



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral  
de trabajadores de una Municipalidad Distrital de La Libertad, 2022

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Portilla Cardenas, Nery Leisy ([orcid.org/0000-0002-6395-208X](https://orcid.org/0000-0002-6395-208X))

**ASESOR:**

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo ([orcid.org/0000-0002-7518-1200](https://orcid.org/0000-0002-7518-1200))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

*A Dios y a mis tres ángeles Aurora, Simón y Lucciana que desde el cielo siempre guían mis pasos y me acompañan en cada propósito de mi vida.*

*A mis padres María y Luis por ser los grandes maestros de la vida y que con su ejemplo me enseñan a no rendirme y cumplir con mis metas a pesar de la adversidad de la vida.*

*A mis amigos Henry, Jacqueline, Gladys, María que siempre me alientan a no rendirme y a cumplir con mis metas.*

*Nery Leisy Portilla Cárdenas*

## AGRADECIMIENTO

*A mi madre María y a mi hijo Marco Antonio que son el motor que impulsa mis sueños y mis esperanzas, pero sobre todo por confiar en mí y en mis expectativas y qué con su apoyo incondicional estuvieron siempre acompañándome para lograr un objetivo más en mi vida.*

*A mi maestro de metodología, Dr. Godofredo Gonzalez Gonzalez, por su apoyo e insistencia de no decaer y continuar con la tesis a pesar de las dificultades presentes me inspiro a continuar.*

*A mi colega Andrés Vásquez por su apoyo incondicional en el desarrollo de esta propuesta de investigación.*

*A Luz Amalia, una gran amiga y colega que en todo momento cuento con su respaldo y apoyo constante.*

*Nery Leisy Portilla Cárdenas*

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes .....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.6. Procedimiento .....	16
3.7. Rigor científico .....	16
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS .....	44
ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1: .....	18
Tabla 2: .....	19
Tabla 3: .....	21
Tabla 4: .....	22
Tabla 5: .....	24
Tabla 6: .....	25
Tabla 7: .....	27
Tabla 8: .....	28
Tabla 9: .....	29
Tabla 10: .....	28
Tabla 11: .....	31
Tabla 12: .....	32
Tabla 13: .....	33
Tabla 14: .....	35
Tabla 15: .....	36

## RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022. Investigación de enfoque cualitativo, de tipo no experimental, de índole Aplicada, orientada a la comprensión y de régimen libre; de diseño fenomenológico, la muestra fue de ocho participantes seleccionados a conveniencia de una Municipalidad distrital de La Libertad; la técnica utilizada fue la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, la misma que fue validada a juicios de tres expertos.

Se concluye que la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad son los derechos, estimulación o retribución dineraria y/o beneficios que se les asigna a los trabajadores de acuerdo a diversos aspectos como el cargo, la tarea que realizan y negociación colectiva que reciben los trabajadores fuera de la remuneración mensual, pero que sin embargo al nivelar los beneficios en los trabajadores sería un factor importante en el desarrollo profesional y ser un factor determinante en el clima laboral y en crecimiento profesional para mejorar profesionalmente y como consecuencia va repercutir de forma positiva a la municipalidad o empresa que labore.

**Palabras clave:** Beneficios sociales, Gestión de equidad y Régimen laboral.

## ABSTRACT

The research was developed with the objective of analyzing the equity management of social benefits according to the labor regime of workers of district municipality of La Libertad, 2022. Research with a qualitative approach, of a non-experimental type, of an Applied nature, oriented towards the understanding and free regime; of phenomenological design, the sample consisted in eight participants selected at convenience of a district Municipality of La Libertad; the technique used was the interview and as an instrument, the interview guide, the same that was validated by the judgments of three experts.

