



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**LA REPOSICIÓN LABORAL EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DEL ALTO DE LA ALIANZA DE TACNA
2021**

PRESENTADO POR:

BACH. YHOVANA NIEVES GONZALES JALLO

ASESOR:

DR. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.3.1. Objetivo General	2
1.3.2. Objetivos Específicos.....	2
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.5. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	3
1.5.1. Identificación de las Variables	3
1.5.2. Operacionalización de las Variables	4
1.6. HIPÓTESIS	5
1.6.1. Hipótesis General.....	5
1.6.2. Hipótesis Específicas	5
1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.7.1. Delimitación temática	5
1.7.2. Delimitación espacial.....	5
1.7.3. Delimitación temporal.....	5
1.7.4. Limitación del estudio.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	7
2.1.1. En el ámbito nacional.....	7
2.1.2. En el ámbito internacional	11
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.2.1. La Reposición Laboral	12
2.2.2. La Gestión Administrativa	13
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	15
2.3.1. Despido incausado	15
2.3.2. Despido fraudulento.....	15
2.3.3. Lucro cesante	15
2.3.4. Daño moral.....	16
2.3.6. Despido	16
2.3.7. Recursos humanos	16
2.3.8. Recursos materiales	16
2.3.9. Trabajador	16
2.3.10. Indemnización.....	17
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	18
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	18
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	18
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	18
3.4. POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO.....	19
3.4.1. Población.....	19
3.4.2. Muestra	19
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	20
3.6. TRATAMIENTO DE PROCESAMIENTO DE DATOS (ANÁLISIS DE DATOS)	20
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	22
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	22
4.1.1. Confiabilidad de instrumentos	22

4.1.2. Validez de contenido de los instrumentos	23
4.1.3. Análisis de variabilidad de los instrumentos	28
4.1.4. Prueba de normalidad.....	32
4.1.5. Análisis cruzado de las variables de estudio.....	34
4.1.6. Resultados sobre la variable: Reposición Laboral	35
4.1.7. Resultados sobre la variable: Gestión administrativa	39
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	47
4.2.1. Verificación de la 1° hipótesis específica: dimensión Naturaleza restitutoria y variable Gestión administrativa.....	47
4.2.2. Verificación de la 2° hipótesis específica: dimensión pago de remuneraciones devengadas y variable Gestión administrativa	49
4.2.3. Verificación de la hipótesis general	51
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65
ANEXOS.....	70
Anexo N° 1: Matriz de consistencia.....	70
Anexo N° 02: Instrumentos	72
Anexo N° 03: Validación de los expertos	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las Variables	4
Tabla 2. <i>Escala de Alpha de Cronbach</i>	22
Tabla 3. <i>Coficiente de Alpha de Cronbach de la variable Reposición Laboral</i>	23
Tabla 4. <i>Coficiente de Alpha de Cronbach de la Variable Gestión administrativa</i>	23
Tabla 5. <i>Resultados de valoración de los expertos de la encuesta aplicada a la variable: Reposición Laboral</i>	24
Tabla 6. <i>Criterios de calificación del cuestionario de la variable: Reposición Laboral</i>	25
Tabla 7. <i>Índice de validación de la variable Reposición Laboral</i>	25
Tabla 8. <i>Resultados de valoración de los expertos de la encuesta aplicada a la variable: Gestión administrativa</i>	26
Tabla 9. <i>Criterio de calificación del cuestionario de la variable: Gestión administrativa</i>	27
Tabla 10. <i>Índice de validación de la variable Gestión administrativa</i>	27
Tabla 11. <i>Análisis de variabilidad de la variable: Reposición Laboral</i>	28
Tabla 12. <i>Análisis de correlación de la variable: Reposición Laboral</i>	29
Tabla 13. <i>Análisis de variabilidad de la variable: Gestión administrativa</i>	30
Tabla 14. <i>Análisis de correlación de la variable: Gestión administrativa</i>	31
Tabla 15. <i>Prueba de normalidad de la variable: Reposición Laboral</i>	32
Tabla 16. <i>Prueba de normalidad de la variable: Gestión administrativa</i>	33
Tabla 17. <i>Análisis cruzado de las variables de estudio</i>	34
Tabla 18. <i>Distribución de frecuencias de la variable: Reposición Laboral</i>	35
Tabla 19. <i>Escala de valoración aplicada a la variable: Reposición Laboral</i>	36
Tabla 20. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Naturaleza restitutoria</i>	36
Tabla 21. <i>Escala de valoración aplicada a la dimensión: Naturaleza restitutoria</i>	37
Tabla 22. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Pago de remuneraciones devengadas</i>	38

Tabla 23. <i>Escala de valoración aplicada a la dimensión: Pago de remuneraciones devengadas.....</i>	39
Tabla 24. <i>Distribución de frecuencias de la variable: Gestión administrativa ..</i>	39
Tabla 25. <i>Escala de valoración aplicada a la variable: Gestión administrativa</i>	40
Tabla 26. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Planeación</i>	41
Tabla 27. <i>Escala de valoración aplicada a la dimensión: Planeación.....</i>	42
Tabla 28. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Organización.....</i>	42
Tabla 29. <i>Escala de valoración aplicada a la dimensión: Organización.....</i>	43
Tabla 30. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Dirección.....</i>	44
Tabla 31. <i>Escala de valoración aplicada a la dimensión: Dirección.....</i>	45
Tabla 32. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión: Control</i>	45
Tabla 33. <i>Escala de valoración aplicada a la dimensión: Control</i>	46
Tabla 34. <i>Tabla cruzada de Naturaleza reparatoria y Gestión administrativa ..</i>	47
Tabla 35. <i>Prueba de Rho Spearman</i>	48
Tabla 36. <i>Tabla cruzada Reposición Laboral*Organización.....</i>	49
Tabla 37. <i>Prueba de Rho Spearman</i>	50
Tabla 38. <i>Tabla cruzada Reposición Laboral*Gestión administrativa</i>	51
Tabla 39. <i>Prueba de Rho Spearman</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la variable: “Reposición Laboral”</i>	35
Figura 2. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Naturaleza reparatoria”</i>	37
Figura 3. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Pago de remuneraciones devengadas”</i>	38
Figura 4. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la variable: “Gestión administrativa”</i>	39
Figura 5. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Planeación”</i>	41
Figura 6. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Organización”</i>	42
Figura 7. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Dirección”</i>	44
Figura 8. <i>Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Control”</i>	45

RESUMEN

El presente estudio de investigación lleva por título “La reposición laboral en la gestión administrativa de la municipalidad distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021”, como objetivo general se plantea determinar de qué manera la Reposición laboral es ejercida en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021. En cuanto a la hipótesis general se formula la siguiente: La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es ineficiente. Se ha desarrollado una investigación de tipo pura o básica, formulada en un nivel descriptivo, con diseño no experimental basándose en una recolección de corte transversal; el rango poblacional tomado fue de 116 trabajadores de la Municipalidad del Alto de la Alianza de Tacna 2021, de los cuales aplicado el muestreo probabilístico se obtuvo una muestra de 89 trabajadores; a quienes se les brindó 2 cuestionarios para poder recolectar datos conforme a nuestras variables, dichos instrumentos fueron debidamente validados por tres expertos, luego de recopilada la información se procesó mediante el software estadístico SPSS IBM V. 25. Como resultado se obtuvo que el grado de Significancia (Sig.) evidenciado en el software SPSS Statistics es de 0,005 menor a 0,05, por ende, según la regla de decisión se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo cual significa que: **“La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficiente”**.

Palabras clave: Reposición laboral, Despido incausado, Derecho restitutorio, Gestión administrativa.

ABSTRACT

The present research study is entitled "The labor replacement in the administrative management of the district municipality of Alto de la Alianza de Tacna 2021", as a general objective it is proposed to determine how the labor replacement is exercised in the Administrative management of the District Municipality of Alto de la Alianza de Tacna 2021. Regarding the general hypothesis, the following is formulated: The labor replacement in the administrative management of the District Municipality of Alto de la Alianza de Tacna 2021, is inefficient. A pure or basic type of research has been developed, formulated at a descriptive level, with a non-experimental design based on a cross-sectional collection; the population range taken was 116 workers from the Municipality of Alto de la Alianza de Tacna 2021, of which probabilistic sampling applied, a sample of 89 workers was obtained; who were given 2 questionnaires to be able to collect data according to our variables, these instruments were duly validated by three experts, after collecting the information, it was processed using the statistical software SPSS IBM V. 25. As a result, it was obtained that the degree of Significance (Sig.) evidenced in the SPSS Statistics software is 0.005 less than 0.05, therefore, according to the decision rule, the null hypothesis (Ho) must be rejected at a confidence level of 95% and the alternative hypothesis accepted (H1); which means that: "The labor replacement in the Administrative Management of the District Municipality of Alto de la Alianza de Tacna 2021, is efficient".

Keywords: Labor reinstatement, Uncaused dismissal, Restitution law, Administrative management.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se ha podido percibir el gran número de procesos judiciales por reposición laboral que se llevan a cabo en contra de diversas instituciones, viéndose mayormente impactadas las entidades públicas en cuanto al presupuesto y la gestión administrativa que debe realizarse para la reposición y el pago de las remuneraciones devengadas dejadas de percibir por el trabajador. Es así que en el presente trabajo investigativo se busca saber si la reposición laboral es eficiente en la labor de la gestión administrativa que se lleva a cabo en la municipalidad distrital del Alto de la Alianza, y si esta gestión es suficiente para cumplir con la naturaleza restitutiva que dispone el órgano jurisdiccional y con el pago de las remuneraciones devengadas, toda vez que la gestión administrativa es un factor clave para llevar a cabo las diversas acciones institucionales que debe cumplir la municipalidad.

Esta tesis desprende cinco capítulos, los cuales en líneas generales se detallan a continuación:

- En el Primer Capítulo se da a conocer la problemática por la cual se desarrolla esta investigación, estableciéndose los objetivos que se busca lograr, se plantea las hipótesis, se manifiesta la justificación y se presentan las variables.
- En el Segundo Capítulo se plasma los antecedentes nacionales e internacionales que permitirán posteriormente discutir nuestros resultados, se desarrolla las bases teóricas y se define el marco conceptual.
- En el Tercer Capítulo se presenta la metodología a utilizar, abarcando el tipo, diseño y nivel del estudio, precisa el rango poblacional y la muestra extraída, expone las técnicas para la recopilación de información y para el tratamiento y análisis de la información.
- En el Cuarto Capítulo se proyecta los resultados obtenidos, el contraste de las hipótesis, el análisis y discusión de los resultados con los antecedentes que precedentemente se plasmaron en el segundo capítulo de esta investigación.

- En el Quinto Capítulo se muestra las conclusiones a las que se arribó y las recomendaciones dadas.

Finalmente se presentan la bibliografía y los anexos que ayudarán al mejor entendimiento y a la fiabilidad de esta investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel Internacional, el Organismo Internacional del Trabajo (O.I.T.) surge como normativa fundamental para la protección de los derechos laborales, asimismo, establecen el control y fiscalización de las normativas impuestas con respecto a los países miembros. Cabe señalar, que a través de la creación de la OIT se originaron los convenios internacionales N° 87, 98° y 151° que ratifican la protección laboral.

A nivel Nacional, la figura de la Reposición Laboral, a través del Tribunal Constitucional sostuvo una interpretación favorable al despido arbitrario, consecuente a ello, se originó el derecho laboral de reposición, producto de la interpretación del artículo 27° de la Constitución Política.

Por consiguiente, la problemática señalada en la presente tesis no surge a partir de la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, ya sea con el mismo monto de remuneración o en el mismo puesto donde se encontraba laborando, sino más bien, la problemática surge a partir de cómo reincorporar al trabajador, ya que la reposición en el sector público genera una insuficiencia presupuestal anual, debido a que todo presupuesto en una institución pública se establece a comienzos de cada año fiscal, por consiguiente, muy a menudo existe dicho conflicto, entre el fallo que declara fundada la reposición laboral, la cual exige que la reincorporación se lleve de una forma inmediata, y la obligación por parte de las Instituciones

Públicas de variar su presupuesto de gasto, e incluir el monto de las remuneraciones de los trabajadores repuestos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cómo incide la Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida se cumple la Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021?
- b) ¿En qué medida se cumple la Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la Reposición laboral es ejercida en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir cómo se desarrolla la Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.
- Describir cómo se desarrolla la Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Este proyecto es **conveniente** porque evidenciara si efectivamente se da cumplimiento de forma inmediata la Reposición laboral en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.

Es de **relevancia jurídica** porque es una realidad que se da actualmente, debido al incremento de procesos instados a consecuencia de la vulneración de derechos laborales.

Establece **implicancias prácticas**, ya que la problemática surge a consecuencia de que no se cumple de manera eficaz los fallos emitidos, por ende, las garantías laborales se encuentran vulneradas.

Es de **valor teórico** porque de acuerdo a lo expresado en las normativas internacionales y nacionales, la Reposición laboral surge como consecuencia del despido nulo, incausado o fraudulento.

Su **utilidad metodológica** se desarrolla en base a los resultados que identificaremos en el proyecto de investigación en relación a la Reposición Laboral la cual será verídicos por el grado de confiabilidad y la correcta aplicación de las técnicas a utilizar.

La **relevancia normativa** sobre la Reposición laboral, aquella se encuentra señalada en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú y la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497.

