roberto, & Hernandez Sampieri. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hil.
- <https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?resourcekey=0-Tg3V3qROROH0Aw4maw5dDQ>
- Ruiz, L. (15 de octubre de 2024). La teoría de la burocracia de Weber: sus ideas y características. Obtenido de <https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-de-burocracia-weber>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Schick, A. (2008). Getting Performance Budgeting to Perform. Conferencia Internacional sobre Presupuesto Desempeño. México.
- SERVIR. (2021). El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley de Servicio Civil. Lima: Escuela Nacional de Administración Publica.
- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Ge%20sti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643414685>

Stiglitz, J. (2000). La economía del sector público. España: Bosch.

Tayllor, F., & Fayol, H. (1920). Principios de la administración pública.

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30887/Documento_completo.pdf?sequence=1

Tribunal Constitucional. (13 de marzo de 2003). tc.gob.pe. Obtenido de Sentencia del

Tribunal Constitucional: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (16 de abril de 2015). tc.gob.pe. Obtenido de EXP. 05057-2013-

13A/TC: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (23 de junio de 2016). tc.gob.pe. Sentencia Del Tribunal

Constitucional: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06681-2013-AA.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

LA REPOSICIÓN JUDICIAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO DEL GOBIERNO LOCAL PROVINCIAL CUSCO 2010-2021

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se han desarrollado y qué características han tenido los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales y su relación con el presupuesto del gobierno local provincial del Cusco durante el periodo 2010-2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el incremento de trabajadores repuestos judiciales, su proyección en el corto plazo y su impacto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP)? • ¿Cuál es la carga presupuestal de la planilla de los trabajadores repuestos judiciales? • ¿Cuál es el aporte efectivo del trabajo que realizan dichos trabajadores para el logro de la eficiencia en la función municipal? 	<p>Objetivo general</p> <p>Describir las causas y los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales y el incremento del presupuesto de personal en el gobierno local provincial Cusco 2010-2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el incremento de trabajadores repuestos judiciales, su proyección en el corto plazo y su impacto en el presupuesto municipal, Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP). • Describir la carga presupuestal de la planilla de los trabajadores repuestos judiciales. • Establecer el aporte efectivo del trabajo que realizan dichos trabajadores para el logro de la eficiencia en la función municipal. 	No se considerará a la hipótesis	<p>Variable 1: <u>Reposición judicial</u></p> <p>Variable 2: Presupuesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características del proceso judicial • Magnitud de las reposiciones • Ejecución de la reposición • Costos asociados a reposición • Presión sobre gasto en personal (corriente) • Modificaciones presupuestarias (estructura PIA/PIM) • Reasignación de recursos y rigidez • Ejecución y desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen laboral del repuesto • Causa de la reposición • Duración del proceso judicial • N° de repuestos por año • Tasa de reposición • Tiempo de reincorporación • Adecuación de plaza/perfil • Tipo de vínculo asignado tras reposición • Devengados retroactivos • Intereses y costas procesales • Honorarios/asesoría legal • % 2.1 / Gasto corriente • Variación interanual de 2.1 • Costo atribuible a reposiciones • N° y monto de modificaciones por reposiciones • Desviación PIM vs PIA en 2.1 • Impacto en CAP/PAP • Traslado Corriente Capital • Índice de rigidez del gasto • Participación de funciones/programas afectados • % de ejecución presupuestal total • Cumplimiento de metas PI-MGM (si aplica) • Eficiencia del gasto de personal 	<p>El tipo de investigación básico</p> <p>El nivel del estudio descriptivo Diseño no experimental</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Población total de servidores entre cesantes y activos</p> <p>Muestra, se consideró a 13 servidores, como técnica para la selección por conveniencia</p> <p>Técnica de recolección de datos La encuesta Instrumento: el cuestionario con escala de Likert</p> <p>Tratamiento de datos, con el paquete de office, Word Excel, y el programa SPSS</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO APLICADO A:

- EX ALCALDES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO Y
- EX GERENTES MUNICIPALES

I. INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como finalidad obtener información acerca de la gestión del talento humano y del presupuesto público mediante el tema “La reposición judicial de trabajadores municipales y su impacto en el presupuesto del gobierno local provincial Cusco 2010-2021”.