It is concluded that the equity management of social benefits according to the labor regime of workers of a Municipality are the rights, stimulation or monetary compensation and / or benefits that are assigned to workers according to various aspects such as the position, the task that they carry out and collective bargaining that workers receive outside of the monthly remuneration, but nevertheless, by equalizing the benefits in the workers, it would be an important factor in professional development and be a determining factor in the work environment and in professional growth to improve professionally and As a consequence, it will have a positive impact on the municipality or company where it works.

**Keywords:** Social benefits, Equity management and Labor regime.

## I. INTRODUCCIÓN

Que en las entidades del Estado y en especial las Municipalidades, no desde ahora, sino desde hace tiempo, vienen con dificultades en sus beneficios sociales y régimen laboral de sus trabajadores, porque algunos pertenecen al Régimen Laboral Público, otros a Privado, otros CAS y otros a Servicio Civil, ello conlleva a que el trabajador haciendo la misma labor y cumpliendo la misma jornada no sea remunerado con equidad, es por ello, que es necesario una gestión de equidad de los beneficios sociales para trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad.

La (Organización Internacional del Trabajo) dentro de sus objetivos plantea iniciar con los derechos laborales generando mayor oportunidad, que sea digno para los trabajadores y optimizando y fortaleciendo una comunicación asertiva en su centro laboral. Asimismo, Bueno (2001) considera que es importante que se realice medicaciones para mejorar actualmente en la Ley Laboral en el Perú teniendo en cuenta las prestaciones sociales, tales como la CTS, compensación por destitución arbitraria, seguro de vida, goce vacacional, gratificaciones, intervención en las utilidades y demás derechos laborales establecidos por ley". (p. 74)

El Instituto Autónomo de Gestión Pública (2020) define a los beneficios sociales como un derecho laboral que corresponde a la *Compensación por Tiempo de Servicio, el seguro de vida. Asimismo, Cabanellas (1995) en su artículo sobre "beneficio laboral o de los trabajadores", define a los beneficios sociales como: "descansos remunerados, bonificación familiar no sujeta a convenio colectiva, seguro de vida, intervención de trabajadores en las utilidades, gratificaciones, CTS y descanso pre y posnatal, etc."*, esto quiere decir que cada beneficio corresponde a cada régimen laboral.

De acuerdo a la investigación realizada sobre los beneficios sociales y los regímenes laborales podemos señalar que de acuerdo a cada régimen laboral es que se encuentran los beneficios sociales para cada trabajador y que puede darse el caso en que algunos beneficios son más favorables para el trabajador de acuerdo al régimen laboral, como por ejemplo en el sector público de acuerdo al Decreto Legislativo 276, donde el trabajador en julio percibe solo 300 soles por derecho a aguinaldo y lo mismo sucede en diciembre (navidad), mientras que con el Decreto Legislativo 728 el trabajador percibe un sueldo completo en el mes de julio por



fiestas patrias y también en diciembre por navidad, una gran diferencia de acuerdo al régimen en el que se encuentre a pesar que pueda realizar una misma labor dentro de la municipalidad.

Además, lo que queremos en esta investigación es plantear una gestión de nivelar los beneficios laborales para los trabajadores del sector público como del sector privado en un mismo régimen laboral y que ello motive al trabajador y sienta se más identificado con su trabajo, con la empresa, este incentivo es una motivación para él y su familia y conlleva a brindar también tranquilidad, ello se verá reflejado en la actitud positiva de realizar su trabajo con mayor optimismo.

Nuestra legislación dispone que a todos los trabajadores les corresponde beneficios económicos legalmente, sin embargo, no todos los trabajadores perciben equitativamente dichos beneficios sociales, ya que estos a su vez dependen del régimen laboral que le corresponde de acuerdo al contrato con que pactaron el empleado con el empleador y si este pertenece al sector público o sector privado. Después de haber analizado la problemática de nuestra investigación, nos planteamos el siguiente problema:

¿Por qué es necesario la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022? El presente estudio de investigación se justifica en los siguientes aspectos:

**Valor teórico;** al responder a las interrogantes antes planteadas constituye un valioso aporte de la investigación a un nivel teórico, puesto que, el conocimiento obtenido, permitirá afianzar la información hasta ahora existente sobre la gestión de equidad en los beneficios sociales de los trabajadores, específicamente en el sector público; asimismo, permitirá enriquecer las investigaciones futuras relacionadas a las variables y categorías expuestas en la presente.