1.5. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

1.5.1. Identificación de las Variables

- **Variable 1:** La Reposición Laboral
- **Variable 2:** Gestión Administrativa

1.5.2. Operacionalización de las Variables

Tabla 1.
Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	ESCALA
Variable 1: La Reposición Laboral	Se define como la reincorporación del trabajador, el cual fue injustamente separado de su centro laboral, por ello la reposición se deriva en un mecanismo legal el cual tiene como objeto emitir un mandato legal que ordene la reposición del trabajador, ya sea a través de un proceso de amparo o un proceso ordinario laboral. (Paredes Lozada, 2018).	Naturaleza Restitutoria	Ordinal
		Pago de Remuneraciones devengadas	Ordinal
Variable 2: Gestión Administrativa	Proceso mediante el cual se ponen en funcionamiento diversos mecanismos, a través de un grupo de personas, con la finalidad de cumplir objetivos específicos. (Tejeda Arguiñego , 2014).	Planeación	
		Organización	
		Dirección	
		Control	

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es ineficiente.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- La Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es insuficiente.
- La Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es ineficaz.

1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Está delimitado por los siguientes ámbitos:

1.7.1. Delimitación temática

El estudio es de gran importancia ya que pretende describir la Reposición Laboral en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.

1.7.2. Delimitación espacial

El proyecto se delimita en la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.

1.7.3. Delimitación temporal

Abarca el espacio temporal correspondiente al año 2021, es decir, en este tiempo se evaluará como es ejercida la Reposición Laboral en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna.

1.7.4. Limitación del estudio

Dentro de las principales limitaciones que se apreció durante el desarrollo del estudio, se encuentran las siguientes:

- La bibliografía científica en el ámbito local sobre el tema que es materia de investigación es casi nula, es por eso que se recurrió a bibliografía en el contexto nacional e internacional, a fin de poder desarrollar el marco teórico, y dar sustento científico a la operacionalización de las variables.
- Respecto a las personas encuestadas para el estudio de investigación, sin duda alguna exigió al investigador invertir tiempo, dinero y constancia, para poder obtener la totalidad de los datos requeridos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. En el ámbito nacional

(García Cárdenas, 2016) desenvuelve su tesis en base a la problemática del pago de remuneraciones devengadas por restitución y si existe la posibilidad de extender este beneficio en los procesos laborales por despido. Ha sido una indagación hermenéutico-jurídica y analítico-sintética; como técnica se aplicó el acopio documental, el fichaje y la interpretación normativa; el material de estudio fue la legislación nacional y comparada, la jurisprudencia y revisión doctrinaria. Concluyéndose que las remuneraciones devengadas del despido lesivo llevado a cabo en el proceso de amparo o las que son llevadas a cabo en el proceso laboral por nulidad tienen naturaleza restitutoria, por ende, debe hacerse extensiva al proceso de reposición del trabajador. No existe justificación que deniegue el pago de remuneraciones devengadas en caso de despido fraudulento o sin causa, por lo contrario, su negativa vulnera el derecho fundamental al trato igualitario que tienen los justiciables.

(Palacios Valverde, Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: Implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2018) su estudio se basó en el análisis del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional que versa sobre indemnización y remuneraciones devengadas que afectan la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador cuando

judicializan laboralmente su reposición a causa del despido incausado y fraudulento. Ha desarrollado un análisis no experimental, con enfoque de naturaleza cualitativa, basado en un diseño teórico-fundamentado, descriptivo; se procedió con el análisis de doctrina, jurisprudencia, normativa nacional e internacional y de forma específica con el acuerdo plenario; para lo cual se usó la técnica del fichaje. Obtenido los resultados se llegó a la conclusión que las remuneraciones devengadas son de naturaleza restitutoria y remunerativa, que resultan distintas a las de naturaleza indemnizatoria, es decir son diferentes a las pretensiones por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador. Una vez que ha sido declarado judicialmente la ilegalidad del despido, además de ordenarse la reposición del trabajador debe ordenarse el pago de todos los beneficios que el mismo dejó de percibir por su despido, esta precisión es avalada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

(Villafuerte Sierra, 2018) presenta como objetivo analizar si existe vulneración de derechos constitucionales en los casos de inejecución de sentencias de reposición laboral. Se aprecia que la presente tesis es básica, descriptiva, no experimental, analítica-jurídica; se estudió la doctrina, los procedimientos de los juzgados laborales de la ciudad de Lima, y se revisó la normativa laboral. En cuanto a la conclusión se precisó que la inejecución de las sentencias que ordenan la reincorporación de los trabajadores en la municipalidad de Surco vulnera el principio de la tutela jurisdiccional, asimismo manifiesta que la inejecución vulnera el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales.

(Chinchay Valerio, 2019) despliega su tesis buscando determinar si los obreros del sector público que se encuentran bajo el régimen de la actividad privada son protegidos por la tutela restitutoria en caso del despido incausado, tomando en consideración jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional. Conforme al objeto de estudio es una investigación básica, correlacional, mixta-cualitativa. Como muestra se tomó en consideración 26

sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, 16 emanadas de la 2° Sala de Derecho Constitucional y Social, y 20 sentencias dictadas por la 1° y 2° Sala Especializada Laboral de la Región de La Libertad; para recolectar información se procedió a hacer uso del fichaje. Se llega a la conclusión que los obreros del sector público tienen derecho a la tutela restitutoria en los casos de despido sin causa, dado que la 2da premisa fáctica del precedente Huatuco no les es aplicable, asimismo para su reposición no requieren de concurso público, precisando que no son parte de la carrera administrativa.

(Villegas Chumpitazi, 2019) desarrolla su investigación precisando como objetivo describir cómo se desarrolla la gestión Administrativa de la Municipalidad de Anta de la región de Cusco, en el año 2019. Su elaboración estuvo a cargo del estudio tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo y el enfoque cuantitativo. La población estuvo integrada por 39 colaboradores, se empleó la encuesta como instrumento recolector de datos. De resultados se obtuvo que la gestión administrativa de esta municipalidad es regular, donde la dimensión de Dirección obtuvo un promedio de 2.48 significando que es mala, ello a consecuencia de que no se busca el compromiso de los trabajadores; a esto le sigue la dimensión de Control con un promedio de 2.64 precisándose como regular, ya que no se han parametrado mínimos aceptables que deben de cumplir los trabajadores en el desarrollo de sus funciones; en la dimensión planeación también se señaló que es regular con un promedio de 2.86 y finalmente la dimensión organización tiene un promedio de 2.8 ubicándose de igual forma en un nivel regular, esto por consecuencia de la desactualización en los documentos que se maneja, los cuales no se adaptan a la realidad de la institución.

(Churata Choque, El Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la Reposición Laboral - periodo 2011 - 2015, 2016) presenta su tesis sobre las reposiciones laborales y como esta afecta al Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. La elaboración se llevó a cabo

mediante el estudio tipo descriptivo no experimental, y de enfoque cuantitativo. La muestra y población estuvo integrada por los trabajadores reincorporados durante el periodo 2011-2015. El instrumento recolector de datos utilizado fue las fichas de análisis documental y cuestionarios. De los resultados obtenidos se concluyó que el presupuesto de la municipalidad Wanchaq en el periodo 2015 se ha visto incrementado en un 65.91% por las reposiciones laborales, lo cual lleva a precisar que esta afectación es significativa en el presupuesto municipal y ha ocasionado la ineficiencia en la ejecución del presupuesto, dado que se debe impactar el gasto presupuestal de forma irregular al no haberse previsto las reposiciones judiciales, y ello ha provocado la contravención de la normativa del Sistema Nacional de Presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para pago de remuneraciones por gasto corriente.

(Rojas Guerra, 2020) plasma como objetivo estudiar el nivel de ejecución de la gestión administrativa que realizan los servidores de la municipalidad San Juan Bautista. La población y muestra fue de 60 personas, entre funcionarios, profesionales, auxiliares y técnicos; a quienes mediante el aplicativo whatsapp se les cursó el cuestionario. Se llegó a la conclusión que el 53.33% de los trabajadores consideran que la gestión administrativa conforme a los objetivos es excelente, se precisa que la municipalidad en mención ha establecido estándares en el desarrollo de la gestión administrativa que ha posibilitado el cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante una serie de acciones, formas y/o mecanismos que logran que los recursos humanos, financieros y materiales sean usados de forma racional, lo cual permite cumplir con los objetivos plasmados en los planes operativos y de desarrollo. En cuanto a los objetivos específicos se ha obtenido que el 70% de los servidores consideran que existe una excelente planificación, el 86.67% señala que existe excelente dirección, el 75% precisa que presencia excelente control y el 86.67% señala que tiene excelente conocimiento de la organización.

(Gave Maldonado, 2021) realiza su estudio con la perspectiva de analizar como la reposición laboral sin causa justa incide en los derechos laborales de los trabajadores del sector privado. Fue una investigación básica, de nivel explicativo, y diseño transeccional correlativo, el rango poblacional estuvo conformado por 200 personas entre especialistas legales, asistentes y jueces de la Corte Superior de Justicia de Lima, extrayéndose la muestra de 67 profesionales. Como instrumentos de obtención de datos se escogió a la guía de observación, cuestionario, guía de entrevista y fichas bibliográficas. En cuanto a los resultados se obtuvo que el 80% de los profesionales manifestaron que las empresas del sector privado provocan de forma recurrente el despido incausado vulnerando los derechos laborales de los trabajadores. Concluyendo que el debido procedimiento por despido conforme a lo estipulado en las normas legales permitirá que se reduzcan los despidos incausados y por ende ello incidirá en las reposiciones laborales y la garantía del derecho al trabajo.

2.1.2. En el ámbito internacional

(Velasquez Chirinos, Alcance Socio Juridico de la Reincorporacion del trabajador en Bolivia, 2011) desarrolla su investigación presentando el alcance Socio-Jurídico de la Reincorporación del trabajador en el país de Bolivia. Se desenlazó una investigación cualitativa, a través de un enfoque cuantitativo, diseño transversal, estudio jurídico-propositivo, con método deductivo. La encuesta y la entrevista fueron utilizadas como instrumentos recolectores de datos; 296997 personas formaron la población de estudio, procesándose una muestra de 138 personas. Se arribó a las siguientes conclusiones: Respecto del aspecto social se precisa que contar con un trabajo es imprescindible, por lo que un despido intempestivo genera desestabilidad en el trabajador, y conforme al alcance jurídico existen normas que protegen la estabilidad laboral, sin embargo, aún con la existencia de estas normas el proceso de reincorporación conlleva esperar largos periodos, lo que provoca en muchos casos el desistimiento por parte del trabajador. Asimismo, precisa que, si bien se cuenta con amplia

normativa que otorgan estabilidad al trabajador, están no son cumplidas de forma efectiva.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La Reposición Laboral

2.2.1.1. Definición.

La Reposición Laboral es la reincorporación del trabajador, el cual fue injustamente separado de su centro laboral, por ello la reposición se deriva en un mecanismo legal el cual tiene como objeto emitir un mandato legal que ordene la reposición del trabajador, ya sea a través de un proceso de amparo o un proceso ordinario laboral. Con la Nueva Ley Procesal del trabajo se abrió una opción a que las pretensiones sobre reposición se den a través del proceso ordinario laboral, ya que anteriormente solo la vía constitucional era la encargada, por consiguiente, ambas vías son competentes, sin embargo, existe una diferencia, en caso se requiera la actuación de pruebas, la reposición tendrá que ser tramitada mediante el proceso ordinario, o en caso en que no se requiera una etapa probatoria, ya sea, porque la verdad jurídica emana de los hechos invocados en la demanda y los documentos ciertos, la vía conveniente será la constitucional. (Paredes Lozada, 2018).

La Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que en caso el trabajador sea víctima de un despido incausado o fraudulento, podrá instar un proceso laboral ordinario con el objeto de ser repuesto a su institución laboral. (Churata Choque, 2016).

Por consiguiente, muchas veces la desnaturalización del vínculo laboral es consecuencia de la interposición del proceso de reposición laboral, debido a que se simula una relación temporal, lo que conllevaría al despido, por consiguiente, el trabajador tendría que acreditar haber laborado

por más de un año para que se declare fundado su pedido de reposición. (Chavez Neyra, 2019)

2.2.1.2. Dimensiones de la Reposición Laboral

2.2.1.2.1. Naturaleza Restitutoria

Aquella consiste en reincorporar lo actuado al estado anterior en el que se encontraba, es decir al estado antes de que se produjera el daño. (Eguiguren Praeli, 2005)

El proceso de amparo desarrolla competencia con respecto a estos casos, teniendo la finalidad de conceder un accionar breve y urgente a la pretensión de tutelares derechos constitucionales. (Rios Llontop, 2019).

2.2.1.2.2. Pago de remuneraciones devengadas

Aquel surge como pretensión accesoria al pedido de reposición laboral, consecuencia del despido incausado y fraudulento, más concretamente se refiere al pago dejado de percibir durante el periodo que el trabajador no laboró. (Fernandez, 2020).

2.2.2. La Gestión Administrativa

2.2.2.1. Definición

Conceptualizada como aquellos componentes esenciales para obtener los objetivos de una institución. La municipalidad plantea mecanismo como: la planificación, organización, dirección y control de sus recursos humanos y materiales con el objeto de prestar servicios adecuados a la ciudadanía. (Tejeda Arguiñego , 2014).

(Galindo Ticona, 2019) Afirma que la gestión administrativa es una actividad esencial, la cual conlleva el desarrollo de distintos mecanismos, a

través de un conglomerado de personas con el afán de cumplir con metas propuestas. (Galindo Ticona, 2019).

(Martínez Nogueira & Gongora, 2000) La define como el uso de recursos materiales y humanos, debidamente direccionados y organizados, a fin de cumplir responsabilidades en pro de la institución.

(Anzola Rojas, 2002) El autor en mención la conceptualiza como un acervo de actividades a fin de consolidar el esfuerzo de un grupo de personas, las cuales mediante labores de planificación, organización, dirección y control llevan a cabo metas y objetivos.

2.2.2.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa

2.2.2.2.1. Planeación

Radica en la idea de saber lo que se realizará en el futuro de forma eficiente, es decir, de cuáles serán los mecanismos a utilizar, con el solo objetivo de lograr los objetivos trazados. (Mendoza Zamora , Garcia Ponce, Delgado Chavez, & Barreiro Cedeño, 2018).