El trabajo forma parte del proceso de investigación para optar el grado académico de Magister en la “Maestría en Economía Mención en Gestión Pública y Desarrollo Regional” de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

II. DATOS GENERALES

Marque su respuesta con una X:

Género: Masculino () Femenino ()

Cargo que ocupó:

.....

Periodo en el cargo: Años () y/o () meses

III. INDICACIONES

Lea atentamente cada pregunta, luego responda indicando con una (X) en el cuadro que está a la derecha de la opción elegida. Elige solamente una respuesta:

Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)

VARIABLE 1

Trabajadores repuestos judiciales

Nro.	PREGUNTA	Nunca	A veces	Siempre
1	En el ejercicio del cargo, ¿solicitó información referida al número de trabajadores con reposición judicial?			
2	¿Evaluaba usted si el número de trabajadores repuestos judiciales era insuficiente, suficiente o excesivo?			
3	¿Evaluaba si los trabajadores repuestos judiciales eran profesionales, técnicos o auxiliares?			
4	Durante su gestión, ¿se evaluaba el incremento de trabajadores repuestos judiciales?			
5	¿Generaba usted (de manera voluntaria o involuntaria, por acción u omisión, de manera directa o indirecta) la desnaturalización de contratos laborales que luego derivaban en procesos judiciales de reposición laboral?			
6	¿Recibía presiones, demandas, requerimientos o pedidos de puestos de trabajo de parte de las personas que apoyaron la campaña electoral?			
7	¿Recibía pedidos o solicitudes de otras autoridades y/o funcionarios públicos para contratar a personas recomendadas?			
8	¿Formulaba o actualizaba el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de la municipalidad?			
9	¿Revisaba si en el CAP de la municipalidad estaban o podían ser incorporados los servidores repuestos judiciales?			
10	¿Estableció algún mecanismo de control para evitar la desnaturalización de contratos que luego pudieran generar demandas de reposición laboral?			
11	¿Controlaba la gestión de recursos humanos de los funcionarios subordinados para evitar las demandas de reposición judicial?			
12	¿Inició procesos administrativos sancionadores o sancionó a los funcionarios subordinados por generar procesos judiciales de reposición laboral?			

VARIABLE 2

Impacto en el presupuesto de la Municipalidad Provincial del Cusco

INSTRUMENTO:

ENCUESTA APLICADA A: TRABAJADORES REPUESTOS JUDICIALES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

I. INTRODUCCIÓN

La presente encuesta forma parte del proceso de investigación del tema “La reposición judicial de trabajadores municipales y su impacto en el presupuesto del gobierno local provincial Cusco 2010-2021” que busca conocer la realidad objetiva laboral de los servidores permanentes con reposición laboral judicial.

El trabajo forma parte del proceso de investigación para optar el grado académico de Magister en la “Maestría en Economía Mención en Gestión Pública y Desarrollo Regional” de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

II. DATOS GENERALES Marque su respuesta con una X:

Género: Masculino () Femenino ()

1.- Edad Años

2.- Años y meses de reposición laboral con sentencia definitiva () años y () meses.

3.- En qué área o dependencia de la Municipalidad Provincial del Cusco comenzó a trabajar?

a) En un proyecto de inversión () b) En una obra de infraestructura ()

c) En la parte administrativa ()

d) En áreas de servicios (Serenazgo, Limpieza Pública, etc) ()

4.- Continúa laborando en el área donde comenzó a trabajar? SI () NO () Área donde

comenzó a trabajar Área donde labora
actualmente.....

5.- Grupo Ocupacional

Profesional () Técnico () Auxiliar ()

6.- Plaza que ocupa:

Gerente ()

Subgerente () Jefe de Oficina ()

Jefe de Grupo de Trabajo () Maestro de Obra () Coordinador de Grupo () Personal de Planta ()

Otro (especifique).....