**Conveniencia,** es de considerar que la gestión de equidad de beneficios sociales y los regímenes laborales de los trabajadores de un municipio, son aspectos que merecen una constante estudio y análisis puesto que devienen en los derechos laborales y el buen desarrollo de su labor como funcionarios de la entidad. Es necesario comprender las apreciaciones que tienen los trabajadores conociendo esta problemática y analizar la probable solución.

**Implicancias prácticas,** al gestionar equitativamente los beneficios sociales de los trabajadores, se uniformiza derechos y mejora el clima y motivación laboral de los mismos, haciendo más eficiente su labor; asimismo, permitirá la aplicación en

diferentes entidades del estado que tienen la misma problemática. Mejorando la gestión de recursos humanos y también la gestión de calidad de servicio que presta la municipalidad.

**Utilidad metodológica**, en el campo de la investigación, el estudio en mención alcanza importancia a nivel metodológico, generando un aporte en instrumentos que permitan estudiar las variables en investigaciones que se planeen llevar a cabo en el futuro. Esto, tomando en cuenta que esta investigación alcanza un nivel exploratorio, al ser la primera que se encamina en analizar “la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de los trabajadores en una municipalidad. Sin embargo, investigadores interesados en ampliar o cuestionar los hallazgos pueden tomar referencia de este y, así, seguir construyendo alternativas para mejorar la gestión pública.

**Relevancia social**, la gestión de equidad de los beneficios sociales se justifica dado que permitirá nivelar el pago de beneficios a todos los trabajadores de la entidad y evitar lo que durante los últimos años se tuvo procesos judiciales de índole laboral por inadecuada aplicación de los regímenes laborales de los trabajadores, lo que ha conllevado al pago de variación de dichos regímenes, pago por devengado de beneficios sociales y desembolso de grandes cantidades de dinero como compensación. Por lo que, estos desembolsos afectan a las inversiones programadas para los programas sociales del distrito. Al gestionar de manera equitativa los beneficios sociales los trabajadores tendrán mucho mayor compromiso con los usuarios que son nuestros conciudadanos.

En esta investigación se plantea el **objetivo general** Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.

Asimismo, se plantearon los **objetivos específicos**: (I) Describir los beneficios sociales de cada régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022, (II) Identificar los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022, (III) Comprender la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Es importante determinar los antecedentes para tener una mayor claridad en el desarrollo de nuestra investigación, es por ello que iniciaremos con los **antecedentes a nivel Internacional**, de acuerdo con Fernández, A. y González M. (2020) en su investigación sobre el trabajo público en Argentina, características y cambios en su composición y formas de contratación entre 2003 y 2018, en donde arribó a la conclusión que la serie de despidos iniciada en 2016 por la nueva administración tuvo como resultado una disminución del grupo de trabajadores contratados por tiempo determinado, cabe recordar que esa modalidad de contratación, aunque precaria, disfraza una relación laboral (muchas veces de largos años) con el Estado nacional, de manera que esas discontinuaciones representan la desvinculación de trabajadores que realizan tareas de línea junto con otros trabajadores con modalidades de contratación más permanentes.

Por otra parte, Rey (2018) en su trabajo de investigación sobre la *relación de empleo público en Argentina, desde una perspectiva jurisprudencial* arribó a la siguiente conclusión que los empleados públicos o privados están sujeto al derecho laboral por tanto el definir sobre funcionario o empleado público es el mismo; en ambos casos se aplica la Ley del Contrato de Trabajo con una característica de tener la estabilidad laboral; sin embargo, comparten con quienes regímenes de empleo diferentes.