Se establece como principal eje constituir estrategias y actividades a realizar por el conglomerado de personas integrantes del grupo, aquello sirve para que cada integrante fije sus objetivos a realizar. (Alvarado Villatoro, 2004).

2.2.2.2.2. Organización

La organización tiene como finalidad la utilización adecuada de los recursos humanos y materiales, aquí se busca determinar las responsabilidades de cada integrante con los recursos a su disposición. (Mendoza Zamora , Garcia Ponce, Delgado Chavez, & Barreiro Cedeño, 2018).

A fin de conseguir las metas establecidas, la organización se encarga de establecer el papel de cada integrante dentro de la institución, con

respecto a las tareas que tienen que ser divididas y las decisiones a considerar. (Chacon Paredes, 2002).

2.2.2.2.3. Dirección

La Dirección es el manejo de la institución que compete a la máxima autoridad dentro de la institución, aquel se encargará de dirigir lo planeado y organizado, tendrá la autoridad para cuestionar las actividades realizadas. (Charry Rodriguez, 2013).

2.2.2.2.4. Control

El control tiene la finalidad de velar por el correcto cumplimiento de las actividades, evaluando y corrigiendo lo actuado por los integrantes, por ello idea acciones para corregir y orientar los objetivos. (Carrasco Zanocco, 2011).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Despido incausado

Se configura cuando el trabajador es removido de su puesto de trabajo de forma verbal por medio de documento escrito, sin atribuir la causa o la conducta que justifique el despido. (Derecho al Trabajo, 2005).

2.3.2. Despido fraudulento

Se configura cuando se atribuye al trabajador hechos falsos, que produzcan su despido. El empleador a través de un ánimo perverso establece un procedimiento engañoso con la finalidad de extinguir la relación laboral existente. (Catacora Santisteban, 2016).

2.3.3. Lucro cesante

Se conceptualiza como el monto o cantidad de dinero dejada de percibir durante el tiempo no laborado a causa del despido incausado o fraudulento, es decir, es el daño patrimonial que sufre el trabajador por las decisiones inexistentes o temerarias del empleador. (Torres, 2020).

2.3.4. Daño moral

Nos referimos a daño moral a todo aquello que afecta o vulnera los derechos de la personalidad, muy aparte del sufrimiento generado por la conducta de un tercero, es el daño no patrimonial, aquellas sensaciones como la pena, el dolor, la angustia, etc., son valorados como daño moral. (Chang Hernandez, 2018).

2.3.6. Despido

Considerado como un acto unilateral del empleador, donde aquel valiéndose del procedimiento legal comunica al trabajador sobre la decisión de despedirlo, cabe señalar que se deberá señalar la causa o motivo que justifique aquello. (Rios Llontop, 2019).

2.3.7. Recursos humanos

Los recursos humanos tienen dos acepciones el primero vendría a ser el conglomerado de personas encargadas de una actividad dentro de una institución; y el segundo vendría a ser el proceso de gestión que se encarga de seleccionar y contratar dentro de una municipalidad o entidad. (Romero, 2016).

2.3.8. Recursos materiales

Los recursos materiales es todo aquello que los integrantes de una institución tienen a su disposición para ejercer las actividades encomendadas por sus superiores. (Moreno Lucas, 2016).

2.3.9. Trabajador

Trabajador se define a la persona física, que de forma subordinada presta sus servicios a otra persona natural o jurídica, a cambio de una contraprestación.(Raffino, 2020).

2.3.10. Indemnización

La indemnización es el patrimonio otorgado a una persona agraviada por las consecuencias o daños causados a su persona o bien, tiene a finalidad de cubrir con los gastos ocasionados por el demandado. (Pastrana Espinal, 2017).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El proyecto en cuestión desarrolla un estudio puro, teniendo como objetivo obtener generalizaciones cada vez mayores, a través de un propósito extenso y analítico sobre la realidad científica. (Cazau, 2006, pág. 18).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del proyecto es no experimental. Por ello no es posible proceder con la manipulación de las variables de forma deliberada, y las mismas no pueden asignarse de manera aleatoria a sujetos o condiciones, estas deben ser analizadas en su entorno natural. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La finalidad del nivel de investigación descriptiva no se centra solo en el acopio de datos estadísticos, sino también se encuentra enfocado en la predicción e identificación correlativa de las variables. Su finalidad se determina en conocer las actitudes, situaciones y costumbres, por medio de la descripción precisa de objetos, personas, procedimientos o actividades. (Alonzo Heras, 2015).

3.4. POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población

La población materia de investigación está conformada por 116 trabajadores de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.

3.4.2. Muestra

Para la determinación de la muestra del presente trabajo de investigación se ha utilizado la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2(P)(Q)(N)}{(E)^2(N - 1) + (Z)^2(P)(Q)}$$

Dónde:

n : Muestra resultante.

E : Margen de error

Z : 1.96 Distribución normal estándar (para 95% de margen de confiabilidad).

P : Corresponde al 50% de probabilidad de ocurrencia.

Q : Corresponde al 50% de probabilidad de no ocurrencia.

N : 116 trabajadores de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021. (Población de estudio).

$$n = \frac{(1.96)^2(116)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(116 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 89.28$$

La muestra es de 89 trabajadores de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica aplicada en la presente indagación fue la encuesta, la cual se procedió a repartir a los trabajadores de la municipalidad Distrital del Alto de la Alianza.

Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable del proyecto; este cuestionario estuvo dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna, el cual constó de 8 preguntas para la primera variable y 10 preguntas para la segunda variable.

Asimismo, se realizó la investigación documentaria, que constó de la revisión de las siguientes fuentes:

- Fuentes secundarias
- Bibliotecas virtuales.
- Repositorios web de distintas universidades.
- Libros.
- Periódicos y revistas.
- Fuentes primarias

3.6. TRATAMIENTO DE PROCESAMIENTO DE DATOS (ANÁLISIS DE DATOS)

Los resultados que se obtengan en el proyecto serán procesados y analizados con la Estadística Descriptiva e Inferencial; para lo cual se hará uso de los cuadros de distribución de frecuencia. La presentación de la información se realizará por medio de tablas y gráficos estadísticos.

Asimismo, se utilizará la Estadística No Paramétrica, utilizando X^2 (Ji cuadrado), con un nivel de significancia del 5% (0,05), acompañados con sus respectivos gráficos e interpretaciones.

El software estadístico que se utilizara el presente proyecto es el SPSS Versión 25 en español, mediante el cual se realizará el análisis de las variables, se contrastarán las hipótesis, y se realizará el cálculo de medidas inferenciales.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Confiabilidad de instrumentos

Realizado a través del Alpha de Cronbach, el cual es un coeficiente que va de 0 a 1, permitiendo medir la fiabilidad del instrumento de medida; comprueba si la información recopilada por medio de los cuestionarios aplicados es fiable o defectuosa, dado que dicha información incidirá en las conclusiones arribadas.

Por su parte, George & Mallery (2003) han presentado una tabla de escalas que permiten calificar el coeficiente de fiabilidad del Alfa de Cronbach.

Tabla 2.
Escala de Alpha de Cronbach

Valores del coeficiente alfa	Significado
0,90 – 1,00	Confiabilidad excelente
0,80 – 0,89	Confiabilidad buena
0,70 – 0,79	Confiabilidad aceptable
0,60 – 0,69	Confiabilidad cuestionable
0,50 – 0,59	Confiabilidad pobre
< 0,5	Confiabilidad inaceptable

Para calcular la fiabilidad de nuestras variables se ha procesado mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics V. 25, sin obviar ningún elemento; arrojándonos los siguientes Alpha de Cronbach.

4.1.1.1. De la variable: Reposición Laboral

Tabla 3.
Coefficiente de Alpha de Cronbach de la variable Reposición Laboral

Resultados de confiabilidad	
Coefficiente	Cantidad de elementos analizados
0,816	08

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 3, el resultado del Alpha de Cronbach obtenido es de 0,816, lo cual conforme a los criterios de confiabilidad mostrados en la Tabla 2 significa que el instrumento que se ha utilizado con la variable “Reposición Laboral” es “Bueno”.

4.1.1.2. De la variable: Gestión administrativa

Tabla 4.
Coefficiente de Alpha de Cronbach de la Variable Gestión administrativa

Resultados de confiabilidad	
Coefficiente	Cantidad de elementos analizados
0,937	10

Interpretación:

Como se puede apreciar en la Tabla 4, el resultado del Alpha de Cronbach obtenido es de 0,937, lo cual conforme a los criterios de confiabilidad mostrados en la Tabla 2 significa que el instrumento que se ha utilizado con la variable “Gestión administrativa” es “Excelente”.

4.1.2. Validez de contenido de los instrumentos

4.1.2.1. Validez de contenido de la variable Reposición Laboral

La validez de contenido de la encuesta aplicada a la variable Reposición Laboral ha sido revisada por tres (03) expertos, cuyas valoraciones se muestran en

el anexo 03 de la presente investigación; asimismo, la validez del instrumento se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla 5.

Resultados de valoración de los expertos de la encuesta aplicada a la variable: Reposición Laboral

INDICADORES	CRITERIOS	EXPE	EXPE	EXPE
		RTO	RTO	RTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Los ítems se encuentran diseñados con lenguaje apropiado y comprensible.	5	5	5
2.OBJETIVIDAD	Los indicadores están expresados en conductas observables.	4	5	5
3.PERTINENCIA	La encuesta permite obtener datos conforme a los objetivos planteados.	5	5	5
4.ORGANIZACIÓN	El instrumento tiene una organización lógica.	4	5	5
5.SUFICIENCIA	Considera los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	4	4
6.INTENCIONALIDAD	Ajustado para valorar aspectos de las estrategias científicas	5	4	5
7.CONSISTENCIA	Está respaldado en fundamentos teóricos-científicos.	5	4	5
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, el objetivo, las hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.	5	5	4
9.METODOLOGÍA	Las estrategias responden a la finalidad de la investigación.	4	5	5

La distancia de puntos múltiples (DPP) = 1.15

Tabla 6.*Criterios de calificación del cuestionario de la variable: Reposición Laboral*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 - 2.400	- A -	Adecuación Total
2.401 - 4.801	- B -	Adecuación en gran medida
4.802 - 7.202	- C -	Adecuación promedio
7.203 - 9.603	- D -	Adecuación escasa
9.604 - 12.004	- E -	Inadecuación

Índice de Validación de la variable Reposición Laboral = 4.70

Tabla 7.*Índice de validación de la variable Reposición Laboral*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	CRITERIO
0.00 - 1.00	- A -	No aplicable
1.01 - 2.00	- B -	Deficiente
2.01 - 3.00	- C -	Regular
3.01 - 4.00	- D -	Bueno
4.01 - 5.00	- E -	Muy Bueno

Interpretación:

Conforme a los resultados de las tablas 5 y 6, la distancia de puntos múltiples (DPP) es 1.15 y se encuentra comprendido en el rango del intervalo A, que corresponde a “Adecuación total”. Por tanto, el instrumento Reposición Laboral supera la prueba de validez. De igual forma, el índice de la validación de la variable Reposición Laboral es de 4.70 y se encuentra comprendido en el rango del intervalo E que según la tabla 7 es “Muy bueno”.

4.1.2.2. Validez de contenido de la variable: Gestión administrativa

La validez de contenido de la encuesta aplicada a la variable “Gestión administrativa” ha sido revisada por tres (03) expertos, cuyas valoraciones se muestran en el anexo 03 de la presente investigación; asimismo, la validez del instrumento se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla 8.

Resultados de valoración de los expertos de la encuesta aplicada a la variable: Gestión administrativa

INDICADORES	CRITERIOS	EXPE RTO 1	EXP ERT 2	EXPE RTO 3
1.CLARIDAD	Los ítems se encuentran diseñados con lenguaje apropiado y comprensible.	4	4	5
2.OBJETIVIDAD	Los indicadores están expresados en conductas observables.	5	4	5
3.PERTINENCIA	La encuesta permite obtener datos conforme a los objetivos planteados.	5	5	4
4.ORGANIZACIÓN	El instrumento tiene una organización lógica.	5	5	5
5.SUFICIENCIA	Considera los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	5	4
6.INTENCIONALIDAD	Ajustado para valorar aspectos de las estrategias científicas	4	5	5
7.CONSISTENCIA	Está respaldado en fundamentos teóricos-científicos.	5	4	5
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, el objetivo, las hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.	5	4	5
9.METODOLOGÍA	Las estrategias responden a la finalidad de la investigación.	4	5	5

La distancia de puntos múltiples (DPP) = 1.20

Tabla 9.*Criterio de calificación del cuestionario de la variable: Gestión administrativa*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 - 2.400	- A -	Adecuación Total
2.401 - 4.801	- B -	Adecuación en gran medida
4.802 - 7.202	- C -	Adecuación promedio
7.203 - 9.603	- D -	Adecuación escasa
9.604 - 12.004	- E -	Inadecuación

Índice de Validación de la variable Gestión administrativa = 4.67

Tabla 10.*Índice de validación de la variable Gestión administrativa*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	CRITERIO
0.00 - 1.00	- A -	No aplicable
1.01 - 2.00	- B -	Deficiente
2.01 - 3.00	- C -	Regular
3.01 - 4.00	- D -	Bueno
4.01 - 5.00	- E -	Muy Bueno

Interpretación:

Conforme a los resultados de la tabla 8 y tabla 9, la distancia de puntos múltiples (DPP) es 1.20 y se encuentra comprendido en el rango del intervalo A, que corresponde a “adecuación Total”. Por ende, el instrumento Gestión administrativa supera la prueba de validez. Asimismo, el índice de la validación de la variable Gestión administrativa es de 4.67 y se encuentra dentro del rango del intervalo E que según la tabla 10 es “Muy bueno”.