7.- Monto de remuneración que percibe:

Menos de S/. 1,000.00 () Entre S/. 1,000.00 y S/. 1,499.00 () Entre S/.1,500.00 y S/.

1,999.00 () Entre S/.2,000.00 y S/. 2,499.00 ()

De S/. 2,500.00 a más()

8.- ¿Por qué recurrió al Poder Judicial para lograr su reposición laboral?

() Por tener la seguridad de un puesto de trabajo permanente y un sueldo fijo. () Porque era justa su demanda

() Porque había apoyado en la campaña electoral.

9.- ¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe? () Sí () No

En ambos casos, ¿porqué?.....

10.- ¿Al ser repuesto judicial, le incrementaron el sueldo?

Sí () No ()

11.- ¿Cree que en la Municipalidad Provincial del Cusco los trabajadores repuestos judiciales son:

Muy pocos () Suficientes () Muchos ()

Nº	Pregunta	Nunca	A veces	Siempre
1	¿Evaluaba el incremento del presupuesto de gasto corriente destinado al pago de haberes a trabajadores repuestos judiciales?			
2	¿Con cuánta frecuencia se reajustaba el presupuesto institucional destinado al pago de haberes a los trabajadores			
3	¿Se modificaba el presupuesto de gasto corriente y los presupuestos de los proyectos de inversión para incluir en ellos a los trabajadores con reposición judicial?			
4	¿Las normas y disposiciones gubernamentales para la formulación del presupuesto municipal se aplicaban de forma regular en el municipio considerando la obligación de acatar las reposiciones laborales?			
5	¿Las reposiciones judiciales de trabajadores generaban déficit presupuestal durante su gestión?			
6	¿Solicitaba créditos suplementarios para cubrir las obligaciones presupuestales generadas por las reposiciones judiciales de trabajadores?			
7	¿Evaluaba o modificaba el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por las reposiciones judiciales?			
8	¿Generó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por beneficios generados en la negociación colectiva con los sindicatos?			
9	¿Dejó deudas de la municipalidad a los trabajadores repuestos judiciales por remuneraciones impagas?			
10	¿Durante su gestión, incrementaron las remuneraciones de los servidores repuestos judiciales?			
11	¿En la gestión municipal, evaluaron el impacto presupuestal de las reposiciones judiciales? ¿Adoptaron algún acuerdo?			

Anexo 3: Medios de verificación



Galerías Turísticas de Av. Sol donde funcionan oficinas de Recursos Humanos, Gerencia de Desarrollo Económico, Mesa de Partes y otras.

Anexo 4: Ordenanza Municipal que aprueba “El Cuadro de Asignación del Personal de la Municipalidad Provincial del Cusco”



“Cusco, Patrimonio Cultural de la Humanidad” MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

ORDENANZA MUNICIPAL N° 035-2013 – MPC

Cusco, 19 de Diciembre de 2013

EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO:

CONSIDERANDO:

Que, conforme establece el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, con autonomía política, económica y administrativa en los ámbitos de su competencia. Dicha autonomía según el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades –Ley N° 27972, radica en ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Memorandum N° 59-OP-2013-OGPPI-MPC, de fecha 16 de diciembre de 2013, de la Directora de la Oficina de Planeamiento, se presenta la propuesta del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), documento que contempla lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM –“Lineamientos para la elaboración y aprobación del CAP”, el cual establece los lineamientos generales que la entidad edil debe seguir para la formulación y aprobación del CAP, con la correcta definición de los cargos, acorde con la Estructura Orgánica que se propone y tiene en consideración los criterios de diseño y estructura de la Administración Pública establecidos en la Ley N° 27658 –“Ley Marco de la Modernización de la Gestión del estado”, cuyo objeto es optimizar y priorizar la utilización de los recursos públicos;

Que, mediante Informe N° 823-2013-OGAJ/MPC, de fecha 17 de diciembre de 2013, del Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, se OPINA, por la procedencia de la aprobación de la propuesta del Cuadro de Asignación de Personal mediante la dación de una Ordenanza Municipal;