De acuerdo a la investigación de Barragán, et al. (2019) en su investigación sobre influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS. , se puede concluir que la empresa GLOBAL JOB S.A.S posee oportunidades de mejora en relación con su plan estratégico y planes de acción, que permitirán obtener un buen resultado garantizando una proyección favorable en el mercado, que involucre a todos los empleados de la organización, propiciando oportunidades de crecimiento en todos los niveles jerárquicos y se fortalezca el nivel compromiso, apropiación y sentido de pertenencia hacia la compañía.

Asimismo, como señala López (2016) en su investigación sobre los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera, concluyó que los

trabajadores de la empresa, consideran que los beneficios socioeconómicos que les otorga la empresa les satisfacen en gran manera sus necesidades y manifiestan un nivel de total satisfacción por sus bonificaciones en cuanto a educación, salud, alimentación y dotaciones, siendo este el rubro con mayor aceptación.

Finalmente, Lacoviello y Chudnovsky (2015), sobre *la importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en américa latina*, arribó a la siguiente conclusión Que, existe una relación entre los servicios civiles y el aspecto político-partidario y/o grupos organizados de diferente estatus social. Por lo que el contexto político es importante. Entonces, mientras las políticas de gobierno no varíen es una muy buena oportunidad para fortalecer aspectos referidos a la gestión de personas. Por lo que, es necesario lograr cambios que no sean imitación de otros países, sino que parta de la realidad y la cultura organizacional que viene de gran data y que para reformarla se tendrá que realizar sin recurrir a la informalidad.

Respecto a los **antecedentes a nivel nacional** Travezaño (2022), en su tesis sobre coexistencia de regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos; arribó a la siguiente conclusión que el trabajador debe tener un trato digno de acuerdo a la legislación laboral ya que este juega un papel sumamente importante en la sociedad, asimismo, señala que la desigualdad de los beneficios sociales de acuerdo al régimen laboral hace que existe una discriminación o cualquier tipo de vulneración para los trabajadores.

Según Almagro (2021). En su investigación sobre efectos de la Ley CAS N° 31131 y la discriminación de los regímenes laborales del sector público arribó a la siguiente conclusión que en el marco de la Ley de Servicio Civil 30057 lo que se persigue es unificar los regímenes laborales mediante concurso público y de manera gradual desde los regímenes del decreto legislativo 276 y 728 sin embargo, solo el 1% de los trabajadores CAS mediante la ley 31131 lograron adecuarse a estos regímenes con algunos requisitos adicionales como haber ingresado por concurso público con dos años de antigüedad; lo que no se pudo efectuar por la colisión con Servir.

También Samamé (2020) en su investigación beneficios sociales de los trabajadores en las microempresas del sector educativo, Ventanilla, 2019; concluye que existe influencia de los beneficios sociales en el crecimiento profesional, así como es un aspecto de impacto en el clima laboral y el desempeño eficiente y eficaz de los trabajadores; incluso desatender estos aspectos generan accidentes laborales y merma el interés por la superación, al no contar con incentivos para lograrlo.

En su investigación realizada por Lozano (2018). Sostiene que la coexistencia de los regímenes de paralelos en la administración pública peruana, sostiene en su conclusión que genera un impacto negativo en el aspecto emocional del trabajador por los beneficios desiguales; así también administrativo y otros que devienen en un desorden para la administración, pues en un mismo régimen laboral se tiene personal que desempeña cargos similares, pero difieren en la remuneración; igual el aspecto disciplinario es diferente.

Por otro lado, Peralta (2017) en su investigación sobre análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016, concluyó que el régimen laboral especial es temporal y su creación ha tenido un objetivo el de disminuir la informalidad en el empleo y por ende la afectación de los derechos laborales, por lo que al hablar de comparación se realiza mediante el régimen laboral constitucional enfocado a un solo régimen que es general.