4.1.3. Análisis de variabilidad de los instrumentos

4.1.3.1 De la variable: Reposición Laboral

Tabla 11.

Análisis de variabilidad de la variable: Reposición Laboral

N°	Pregunta	Media	Varianza
1	Considera Ud. que la naturaleza restitutoria se cumple de manera eficaz	2.92	0.505
2	Considera Ud. que la naturaleza restitutoria se establece de forma inmediata	2.61	0.878
3	Considera Ud. que la Pandemia afecto el procedimiento de reincorporación laboral	2.90	0.796
4	Ud. está de acuerdo con la implementación de un control interno en favor de los trabajadores repuestos	2.97	0.965
5	Considera Ud. que nuestro país ha desarrollado una legislación adecuada para el ejercicio de la reposición laboral	2.51	0.526
6	Considera Ud. que el pago de remuneraciones devengadas se cumple actualmente	2.57	0.611
7	Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza una célere reposición del trabajador	2.62	0.284
8	Considera Ud. que el pago de remuneraciones devengadas es un derecho causa del despido incausado y fraudulento	2.76	1.046

N válido (por lista)

Interpretación:

De la Tabla 11 se extrae el nivel de variabilidad de los 8 ítems con los que se ha elaborado el instrumento de la variable “Reposición Laboral”. Obteniéndose diversos valores en la media y varianza de las preguntas formuladas, donde la pregunta 7 arroja la menor varianza de todas las preguntas formuladas con un 0.284 y su correspondiente media de 2.62, por su parte la pregunta 8 es la que tiene la mayor varianza con 1.046 y su media de 2.76. Cabe resaltar que las preguntas que muestran una mayor variabilidad son las que favorecen de forma positiva a la variable.

Tabla 12.
Análisis de correlación de la variable: Reposición Laboral

N°	Pregunta	Correlación de Pearson
1	Considera Ud. que la naturaleza restitutoria se cumple de manera eficaz	1
2	Considera Ud. que la naturaleza restitutoria se establece de forma inmediata	,567**
3	Considera Ud. que la Pandemia afecto el procedimiento de reincorporación laboral	,453**
4	Ud. está de acuerdo con la implementación de un control interno en favor de los trabajadores repuestos	,566**
5	Considera Ud. que nuestro país ha desarrollado una legislación adecuada para el ejercicio de la reposición laboral	,475**
6	Considera Ud. que el pago de remuneraciones devengadas se cumple actualmente	,450**
7	Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza una célere reposición del trabajador	,370**
8	Considera Ud. que el pago de remuneraciones devengadas es un derecho causa del despido incausado y fraudulento	,474**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

De la Tabla 12 se extrae la magnitud de correlación de los ítems formulados en el cuestionario, es decir el nivel de aporte que ofrece cada una de las preguntas al resultado de la variable “Reposición Laboral”; teniendo así que la correlación más baja se encuentra en la pregunta N° 7 con 0.370 y la más alta lo aporta la pregunta N° 2 con 0,567. Asimismo, se debe tener en cuenta que los resultados que se encuentran acompañados de asteriscos son los que mayor significancia correlativa tienen a favor de la variable.

4.1.3.2. De la variable: Gestión administrativa

Tabla 13.

Análisis de variabilidad de la variable: Gestión administrativa

N°	Pregunta	Media	Varianza
1	Considera Ud. que la Gestión administrativa desarrolla una eficiente planeación de las actividades	2.84	0.725
2	Considera Ud. que se establecen metas para el logro de los objetivos de gestión	2.67	0.722
3	Considera Ud. que las estrategias impuestas conllevan relevancia al logro de los objetivos	2.54	0.729
4	Considera usted que la organización permite la utilización equilibrada de los recursos	2.62	0.807
5	Considera Ud. que la organización tiene como finalidad establecer una relación entre el trabajo y los trabajadores	2.93	1.086
6	Considera Ud. que la organización es necesaria para determinar las actividades de cada integrante	2.88	1.178
7	Considera Ud. que la dirección es el proceso de dirigir las actividades de cada integrante	2.70	1.055
8	Considera Ud. que el proceso de dirección es esencial para el buen desarrollo de la gestión administrativa	2.84	1.043
9	Considera Ud. que el control tiene como finalidad corregir las actividades de los integrantes	2.61	1.037
10	Considera Ud. que el control es la etapa de filtro de toda gestión administrativa	2.88	1.064

N válido (por lista)

Interpretación:

De la Tabla 13 se extrae el nivel de variabilidad de los 10 ítems con los que se ha elaborado el instrumento de la variable “Gestión administrativa”. Obteniéndose diversos valores en la media y varianza de las preguntas formuladas, donde la pregunta 2 arroja la menor varianza de todas las preguntas formuladas con un 0.722 y su correspondiente media de 2.67, por su parte la pregunta 6 es la que tiene la mayor varianza con 1.178 y su media de 2.88. Cabe resaltar que las preguntas que muestran una mayor variabilidad son las que favorecen de forma positiva a la variable.

Tabla 14.*Análisis de correlación de la variable: Gestión administrativa*

N°	Pregunta	Correlación de Pearson
1	Considera Ud. que la Gestión administrativa desarrolla una eficiente planeación de las actividades	1
2	Considera Ud. que se establecen metas para el logro de los objetivos de gestión	,808**
3	Considera Ud. que las estrategias impuestas conllevan relevancia al logro de los objetivos	,634**
4	Considera usted que la organización permite la utilización equilibrada de los recursos	,574**
5	Considera Ud. que la organización tiene como finalidad establecer una relación entre el trabajo y los trabajadores	,526**
6	Considera Ud. que la organización es necesaria para determinar las actividades de cada integrante	,618**
7	Considera Ud. que la dirección es el proceso de dirigir las actividades de cada integrante	,608**
8	Considera Ud. que el proceso de dirección es esencial para el buen desarrollo de la gestión administrativa	,612**
9	Considera Ud. que el control tiene como finalidad corregir las actividades de los integrantes	,505**
10	Considera Ud. que el control es la etapa de filtro de toda gestión administrativa	,495**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De la Tabla 14 se extrae la magnitud de correlación de los ítems formulados en el cuestionario, es decir el nivel de aporte que ofrece cada una de las preguntas al resultado de la variable “Gestión administrativa”; teniendo así que la correlación más baja se encuentra en la pregunta N° 10 con 0.495 y la más alta lo aporta la pregunta N° 2 con 0,808. Asimismo, se debe tener en cuenta que los resultados que se encuentran acompañados de asteriscos son los que mayor significancia correlativa tiene a favor de la variable.

4.1.4. Prueba de normalidad

4.1.4.1. De la variable: Reposición Laboral

Para realizar la prueba de normalidad, se debe tener en cuenta el siguiente planteamiento de la hipótesis:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal

Si la SIG o p-valor es mayor a 0,05 => Se acepta Ho

Si la SIG o p-valor es menor 0,05 => Se rechaza Ho

Tabla 15.

Prueba de normalidad de la variable: Reposición Laboral

	PRUEBA DE DETERMINACIÓN DE NORMALIDAD					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<i>Reposición Laboral</i>	,161	89	,000	,945	89	,001

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Conforme a los resultados obtenidos en la Tabla 15 referente a la evaluación de la variable “Reposición Laboral” y dado que el número de encuestas asciende a 89 siendo mayor a 30, corresponde tomar los resultados de la prueba de normalidad Kolomogorov-Smirnov, en el cual el grado de significancia asintótica o p-valor es de 0,000, menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), entendiéndose por tanto que ***los datos de la variable “Reposición Laboral”, no provienen de una distribución normal.***

4.1.4.2. De la variable: Gestión administrativa

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal

Si la SIG o p-valor es mayor a 0,05 => Se acepta Ho

Si la SIG o p-valor es menor 0,05 => Se rechaza Ho

Tabla 16.

Prueba de normalidad de la variable: Gestión administrativa

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadst.	gl	Sig.	Estadst.	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,160	89	,000	,946	89	,001

Nota. corrección de significación de lilliefors

Interpretación:

Conforme a los resultados obtenidos en la Tabla 16 referente a la evaluación de la variable “Gestión administrativa” y dado que el número de encuestas asciende a 89 siendo mayor a 30, corresponde tomar los resultados de la prueba de normalidad Kolomogorov-Smirnov, en el cual el grado de significancia asintótica o p-valor es de 0,000, menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), entendiéndose por tanto que *los datos de la variable “Gestión administrativa”, no proviene de una distribución normal.*

4.1.5. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 17.

Análisis cruzado de las variables de estudio

			Gestión administrativa				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	
Reposición laboral	Nunca	Recuento	2	3	0	0	5
		% de la totalidad	2,2%	3,4%	0,0%	0,0%	5,6%
	Casi nunca	Recuento	1	0	4	5	10
		% de la totalidad	1,1%	0,0%	4,5%	5,6%	11,2%
	A veces	Recuento	1	15	6	7	29
		% de la totalidad	1,1%	16,9%	6,7%	7,9%	32,6%
	Casi siempre	Recuento	2	21	17	5	45
		% de la totalidad	2,2%	23,6%	19,1%	5,6%	50,6%
	Total	Recuento	6	39	27	17	89
		% de la totalidad	6,7%	43,8%	30,3%	19,1%	100,0%

Interpretación:

En la Tabla 17 se puede apreciar que de la variable “Reposición Laboral” 45 trabajadores de la Municipalidad Alto de la Alianza, que representan el 50,6% de la muestra de esta tesis, respondieron “Casi Siempre” a las preguntas planteadas en esta variable. En cuanto a la variable “Gestión administrativa” 39 trabajadores, que representan el 43,8% de la muestra, manifestaron estar “En desacuerdo” con la Gestión Administrativa de la Municipalidad distrital del Alto de la Alianza.

4.1.6. Resultados sobre la variable: Reposición Laboral

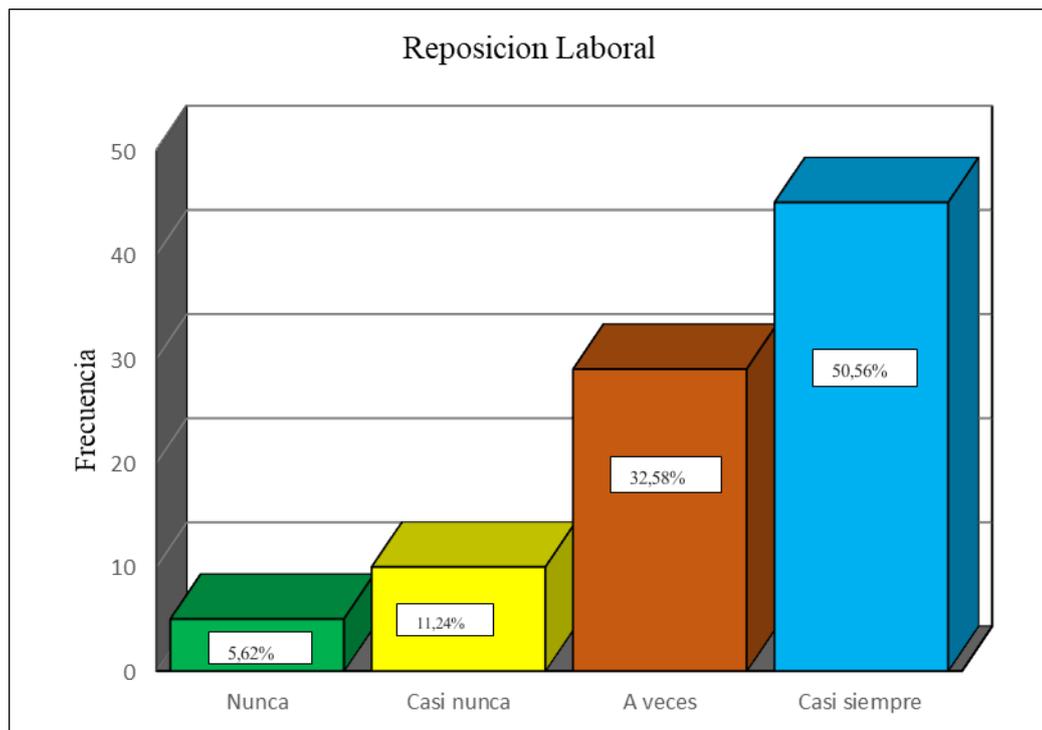
Tabla 18.

Distribución de frecuencias de la variable: Reposición Laboral

		Reposición laboral			
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
Escala de valoración	Nunca	5	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	10	11,2	11,2	16,8
	A veces	29	32,6	32,6	49,4
	Casi siempre	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 1.

Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la variable: “Reposición Laboral”



Nota: Tabla 18

Interpretación:

La tabla de frecuencia (Tabla 18) y diagrama de barras (Figura 1), presentan los resultados estadísticos obtenidos de la variable denominada “Reposición Laboral”. El alcance que se obtuvo según la escala de Likert fue de: “Casi siempre”

con un 50,56%, “A veces” con un 32,58%, “Casi nunca” con un 11,24% y “Nunca” con 5,62%.

Tabla 19.