Que, asimismo, el Artículo 40° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, establece que, las ordenanzas municipales, en materia de su competencia son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación, administración y supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la municipalidad tiene competencia normativa;

ASESORIA DESPACHO
DE ALCALDE

POR TANTO: estando a lo expuesto y en uso de las facultades establecidas por el Artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades –Ley N°27972, el Concejo Municipal por MAYORIA, con dispensa del trámite de aprobación del acta aprobó la siguiente:

ORDENANZA MUNICIPAL QUE APRUEBA EL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

ARTICULO PRIMERO.- APRUEBESE, el CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO, cuyo texto de veinte (20) folios y consigna 1336 plazas orgánicas, se encuentra adjunto y forma parte de la presente Ordenanza Municipal.



Palacio Municipal - Plaza Cusipata - Cusco - Perú
Teléfono: (084) 227152 - Fax: (084) 226701



“Cusco, Patrimonio Cultural de la Humanidad” MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

ARTICULO SEGUNDO.- La implementación del Cuadro de Asignación de Personal, aprobada por la presente Ordenanza Municipal se hará en forma progresiva conforme a la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO TERCERO.- DEROGUESE, la Ordenanza Municipal N° 040-2013-MPC y todas las normas que se opongan a la vigencia de la presente Ordenanza Municipal.

ARTICULO CUARTO.- AUTORIZESE, al Alcalde de la Municipalidad Provincial del Cusco a emitir las normas complementarias que sean necesarias mediante Decreto de Alcaldía.

ARTICULO QUINTO.- DISPONGASE, la publicación de la presente Ordenanza Municipal en el Diario Judicial del Cusco y el texto íntegro del Cuadro de Asignación de Personal en el Portal Electrónico de la Municipalidad. .

PUBLIQUESE CUMPLASE Y ARCHIVESE


MUNICIPALIDAD DEL CUSCO
Patrimonio Cultural de la Humanidad

Adolfo WILLIAMS MANUEL QUINTANA FLORES
SECRETARIO GENERAL


MUNICIPALIDAD DEL CUSCO
Patrimonio Cultural de la Humanidad
7777
Econ. LUIS ARTURO FLOREZ GARCIA
ALCALDE

Palacio Municipal - Plaza Cusipata - Cusco - Perú
Teléfono: (084) 227152 - Fax: (084) 226701



“Cusco, Patrimonio Cultural de la Humanidad” MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

ORDENANZA MUNICIPAL N° 021 – 2014 – MPC

Cusco, 3 de noviembre de 2014

EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO:

CONSIDERANDO:

Que, conforme establece el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, con autonomía política, económica y administrativa en los ámbitos de su competencia. Dicha autonomía según el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades –Ley N° 27972, radica en ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Memorandum N° 723-OGPPI/MPC-2014, de fecha 27 de octubre de 2014, de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones, se hace llegar la propuesta para la aprobación de modificación del Cuadro de Asignación de personal –CAP, de acuerdo a los requerimientos y necesidades de cada una de las dependencias de la Municipalidad para la ampliación de plazas orgánicas, conforme al siguiente detalle: 02 Abogados III para la Oficina de Procuraduría Municipal; 01 Liquidador Técnico para la Oficina de Liquidación de Proyectos de Inversión Pública; 01 Abogado II para la Gerencia de Infraestructura; 01 Auxiliar Administrativo I para la Gerencia de Infraestructura; 01 Especialista en Archivo II; 01 Arqueólogo III en la Sub gerencia de Centro Histórico. Asimismo se incluya las siguientes modificaciones: Oficina de Defensa Civil: ESPECIALISTA EN DEFENSA CIVIL II EN EL ÁREA DE PREPARATIVOS POR COORDINADOR II, ESPECIALISTA EN DEFENSA CIVIL II EN EL ÁREA DE INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD POR INSPECTOR II.; En la Sub Gerencia de Programas Alimentarios y Vaso de Leche, se suprime el cargo estructural de PROMOTOR en número de nueve que estaban a cargo de directamente de la Sub Gerencia y estos mismos se ha pasado tres promotores a la División del Programa de Complementación Complementaria y seis Promotores a la División del Programa del Vaso de Leche;