Escala de valoración aplicada a la variable: Reposición Laboral

Escala	Rango
Nunca	[13 – 23]
Casi nunca	[24 – 34]
A veces	[35 – 45]
Casi siempre	[46 – 56]
Siempre	[57 – 67]

4.1.6.1. Análisis por dimensión

4.1.6.1.1. Dimensión: Naturaleza restitutoria

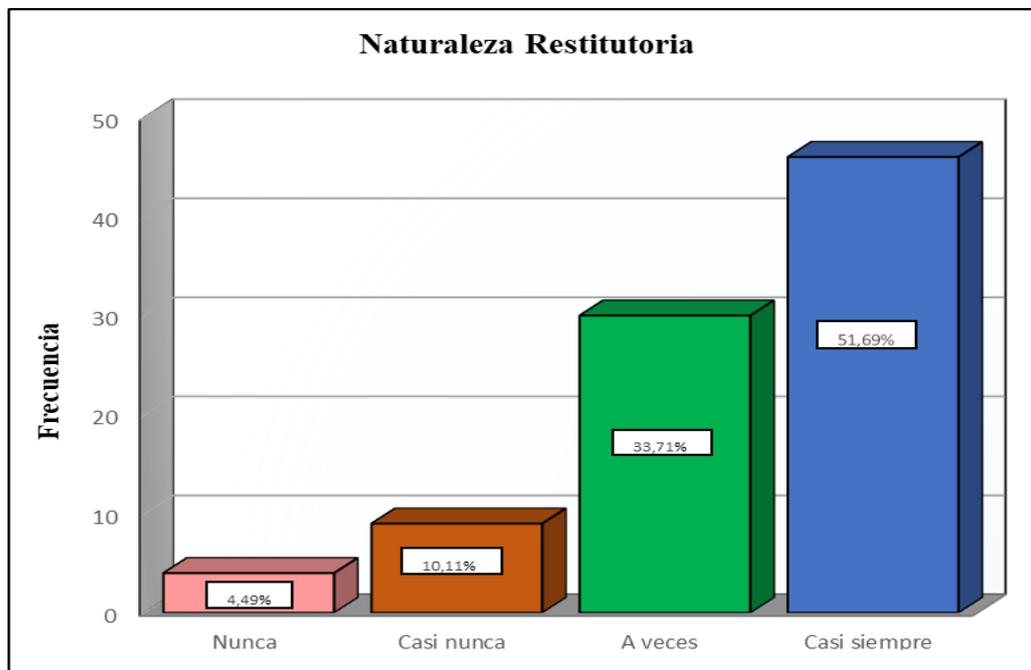
Tabla 20.

Distribución de frecuencias de la dimensión: Naturaleza restitutoria

		Naturaleza restitutoria			
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
Escala de valoración	Nunca	4	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	9	10,1	10,1	14,6
	A veces	30	33,7	33,7	48,3
	Casi siempre	46	51,7	51,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 2.

Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Naturaleza restitutoria”



Nota: Tabla 20

Interpretación:

La tabla de frecuencia (Tabla 20) y diagrama de barras (Figura 2), presentan los resultados estadísticos obtenidos de la dimensión “Naturaleza restitutoria” de la variable “Reposición Laboral”. El alcance que se obtuvo según la escala de Likert fue de: “Casi siempre” con el 51,7%, “A veces” con un 33,71%, seguido de “Casi nunca” con un 10,1% y finalmente de “Nunca” con un 4.49%.

Tabla 21.

Escala de valoración aplicada a la dimensión: Naturaleza restitutoria

Escala	Rango
Nunca	[4 – 7]
Casi nunca	[8 – 11]
A veces	[12 – 15]
Casi siempre	[16 – 19]
Siempre	[20 – 23]

4.1.6.1.2. Dimensión: Pago de remuneraciones devengadas

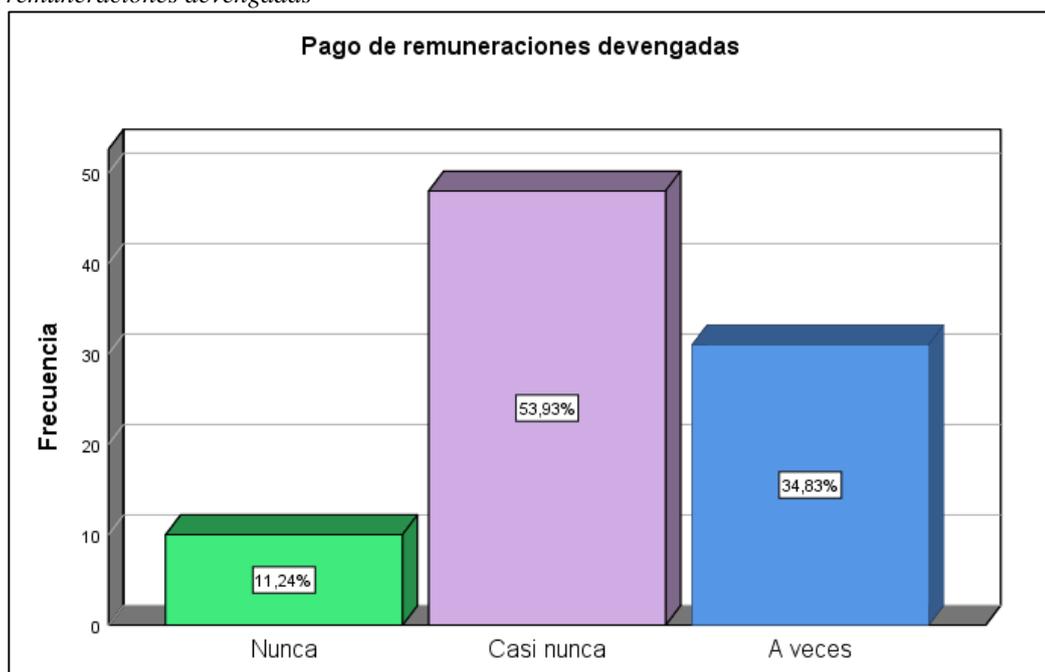
Tabla 22.

Distribución de frecuencias de la dimensión: Pago de remuneraciones devengadas

Pago de remuneraciones devengadas					
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
	Nunca	10	11,2	11,2	11,2
Escala de valoración	Casi nunca	48	53,9	53,9	65,2
	A veces	31	34,8	34,8	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 3.

Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Pago de remuneraciones devengadas”



Nota: Tabla 22

Interpretación:

Los resultados que se presentan en la tabla de frecuencia (Tabla 22) y gráfico de barras (Figura 3), representan a la dimensión “Pago de remuneraciones devengadas” de la variable “Reposición Laboral”. El alcance que se obtuvo según

la escala de Likert fue de: “A veces” con un 34,83%, seguido de “Casi nunca” con un 53,93%, concluyendo con “Nunca” con un 11,24%.

Tabla 23.

Escala de valoración aplicada a la dimensión: Pago de remuneraciones devengadas

Escala	Rango
Nunca	[5 – 9]
Casi nunca	[10 – 14]
A veces	[15 – 19]
Casi siempre	[20 – 24]
Siempre	[25 – 29]

4.1.7. Resultados sobre la variable: Gestión administrativa

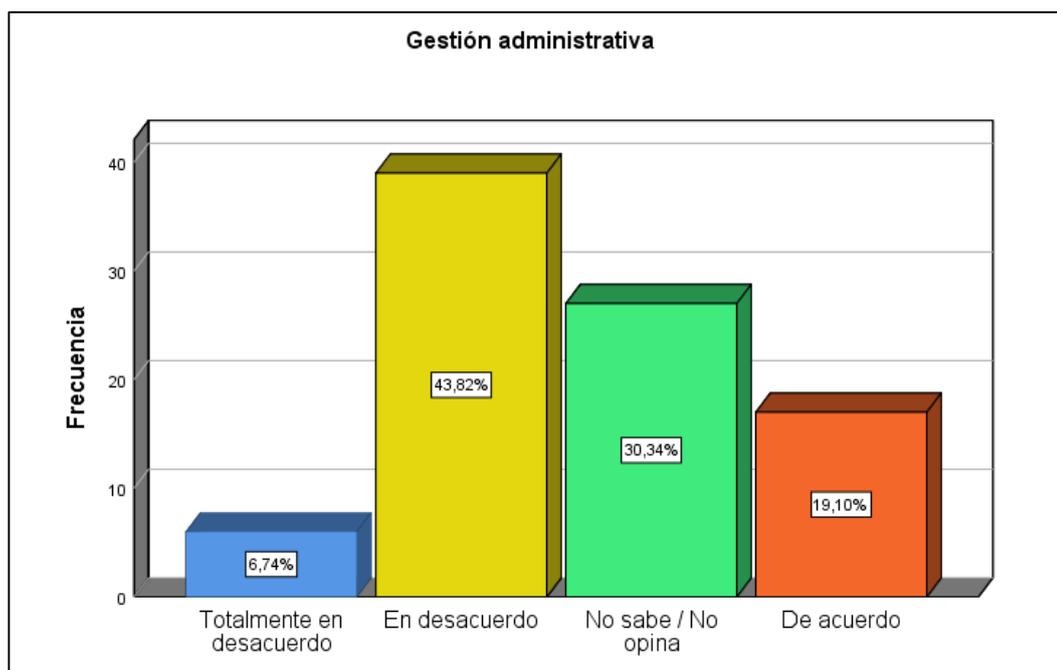
Tabla 24.

Distribución de frecuencias de la variable: Gestión administrativa

Gestión Administrativa					
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
	Totalmente en	6	6,7	6,7	6,7
Escala de valoración	desacuerdo				
	En desacuerdo	39	43,8	43,8	50,6
	No sabe / No opina	27	30,3	30,3	80,9
	De acuerdo	17	19,1	19,1	100,0
Total		89	100,0	100,0	

Figura 4.

Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la variable: “Gestión administrativa”



Nota: Tabla 24

Interpretación:

La tabla de frecuencia (Tabla 24) y diagrama de barras (Figura 4), presentan los resultados estadísticos obtenidos de la variable “Gestión administrativa”. Los trabajadores de la municipalidad distrital del Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 19.10%, “No sabe/no opina” en un 30.34%, “En desacuerdo” en un 43.82%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 6.74%.

Tabla 25.

Escala de valoración aplicada a la variable: Gestión administrativa

Escala	Rango
Nunca	[13 – 23]
Casi nunca	[24 – 34]
A veces	[35 – 45]
Casi siempre	[46 – 56]
Siempre	[57 – 67]

4.1.7.1. Análisis por dimensión

4.1.7.1.1. Dimensión: Planeación

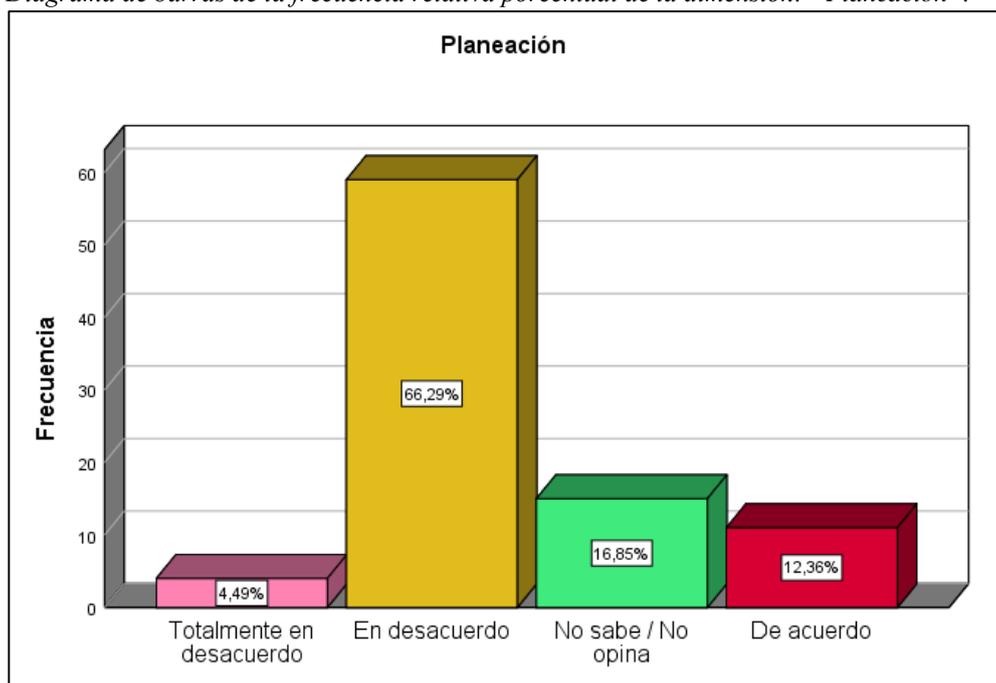
Tabla 26.

Distribución de frecuencias de la dimensión: Planeación

		Planeación			
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	59	66,3	66,3	70,8
	No sabe / No opina	15	16,9	16,9	87,6
	De acuerdo	11	12,4	12,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 5.

Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: "Planeación".



Nota: Tabla 26

Interpretación:

La tabla de frecuencia (Tabla 26) y diagrama de barras (Figura 5), presentan los resultados estadísticos obtenidos de la dimensión "Planeación" de la variable "Gestión administrativa". De los mismos se extrae que los trabajadores de la

municipalidad distrital del Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 12.36%, “No sabe/no opina” en un 16.85%, “En desacuerdo” en un 66.29%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 4.49%.

Tabla 27.
Escala de valoración aplicada a la dimensión: Planeación

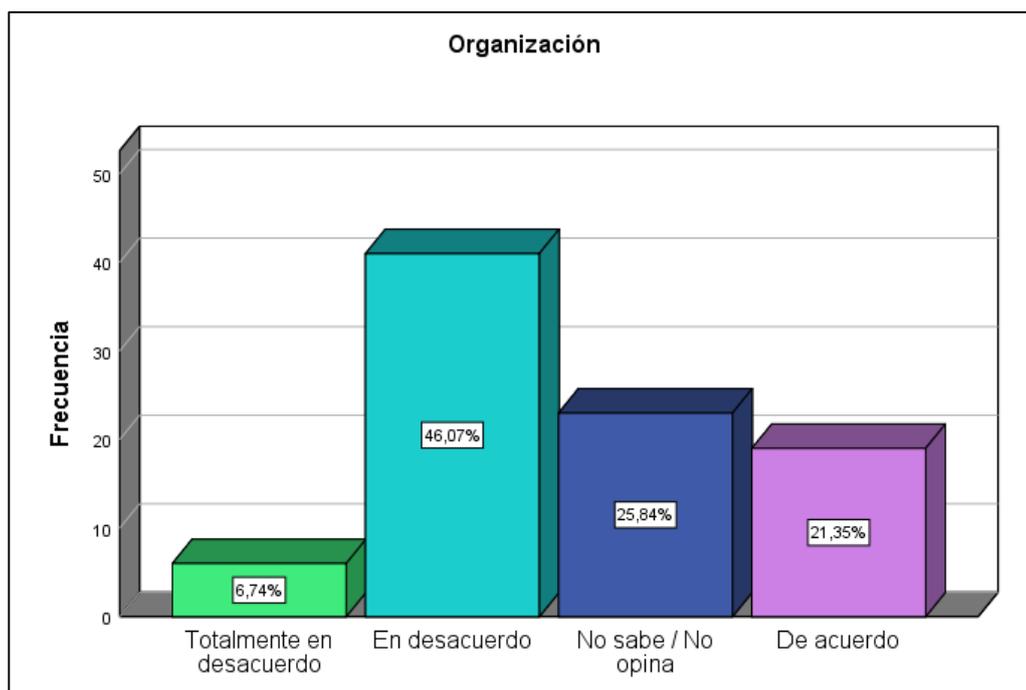
Escala	Rango
Nunca	[4 – 7]
Casi nunca	[8 – 11]
A veces	[12 – 15]
Casi siempre	[16 – 19]
Siempre	[20 – 23]

4.1.7.1.2. Dimensión: Organización

Tabla 28.
Distribución de frecuencias de la dimensión: Organización

		Organización			
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	41	46,1	46,1	52,8
	No sabe / No opina	23	25,8	25,8	78,7
	De acuerdo	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 6.
Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Organización”



Nota: Tabla 28

Interpretación:

La tabla de frecuencia (Tabla 28) y diagrama de barras (Figura 6), presentan los resultados estadísticos obtenidos de la dimensión “Organización” de la variable “Gestión administrativa”. De los mismos se extrae que los trabajadores de la municipalidad distrital del Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 21,35%, “No sabe/no opina” en un 25,84%, “En desacuerdo” en un 46,07% y “Totalmente en desacuerdo” en un 6,74%.

Tabla 29.

Escala de valoración aplicada a la dimensión: Organización

Escala	Rango
Nunca	[5 – 9]
Casi nunca	[10 – 14]
A veces	[15 – 19]
Casi siempre	[20 – 24]
Siempre	[25 – 29]

4.1.7.1.3. Dimensión: Dirección

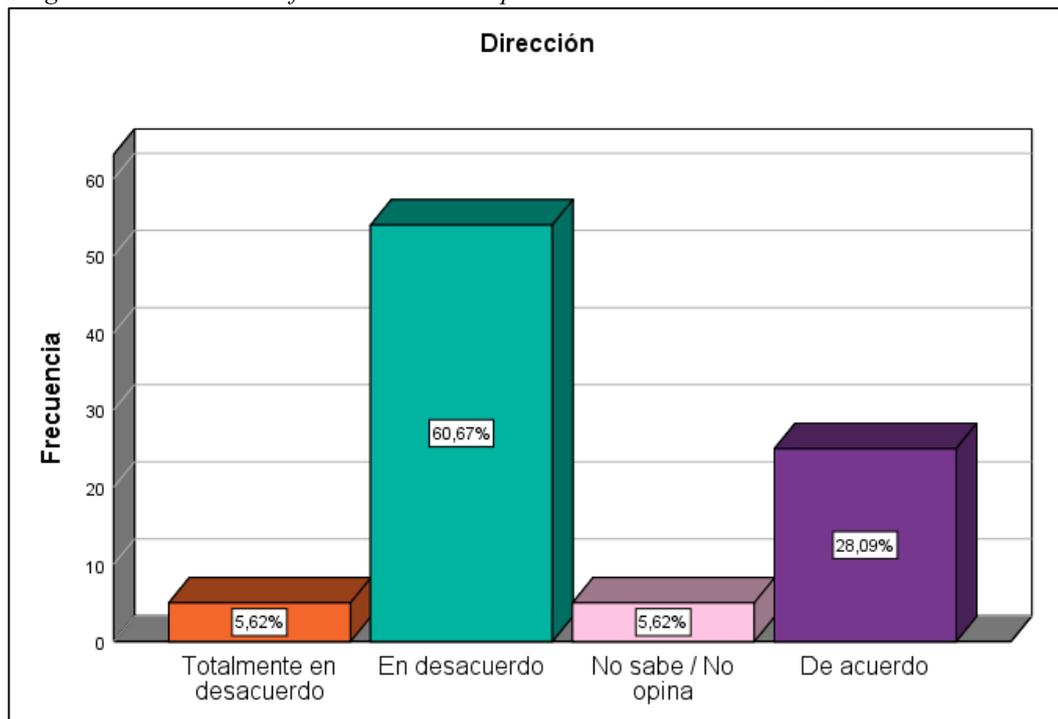
Tabla 30.

Distribución de frecuencias de la dimensión: Dirección

		Dirección			
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo	5	5,6	5,6	5,6
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	66,3
	No sabe / No opina	54	60,7	60,7	71,9
	De acuerdo	25	28,1	28,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 7.

Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: "Dirección".



Nota: Tabla 30

Interpretación:

La tabla de frecuencia (Tabla 30) y diagrama de barras (Figura 7), presentan los resultados estadísticos obtenidos de la dimensión "Dirección" de la variable "Gestión administrativa". De los mismos se extrae que los trabajadores de la

municipalidad distrital del Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 28,09%, “No sabe/no opina” en un 5,62%, “En desacuerdo” en un 60,67%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 5,62%.

Tabla 31.
Escala de valoración aplicada a la dimensión: Dirección

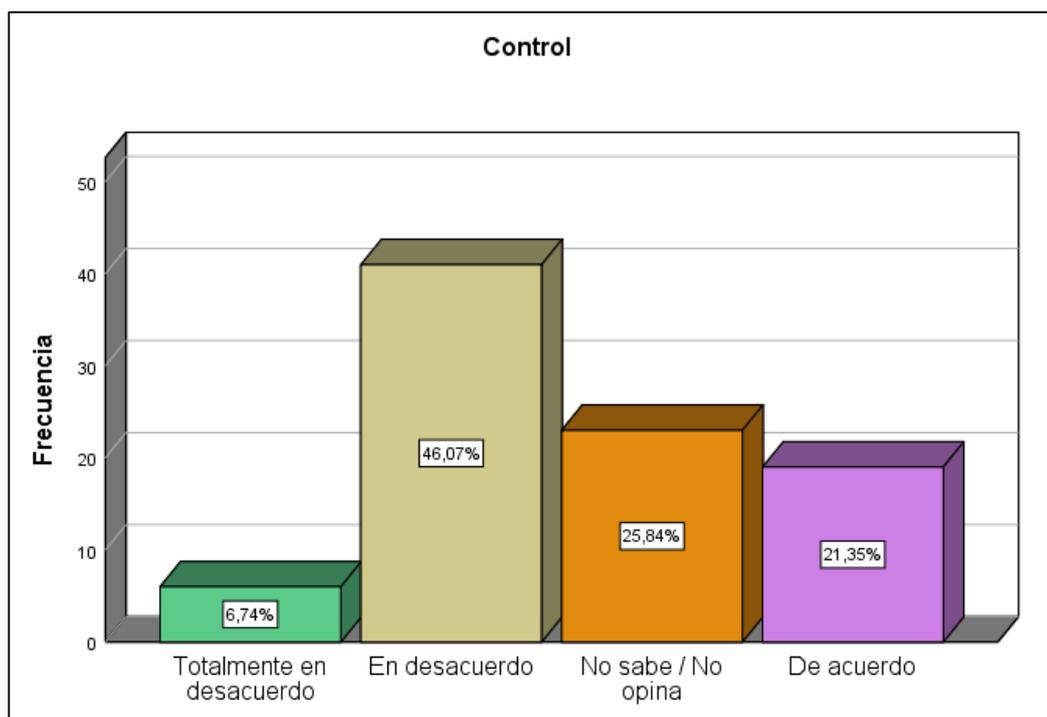
Escala	Rango
Nunca	[4 – 7]
Casi nunca	[8 – 11]
A veces	[12 – 15]
Casi siempre	[16 – 19]
Siempre	[20 – 23]

4.1.7.1.4. Dimensión: Control

Tabla 32.
Distribución de frecuencias de la dimensión: Control

		Control			
		Frecuencia	Valor porcentual	Valor % válido	Valor % acumulado
Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	41	46,1	46,1	52,8
	No sabe / No opina	23	25,8	25,8	78,7
	De acuerdo	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 8.
Diagrama de barras de la frecuencia relativa porcentual de la dimensión: “Control”



Nota: Tabla 32

Interpretación:

La tabla de frecuencia (Tabla 32) y diagrama de barras (Figura 8), presentan los resultados estadísticos obtenidos de la dimensión “Control” de la variable “Gestión administrativa”. De los mismos se extrae que los trabajadores de la municipalidad distrital del Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 21,35%, “No sabe/no opina” en un 25,84%, “En desacuerdo” en un 46,07%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 6,74%.

Tabla 33.

Escala de valoración aplicada a la dimensión: Control

Escala	Rango
Nunca	[4 – 7]
Casi nunca	[8 – 11]
A veces	[12 – 15]
Casi siempre	[16 – 19]
Siempre	[20 – 23]

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Verificación de la 1° hipótesis específica: dimensión Naturaleza restitutoria y variable Gestión administrativa

H₀: La Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es insuficiente.

H₁: La Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es suficiente.

a. Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor a $5\% = 0,05$, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

b. Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor a $5\% = 0,05$, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

c. Estadístico de prueba: Correlación de Rho Spearman

Tabla 34.

Tabla cruzada de Naturaleza restitutoria y Gestión administrativa

			Gestión administrativa				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	
Naturaleza restitutoria	Nunca	Recuento	2	2	0	0	4
		% de la totalidad	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	4,5%
	Casi nunca	Recuento	1	0	2	6	9
		% de la totalidad	1,1%	0,0%	2,2%	6,7%	10,1%
	A veces	Recuento	0	14	8	8	30
		% de la totalidad	0,0%	15,7%	9,0%	9,0%	33,7%
Casi siempre	Recuento	3	23	17	3	46	
	% de la totalidad	3,4%	25,8%	19,1%	3,4%	51,7%	
Total	Recuento	6	39	27	17	89	
	% de la totalidad	6,7%	43,8%	30,3%	19,1%	100,0%	

Tabla 35.
Prueba de Rho Spearman

			Correlaciones	
			Naturaleza Restitutoria	Gestión Administrativa
Rho Spearman	Naturaleza Restitutoria	Coeficiente de Correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Gestión Administrativa	Coeficiente de Correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

a. Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

En la Tabla 34, visualizamos la tabla cruzada entre la dimensión “Naturaleza restitutoria” de variable “Reposición Laboral” y la variable “Gestión administrativa”, donde se aprecia que el 51.7% de trabajadores respondieron “Casi siempre” a las preguntas formuladas sobre naturaleza restitutoria y 43.8% manifestaron estar “En desacuerdo” con la gestión administrativa de la Municipalidad del Alto de la Alianza 2021.

De la Tabla 35 se desprende que el grado de Significancia (Sig.) evidenciado en el software SPSS Statistics V.25 es de 0,000 menor a 0,05, por ende, según la regla de decisión se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo cual significa que: **“La Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es suficiente”.**

4.2.2. Verificación de la 2° hipótesis específica: dimensión pago de remuneraciones devengadas y variable Gestión administrativa

H₀: La Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es ineficaz.

H₁: La Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficaz.

- a. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor a 5% = 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.
- b. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor a 5% = 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.
- c. **Estadístico de prueba:** Correlación de Rho Spearman

Tabla 36.
*Tabla cruzada Reposición Laboral*Organización*

			Gestión administrativa				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	
Pago de remuneraciones devengadas	Nunca	Recuento	2	5	2	1	10
		% de la totalidad	2,2%	5,6%	2,2%	1,1%	11,2%
	Casi nunca	Recuento	2	23	17	6	48
		% de la totalidad	2,2%	25,8%	19,1%	6,7%	53,9%
	A veces	Recuento	2	11	8	10	31
		% de la totalidad	2,2%	12,4%	9,0%	11,2%	34,8%
Total		Recuento	6	39	27	17	89
		% de la totalidad	6,7%	43,8%	30,3%	19,1%	100,0%

Tabla 37.*Prueba de Rho Spearman*

Correlaciones				
			pago de remuneraciones devengadas	Gestión Administrativa
Rho Spearman	pago de remuneraciones devengadas	Coeficiente de Correlación	1,000	,211*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	89	89
	Gestión Administrativa	Coeficiente de Correlación	,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	89	89

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

a. Regla de decisión:Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05**Interpretación:**

En la Tabla 36, visualizamos la tabla cruzada entre la dimensión “Pago de remuneraciones devengadas” de variable “Reposición Laboral” y la variable “Gestión administrativa”, donde se aprecia que el 53.9% de trabajadores respondieron “Casi nunca” a las preguntas formuladas sobre el pago de remuneraciones devengadas y 43.8% manifestaron estar “En desacuerdo” con la gestión administrativa de la Municipalidad del Alto de la Alianza 2021.

De la Tabla 37 se desprende que el grado de Significancia (Sig.) evidenciado en el software SPSS Statistics V.25 es de 0,047 menor a 0,05, por ende, según la regla de decisión se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo cual significa que: **“La Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión**

administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficaz”.

4.2.3. Verificación de la hipótesis general

H₀: La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es ineficiente.

H₁: La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficiente.