Que mediante Informe N° 782-2014-OGAJ/MPC, de fecha 29 de octubre de 2014, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, se señala que conforme a la propuesta de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones y considerando que el Cuadro de Asignación de Personal –CAP, es un instrumento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados por la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente en el Reglamento de Organización y Funciones, resulta procedente la modificación del Cuadro de Asignación de Personal – conforme a las necesidades de orden orgánico de la Municipalidad del Cusco;

Que, el Artículo 40° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, establece que, las ordenanzas municipales, en materia de su competencia son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación, administración y supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la municipalidad tiene competencia normativa;

POR TANTO: estando a lo expuesto y en uso de las facultades establecidas por el Artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades –Ley N°27972, el Concejo Municipal por MAYORIA, con dispensa del trámite de aprobación del acta aprobó la siguiente:

Palacio Municipal - Plaza Cusinata - Cusco - Perú



“Cusco, Patrimonio Cultural de la Humanidad” MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

ORDENANZA MUNICIPAL QUE APRUEBA LA MODIFICACION DEL CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DEL CUSCO, APROBADO POR ORDENANZA MUNICIPAL N° 035-2013-MPC

Artículo Primero.- APRUEBESE, la ADICIÓN de plazas orgánicas en el Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad Provincial del Cusco, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 035-2013-MPC, conforme al siguiente detalle:

- 02 Abogados III para la Oficina de Procuraduría Municipal.
- 01 Liquidador Técnico para la Oficina de Liquidación de Proyectos de Inversión Pública.
- 01 Abogado II para la Gerencia de Infraestructura.
- 01 Auxiliar Administrativo I para la Gerencia de Infraestructura.
- 01 Especialista en Archivo II.
- 01 Arqueólogo III en la Sub Gerencia de Centro Histórico.
- 01 Coordinador en la Unidad Orgánica Sub Gerencia de Atención Integral a la Familia – División de Centros de Desarrollo Integral de la Familia.

Artículo Segundo.- APRUEBESE la MODIFICACIÓN del Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad Provincial del Cusco, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 035-2013-MPC, conforme al siguiente detalle:

1. Oficina de Defensa Civil:
 - ESPECIALISTA EN DEFENSA CIVIL II EN EL ÁREA DE PREPARATIVOS POR COORDINADOR II.
 - ESPECIALISTA EN DEFENSA CIVIL II EN EL ÁREA DE INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD POR INSPECTOR II.
2. Sub Gerencia de Programas Alimentarios y Vaso de Leche:
 - Se suprime el cargo estructural de PROMOTOR que en número de nueve que estaban a cargo directamente de la Sub Gerencia siendo que estos mismos se han pasado tres promotores a la División del Programa de Complementación Complementaria y seis Promotores a la División del Programa del Vaso de Leche.

Artículo Tercero.- DISPONER, la publicación de la fórmula legal de la presente Ordenanza Municipal en el Diario Judicial del Cusco y el texto completo, compuesto por veintiún (21) folios que consignan un mil trescientos cuarenta y cuatro plazas, del Cuadro de Asignación de Personal con las adiciones y modificaciones aprobadas en el Portal Electrónico de la Municipalidad.

Artículo Cuarto.- ENCARGAR a la Gerencia Municipal y a la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones la implementación y cumplimiento de la presente Ordenanza.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE CUMPLASE Y ARCHIVESE



MUNICIPALIDAD DEL CUSCO
Patrimonio Cultural de la Humanidad

Abog. WILLIAMS MANUEL QUINTANA FLORES
SECRETARIO GENERAL



MUNICIPALIDAD DEL CUSCO
Patrimonio Cultural de la Humanidad

Econ. LUIS ARTURO FLORES GARCIA
ALCALDE

Palacio Municipal - Plaza Cusipata - Cusco - Perú

Anexo 5: Registros fotográficos