- a. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor a $5\% = 0,05$, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
- b. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor a $5\% = 0,05$, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
- c. **Estadístico de prueba:** Correlación de Rho Spearman

Tabla 38.

*Tabla cruzada Reposición Laboral*Gestión administrativa*

			Gestión administrativa				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	
Reposición laboral	Nunca	Recuento	2	3	0	0	5
		% de la totalidad	2,2%	3,4%	0,0%	0,0%	5,6%
	Casi nunca	Recuento	1	0	4	5	10
		% de la totalidad	1,1%	0,0%	4,5%	5,6%	11,2%
	A veces	Recuento	1	15	6	7	29
		% de la totalidad	1,1%	16,9%	6,7%	7,9%	32,6%
	Casi siempre	Recuento	2	21	17	5	45
		% de la totalidad	2,2%	23,6%	19,1%	5,6%	50,6%
Total		Recuento	6	39	27	17	89
		% de la totalidad	6,7%	43,8%	30,3%	19,1%	100,0%

Tabla 39.
Prueba de Rho Spearman

Correlaciones				
			Reposición Laboral	Gestión Administrativa
Rho Spearman	Reposición Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	89	89
	Gestión Administrativa	Coeficiente de Correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	89	89

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

a. Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

En la Tabla 38, visualizamos la tabla cruzada entre la variable “Reposición Laboral” y la variable “Gestión administrativa”, donde se aprecia que el 50.6% de trabajadores respondieron “Casi siempre” a las preguntas formuladas sobre la reposición laboral y 43.8% manifestaron estar “En desacuerdo” con la gestión administrativa de la Municipalidad del Alto de la Alianza, año 2021.

De la Tabla 39 se desprende que el grado de Significancia (Sig.) evidenciado en el software SPSS Statistics V.25 es de 0,005 menor a 0,05, por ende, según la regla de decisión se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo cual significa que: **“La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficiente”**.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado la fase del procesamiento de los datos recopilados mediante los cuestionarios, preliminarmente se ha obtenido que la fiabilidad de nuestros instrumentos en la variable Reposición Laboral tiene un Alpha de Cronbach con coeficiente de 0,816, que según los rangos de confiabilidad significa que el instrumento que se ha utilizado es “Bueno” (**Tabla 03**), asimismo la variable Gestión administrativa obtuvo un Alpha de Cronbach con coeficiente de 0,937, el cual significa que la confiabilidad del instrumento es “Excelente” (**Tabla 04**). Dichos instrumentos pasaron por la prueba de validez de contenido, el cual se llevó a cabo por intermedio de tres (03) expertos que evaluaron los cuestionarios que se aplicarían a la muestra, quienes luego de la revisión y calificación teórica metodológica respectiva, precisaron que la distancia de puntos múltiples (DPP) de la variable Reposición Laboral es 1.15, encontrándose este resultado en el rango del intervalo A, el cual corresponde a “Adecuación total”; por ende, el instrumento a aplicar supera la prueba de validez. (**Tabla 5 y 6**). Asimismo, se procedió a calcular el índice de la validación de esta variable, el cual es de 4.70 y se encuentra dentro del intervalo E que significa que es “Muy bueno” (**Tabla 7**). En cuanto a la variable Gestión administrativa el valor obtenido en la Distancia de los Puntos Múltiples es de 1.20, ubicándose dicho resultado en el rango del intervalo A, el cual significa que tiene una “Adecuación total”; por ende, el instrumento Gestión administrativa, supera la prueba de validez (**Tabla 8 y 9**). En cuanto al índice de la validación de la variable Gestión administrativa es de 4.67, por tanto, se encuentra dentro del intervalo E, que significa que es “Muy bueno” (**Tabla 10**).

Siendo necesario avalar la estadística inferencial para la prueba de hipótesis, se llevó a cabo el procesamiento y análisis de la información recopilada de las variables “Reposición Laboral” y “Gestión administrativa”, procediéndose a verificar si estas variables se encontraban o no en la tendencia de la curva normal, por lo que si las encuestas aplicadas eran mayor a 30 se debía tomar los datos de la columna Kolomogorov-Smirnov y si eran menor a 30 se debía considerar los datos de la columna Shapiro-Wilk, por tanto al tener 89 encuestas aplicadas se procedió a utilizar la columna de prueba de Kolomogorov-Smirnov (K-S); obteniéndose los

siguientes resultados: Para la variable “Reposición Laboral” el grado de significancia asintótica o p-valor es de 0,000, menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), entendiéndose por tanto que los datos de la variable “Reposición Laboral”, no provienen de una distribución normal. Para la variable “Gestión administrativa” el grado de significancia asintótica o p-valor es de 0,000, menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), entendiéndose por tanto que los datos de la variable “Gestión administrativa”, no proviene de una distribución normal.

Asimismo, se procedió a realizar el análisis de correlación de los instrumentos de cada variable, es decir el nivel de aporte que ofrece cada una de las preguntas al resultado de la variable, obteniéndose que para la variable Reposición Laboral, la correlación más baja se encuentra en la pregunta N° 7 con 0.370 y la más alta lo aporta la pregunta N° 2 con 0,567. Se debe tener en cuenta que los resultados que se encuentran acompañados de asteriscos son los que mayor significancia correlativa tienen a favor de la variable. En cuanto a la variable “Gestión administrativa”; se obtuvo que la correlación más baja se encuentra en la pregunta N° 10 con 0.495 y la más alta lo aporta la pregunta N° 2 con 0,808. De igual forma, se debe tener en cuenta que los resultados que se encuentran acompañados de asteriscos son los que mayor significancia correlativa tiene a favor de la variable.

Se debe precisar que en la búsqueda de antecedentes no se hallaron estudios de investigación con la correlación de las variables “Reposición Laboral” y “Gestión Administrativa”. Sin embargo, si se han realizado investigaciones con las variables en mención por separado.

Habiéndose procesado la información recolectada, en cuanto a los resultados obtenidos, se tiene que la variable “Reposición Laboral” ha presentado valores de “Casi siempre” con un 50.56%, “A veces” con un 32.58%, “Casi nunca” con un 11.24% y “Nunca” con 5,62%. Al respecto (Gave Maldonado, 2021) realiza su estudio con la perspectiva de analizar como la reposición laboral sin causa justa

incide en los derechos laborales de los trabajadores del sector privado. Fue una investigación básica, de nivel explicativo, y diseño transeccional correlativo, el rango poblacional estuvo conformado por 200 personas entre especialistas legales, asistentes y jueces de la Corte Superior de Justicia de Lima, extrayéndose la muestra de 67 profesionales. Como instrumentos de obtención de datos se escogió a la guía de observación, cuestionario, guía de entrevista y fichas bibliográficas. En cuanto a los resultados se obtuvo que el 80% de los profesionales manifestaron que las empresas del sector privado provocan de forma recurrente el despido incausado vulnerando los derechos laborales de los trabajadores. Concluyendo que el debido procedimiento por despido conforme a lo estipulado en las normas legales permitirá que se reduzcan los despidos incausados y por ende ello incidirá en las reposiciones laborales y la garantía del derecho al trabajo. En cuanto a la analítica de las sentencias por reposición laboral en el sector público (Villafuerte Sierra, 2018) presenta como objetivo analizar si existe vulneración de derechos constitucionales en los casos de inejecución de sentencias de reposición laboral. Se aprecia que la presente tesis es básica, descriptiva, no experimental, analítica-jurídica; se estudió la doctrina, los procedimientos de los juzgados laborales de la ciudad de Lima, y se revisó la normativa laboral. En cuanto a la conclusión se precisó que la inejecución de las sentencias que ordenan la reincorporación de los trabajadores en la municipalidad de Surco vulnera el principio de la tutela jurisdiccional, asimismo manifiesta que la inejecución vulnera el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales. De los antecedentes internacionales se extrajo a (Velasquez Chirinos, Alcance Socio Juridico de la Reincorporacion del trabajador en Bolivia, 2011) quien desarrolla su investigación presentando el alcance Socio-Jurídico de la Reincorporación del trabajador en el país de Bolivia. Se desenlazó una investigación cualitativa, a través de un enfoque cuanticualitativo, diseño transversal, estudio jurídico-propositivo, con método deductivo. La encuesta y la entrevista fueron utilizadas como instrumentos recolectores de datos; 296997 personas formaron la población de estudio, procesándose una muestra de 138 personas. Se arribó a las siguientes conclusiones: Respecto del aspecto social se precisa que contar con un trabajo es imprescindible, por lo que un despido intempestivo genera desestabilidad en el trabajador, y conforme al alcance jurídico

existen normas que protegen la estabilidad laboral, sin embargo, aún con la existencia de estas normas el proceso de reincorporación conlleva esperar largos periodos, lo que provoca en muchos casos el desistimiento por parte del trabajador. Asimismo, precisa que, si bien se cuenta con amplia normativa que otorgan estabilidad al trabajador, éstas no son cumplidas de forma efectiva.

De la dimensión “Naturaleza restitutoria” de la variable “Reposición Laboral”. El resultado obtenido fue de: “Casi siempre” con el 51,7%, “A veces” con un 33,71%, seguido de “Casi nunca” con un 10,1% y finalmente de “Nunca” con un 4,49%. Sin embargo, (Chinchay Valerio, 2019) despliega su tesis buscando determinar si los obreros del sector público que se encuentran bajo el régimen de la actividad privada son protegidos por la tutela restitutoria en caso del despido incausado, tomando en consideración jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional. Conforme al objeto de estudio es una investigación básica, correlacional, mixta-cualitativa. Como muestra se tomó en consideración 26 sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, 16 emanadas de la 2° Sala de Derecho Constitucional y Social, y 20 sentencias dictadas por la 1° y 2° Sala Especializada Laboral de la Región de La Libertad; para recolectar información se procedió a hacer uso del fichaje. Se llega a la conclusión que los obreros del sector público tienen derecho a la tutela restitutoria en los casos de despido sin causa, dado que la 2da premisa fáctica del precedente Huatuco no les es aplicable, asimismo para su reposición no requieren de concurso público, precisando que no son parte de la carrera administrativa.

De la dimensión “Pago de remuneraciones devengadas” de la variable “Reposición Laboral” el resultado obtenido fue de “A veces” con un 34,83%, seguido de “Casi nunca” con un 53,93%, concluyendo con “Nunca” con un 11,24%. Al respecto (Palacios Valverde, Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: Implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2018) manifiesta que su estudio se basó en el análisis del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional que versa sobre indemnización y remuneraciones devengadas que afectan la tutela

jurisdiccional efectiva del trabajador cuando judicializan laboralmente su reposición a causa del despido incausado y fraudulento. Ha desarrollado un análisis no experimental, con enfoque de naturaleza cualitativa, basado en un diseño teórico-fundamentado, descriptivo; se procedió con el análisis de doctrina, jurisprudencia, normativa nacional e internacional y de forma específica con el acuerdo plenario; para lo cual se usó la técnica del fichaje. Obtenido los resultados se llegó a la conclusión que las remuneraciones devengadas son de naturaleza reparatoria y remunerativa, que resultan distintas a las de naturaleza indemnizatoria, es decir son diferentes a las pretensiones por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador. Una vez que ha sido declarado judicialmente la ilegalidad del despido, además de ordenarse la reposición del trabajador debe ordenarse el pago de todos los beneficios que el mismo dejó de percibir por su despido, esta precisión es avalada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Asimismo (Churata Choque, El Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la Reposición Laboral - periodo 2011 - 2015, 2016) presenta su tesis sobre las reposiciones laborales y como esta afecta al Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. La elaboración se llevó a cabo mediante el estudio tipo descriptivo no experimental, y de enfoque cuantitativo. La muestra y población estuvo integrada por los trabajadores reincorporados durante el periodo 2011-2015. El instrumento recolector de datos utilizado fue las fichas de análisis documental y cuestionarios. De los resultados obtenidos se concluyó que el presupuesto de la municipalidad Wanchaq en el periodo 2015 se ha visto incrementado en un 65.91% por las reposiciones laborales, lo cual lleva a precisar que esta afectación es significativa en el presupuesto municipal y ha ocasionado la ineficiencia en la ejecución del presupuesto, dado que se debe impactar el gasto presupuestal de forma irregular al no haberse previsto las reposiciones judiciales, y ello ha provocado la contravención de la normativa del Sistema Nacional de Presupuesto, el cual señala la prohibición del incremento presupuestal para pago de remuneraciones por gasto corriente. Por su parte, (García Cárdenas, 2016) desenvuelve su tesis en base a la problemática del pago de remuneraciones devengadas por restitución y si existe la posibilidad de extender este beneficio en los procesos laborales por despido. Ha sido una indagación hermenéutico-jurídico y analítico-sintético; como técnica se

aplicó el acopio documental, el fichaje y la interpretación normativa; el material de estudio fue la legislación nacional y comparada, la jurisprudencia y revisión doctrinaria. Concluyéndose que las remuneraciones devengadas del despido lesivo llevado a cabo en el proceso de amparo o las que son llevadas a cabo en el proceso laboral por nulidad tienen naturaleza restitutoria, por ende, debe hacerse extensiva al proceso de reposición del trabajador. No existe justificación que deniegue el pago de remuneraciones devengadas en caso de despido fraudulento o sin causa, por lo contrario, su negativa vulnera el derecho fundamental al trato igualitario que tienen los justiciables.

De los resultados obtenidos en la variable “Gestión administrativa” los trabajadores de la municipalidad Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 19.10%, “No sabe/no opina” en un 30.34%, “En desacuerdo” en un 43.82%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 6.74%. En cuanto a la dimensión “Planeación” de la variable “Gestión administrativa”, los trabajadores de la municipalidad Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 12.36%, “No sabe/no opina” en un 16.85%, “En desacuerdo” en un 66.29%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 4.49%. De la dimensión “Organización” de la variable “Gestión administrativa” los trabajadores de la municipalidad Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 21.35%, “No sabe/no opina” en un 25.84%, “En desacuerdo” en un 46.07% y “Totalmente en desacuerdo” en un 6.74%. De la dimensión “Dirección” de la variable “Gestión administrativa” los trabajadores de la municipalidad Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 28.09%, “No sabe/no opina” en un 5.62%, “En desacuerdo” en un 60.67%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 5.62%. Y finalmente de la dimensión “Control” de la variable “Gestión administrativa” los trabajadores de la municipalidad Alto de la Alianza consideran estar “De acuerdo” en un 21.35%, “No sabe/no opina” en un 5.84%, “En desacuerdo” en un 46.07%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 6.74%. Estas variables y sus dimensiones se pueden contrastar con las investigaciones de: (Villegas Chumpitazi, 2019) quien desarrolla su investigación precisando como objetivo describir cómo se desarrolla la gestión Administrativa de la Municipalidad de Anta de la región de Cusco, en el año 2019. Su elaboración estuvo a cargo del

estudio tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo y el enfoque cuantitativo. La población estuvo integrada por 39 colaboradores, se empleó la encuesta como instrumento recolector de datos. De resultados se obtuvo que la gestión administrativa de esta municipalidad es regular, donde la dimensión de Dirección obtuvo un promedio de 2.48 significando que es mala, ello a consecuencia de que no se busca el compromiso de los trabajadores; a esto le sigue la dimensión de Control con un promedio de 2.64 precisándose como regular, ya que no se han parametrado mínimos aceptables que deben de cumplir los trabajadores en el desarrollo de sus funciones; en la dimensión planeación también se señaló que es regular con un promedio de 2.86 y finalmente la dimensión organización tiene un promedio de 2.8 ubicándose de igual forma en un nivel regular, esto por consecuencia de la desactualización en los documentos que se maneja, los cuales no se adaptan a la realidad de la institución. Por su parte, (Rojas Guerra, 2020) plasma como objetivo estudiar el nivel de ejecución de la gestión administrativa que realizan los servidores de la municipalidad San Juan Bautista. La población y muestra fue de 60 personas, entre funcionarios, profesionales, auxiliares y técnicos; a quienes mediante el aplicativo whatsapp se les cursó el cuestionario. Se llegó a la conclusión que el 53.33% de los trabajadores consideran que la gestión administrativa conforme a los objetivos es excelente, se precisa que la municipalidad en mención ha establecido estándares en el desarrollo de la gestión administrativa que ha posibilitado el cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante una serie de acciones, formas y/o mecanismos que logran que los recursos humanos, financieros y materiales sean usados de forma racional, lo cual permite cumplir con los objetivos plasmados en los planes operativos y de desarrollo. En cuanto a los objetivos específicos se ha obtenido que el 70% de los servidores consideran que existe una excelente planificación, el 86.67% señala que existe excelente dirección, el 75% precisa que presencia excelente control y el 86.67% señala que tiene excelente conocimiento de la organización.

De la contrastación de hipótesis se ha obtenido que verificada la hipótesis general el grado de Significancia (Sig.) evidenciado en el software SPSS Statistics V.25 es de 0,005 menor a 0,05, por ende, según la regla de decisión se debe rechazar

la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo cual significa que: **“La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficiente”**. En cuanto a la verificación de la 1era hipótesis específica el grado de Significancia (Sig.) evidenciado en el software SPSS Statistics V.25 es de 0,000 menor a 0,05, por ende, según la regla de decisión se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo cual significa que: **“La Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es suficiente”**. Por otra parte en la verificación de la 2da hipótesis específica el grado de Significancia (Sig.) evidenciado en el software SPSS Statistics V.25 es de 0,047 menor a 0,05, por ende, según la regla de decisión se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95% y aceptar la hipótesis alterna (H_1); lo cual significa que: **“La Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficaz”**.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA

Los resultados estadísticos obtenidos de la variable denominada “*Reposición Laboral*” según la escala de Likert fue de: “Casi siempre” con un 50,56%, “A veces” con un 32,58%, “Casi nunca” con un 11,24% y “Nunca” con 5,62%. Donde el mayor resultado que se obtuvo en la dimensión “*Naturaleza reparatoria*” fue de “Casi siempre” con el 51,7%, “A veces” con un 33,71%, seguido de “Casi nunca” con un 10,1% y finalmente de “Nunca” con un 4,49%. “En la dimensión “*Pago de remuneraciones devengadas*” fue de: El alcance que se obtuvo según la escala de Likert fue de: “A veces” con un 34,83%, seguido de “Casi nunca” con un 53,93%, concluyendo con “Nunca” con un 11,24%.

SEGUNDA

En cuanto a los resultados estadísticos obtenidos de la variable denominada “*Gestión administrativa*” los trabajadores de la municipalidad Alto de la Alianza consideraron estar “De acuerdo” en un 19,10%, “No sabe/no opina” en un 30,34%, “En desacuerdo” en un 43,82%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 6,74%. De la dimensión “*Planeación*” en su mayoría manifestaron estar “De acuerdo” en un 12,36%, “No sabe/no opina” en un 16,85%, “En desacuerdo” en un 66,29%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 4,49%. De la dimensión “*Organización*” señalaron estar “De acuerdo” en un 21,35%, “No sabe/no opina” en un 25,84%, “En desacuerdo” en un 46,07% y “Totalmente en desacuerdo” en un 6,74%. De la

dimensión “*Dirección*” precisaron estar “De acuerdo” en un 28,09%, “No sabe/no opina” en un 5,62%, “En desacuerdo” en un 60,67%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 5,62%. Y finalmente en la dimensión “*Control*” indicaron estar “De acuerdo” en un 21,35%, “No sabe/no opina” en un 5,84%, “En desacuerdo” en un 46,07%, y “Totalmente en desacuerdo” en un 6,74%.

TERCERA

“La Reposición laboral en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficiente”.

CUARTA

“La Reposición laboral en su dimensión naturaleza restitutoria en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es suficiente”.

QUINTA

“La Reposición laboral en su dimensión pago de remuneraciones devengadas en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital del Alto de la Alianza de Tacna 2021, es eficaz”.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

En cuanto a la gestión administrativa que realiza la municipalidad del Alto de la Alianza se debe de tener una mejor planeación y organización en el momento de proyectar el presupuesto anual, debe de preverse la asignación de mayores recursos económicos para el pago de las remuneraciones devengadas por el despido arbitrario de los trabajadores y contar con una mejor coordinación y comunicación entre las áreas.

SEGUNDA

Sin embargo, en acotación a la primera recomendación formulada, debería existir un mejor análisis por parte de los órganos jurisdiccionales al momento de emitir su sentencia, cuando ordenan el pago de las remuneraciones devengadas, otorgando mayores plazos a las instituciones públicas, dado que es bien sabido que el presupuesto anual es proyectado un año anterior, y el ordenamiento judicial para el pago inmediato afecta y altera el presupuesto que se dirige a cubrir otras necesidades que si fueron presupuestadas.

TERCERA

Se debe evitar contratar a personal bajo la modalidad de terceros cuando es una actividad de naturaleza permanente, ya que esto provoca la desnaturalización de contratos y por ende el inicio de procesos judiciales en contra de la municipalidad, que en muchos casos se resuelve fundada y confirmada la demanda, ordenándose la reposición de trabajadores que no se esperaba.

CUARTA

Una vez emitidas las sentencias judiciales que ordenan la reposición de los trabajadores se debe de acatar con la mayor prontitud posible, a fin de que la municipalidad no sea sujeta multas judiciales por renuencia al cumplimiento de mandatos judiciales.

QUINTA

Las sentencias que emite el Poder Judicial en materia de reposición laboral extensivamente deberían ordenar el pago de las remuneraciones devengadas, ello con el propósito de que las instituciones no tenga que invertir nuevamente recursos económicos, humanos y materiales para contestar las resoluciones de este nuevo proceso judicial que inician los trabajadores; el cual también beneficia al mismo servidor en no tener que iniciar un nuevo proceso judicial, largo y engorroso, para percibir las remuneraciones que se le debió de pagar a consecuencia del despido injustificado.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonzo Heras, D. C. (2015). *Las Audiencias fallidas y el Principio de Celeridad y Economía Procesal*. Ambato.
- Alvarado Villatoro, P. A. (2004). *El Control Intero de una Empresa Comercial*. Guatemala.
- Anzola Rojas, S. (2002). *Gestión Administrativa*. Barcelona: Primax.
- Carrasco Zanocco, F. J. (2011). *Estudio sobre Implementación de Gestión basada en Procesos en Banco Estado*. Santiago.
- Catacora Santisteban, P. A. (2016). El Despido Incausado y Fraudulento Laboral. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Tercera Edición Rundinguskin.
- Chacon Paredes, W. (2002). *El Control Interno como herramienta fundamental contable y controladora de las organizaciones*. España.
- Chang Hernandez, G. A. (2018). Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación. *LP Pasión por el Derecho*.
- Charry Rodriguez, J. (2013). *El Control Interno y los principios de evaluación de gestión en las entidades del Estado*. Bogota: Asociación Colombiana de Administradores.
- Chavez Neyra, A. L. (2019). *Principio de Primacía de la Realidad de Subordinación Laboral por Locación de Servicios y la Reposición Laboral en trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, 2018*. Lima.
- Chinchay Valerio, E. C. (2019). *La Tutela Restitutiva frente al Despido de los Obreros Sujetos al Régimen Laboral Privado en Las Entidades Públicas*. Obtenido de Alicia Concytec: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_a8a2871e240574bc1c7e06dc8ddad870
- Churata Choque, M. (2016). *El Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la Reposición Laboral - periodo 2011 - 2015*. Obtenido de

- Repositorio UANDINA:
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/580/Miluska_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Churata Choque, M. (2016). *El Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la Reposición Laboral - periodo 2011 - 2015*. Cusco.
- Derecho al Trabajo, Resolución N° 2252-2003-AA/TC (Tribunal Constitucional 06 de junio de 2005).
- Eguiguren Praeli, F. J. (2005). La Finalidad Restitutiva del Proceso Constitucional de Amparo y los Alcances de sus Sentencias. *Derecho & Sociedad* , 144-149.
- Fernandez, C. (2020). *Coello Abogados*. Obtenido de Coello Abogados: <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
- Flores Yaicate, M. (2017). *Reposición Laboral por desnaturalización de Contrato Modal - STC-05057-2013-PA/TC - PRECEDENTE HUATUCO*. Loreto.
- Galindo Ticona, N. M. (2019). *La Gestión Administrativa y el Plan Operativo Institucional en la Sub Gerencia de Planeamiento Urbano de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, periodo 2018*. Tacna.
- García Cárdenas, Y. G. (2016). *La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento*. Obtenido de Alicia Concytec: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_cc63246e2fcf9f87f143c25a26da5f9e
- Gave Maldonado, J. R. (2021). *Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad*. Obtenido de Repositorio UNFV: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/5203/GAVE_MALDONADO_JUAN_RUVI_DOCTORADO_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SSPS for Windows Tep By step*. Boston: Allvn & Bacon.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Martinez Nogueira , R., & Gongora, N. (2000). *Evaluacion de la Gestión Universitaria*.
- Mendoza Zamora , W., Garcia Ponce, T., Delgado Chavez, M., & Barreiro Cedeño, I. (2018). El Control Interno y su influencia en la Gestión Administrativa del Sector Publico. *Revista Científica - Dominio de las Ciencias*, 206-240.
- Moreno Lucas, F. M. (2016). La manipulación de los materiales como recurso didactico. *REVISTA UCM*.
- Palacios Valverde, J. T. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: Implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*. Obtenido de Alicia Concytec: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_cb3ce3bb6a96657d523b47d9d7400801
- Palacios Valverde, J. T. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: Implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*. Obtenido de Repositorio UNP: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1535/DER-PAL-VAL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes Lozada, L. A. (2018). *La Reposición Laboral en via ordinaria: Cambios competenciales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Arequipa.
- Pastrana Espinal, F. (2017). ¿Es lo mismo indemnización que resarcimiento? *LP Pasion por el Derecho*.
- Raffino, M. E. (30 de mayo de 2020). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de.: <https://concepto.de/trabajador/>
- Rios Llontop, K. M. (2019). *La restitución de cosas al estado anterior del despido, para reconocer constitucionalmente las remuneraciones dejadas de percibir durante periodo no trabajado*. Lambayeque.
- Rojas Guerra, S. (2020). *Análisis de la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Juan Bautista, Maynas, Loreto año 2020*. Obtenido de Repositorio UPS:

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/160/TESIS%20SHIRLEY%20ROJAS%20GUERRA%202020.pdf>

- Romero, N. (2016). ¿Por qué es importante recursos humanos para una organización? *Revista Recursos Humanos.com* .
- Tejeda Arguiñego , L. C. (2014). *Gestión Administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao*. Lima.
- Torres, M. (2020). Concepto y prueba del lucro cesante. *LP Pasion por el Derecho*.
- Velasquez Chirinos, S. C. (2011). *Alcance Socio Juridico de la Reincorporacion del trabajador en Bolivia*. Obtenido de Repositorio UMSA: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/17903/T-3966.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velasquez Chirinos, S. C. (2011). *Alcance Socio Juridico de la Reincorporacion del trabajador en Bolivia*. La Paz.
- Villafuerte Sierra, C. L. (2018). *La inejecución de las sentencias en los procesos contenciosoadministrativos y la afectación a la tutela jurisdiccional efectiva. El caso de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, año 2017*. Obtenido de Repositorio UWiener: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2323/TÍTULO%20-%20Ciro%20Luis%20Villafuerte%20Sierra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villegas Chumpitazi, E. A. (2019). *Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta Departamento de Cusco, 2019*. Obtenido de Repositorio UANDINA: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Eduardo_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y