Asimismo, Montalvo (2017). En su investigación sobre la reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil, arribó a la siguiente conclusión que la Ley del Servicio Civil tiene como objetivo entre sus disposiciones la de unificar un solo régimen laboral dentro de la administración pública, estableciendo criterios para trasladar a los trabajadores del estado del Régimen del Decreto Legislativo 276 y 728, de manera voluntaria, lo que no ha sido tan efectivo, porque la casi totalidad de los trabajadores prefieren continuar en su régimen laboral, teniendo como consecuencia la coexistencia de varios regímenes con distintos beneficios y tratamientos administrativos.

Finalmente los antecedentes a nivel local, tenemos que en su investigación Valle, (2019) sobre análisis de los beneficios laborales y su repercusión en la rentabilidad de la unidad de gestión educativa local Bolívar en el año 2019, se determinó, que en el análisis de los beneficios laborales en la rentabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Bolívar año 2019, no son equitativos en relación a un justo reconocimiento económico por el trabajo que desempeña cada trabajador, de manera cada uno tiene un beneficio laboral individual dependiendo al régimen laboral que se encuentre vinculado.

En su investigación Rodríguez, (2019) sobre regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo – Cede Central 2017, se concluye que no existe una relación significativa entre las variables régimen laboral y desempeño laboral a un nivel de significancia del 95%. Por lo tanto, la Universidad Nacional de Trujillo, debe capacitar adecuadamente a su personal ya que esta es una herramienta fundamental para el crecimiento de la institución y oportunidad para el recurso humano al aumentar su capacidad y competitividad y por ende en su desempeño laboral.

A continuación, es importante establecer las categorías de la investigación para abordar el desarrollo de **las teorías y enfoques conceptuales**, iniciaremos mencionando a la Gestión de equidad, que es el mecanismo a través del cual cada individuo recibe lo que se merece. Por eso, uno de sus sinónimos matizado es el de igualdad. Para lograr una equidad se debe luchar contra la pobreza, la discriminación, el racismo, la xenofobia, la homofobia o cualquier aspecto que marque la diferencia entre las personas sin importar el lugar donde vida.

Siguiendo la misma línea, Cuadros y Quiñones (2016), sostiene la importancia de implementar políticas laborales destinadas a elevar la productividad de las empresas, antes que medidas de reducir sus costos no salariales, con la finalidad de generar un adecuado ambiente de competitividad y promoción de la formalización, también evalúan un test de igualdad. Es importante resaltar que la igualdad en los beneficios sociales de los trabajadores trae consigo aportes a la empresa, ya que cada trabajador se motiva al recibir un incentivo que ayuda a mantenerse motivado pero además ayuda de alguna forma a su familia y por consecuencia trae como resultado el buen estado de ánimo y tranquilidad que se verá reflejado en su entereza de su trabajo y las buenas relaciones en su centro de trabajo.

Asimismo, Toyama, sostiene que los beneficios sociales son estrategias que se debe utilizar para mejorar la relación que existe entre empleadores y sus colaboradores, reflejando la motivación, la identidad y el aumento de la productividad organizacional. (Torres, Arce e Iburgüen, 2019)

De acuerdo al artículo Up Spain, (s.f), sostiene que los beneficios sociales son las remuneraciones que reciben los trabajadores como parte de su sueldo, por su trabajo. Eso no quiere decir que sea un aumento de sueldo o pagos adicionales, tiene como finalidad mejorar la calidad de vida. Esto quiere decir que a nivel internacional también se considera que los beneficios sociales ayudan a dar satisfacción a los trabajadores y que en consecuencia trae consigo tranquilidad en su familia porque contribuye a cubrir ciertos gastos se toma como un incentivo a su trabajo o actividad que realizan.

Siguiendo la misma línea, el periódico El País, sostiene que estos beneficios se han convertido en una motivación y satisfacción laboral para el trabajador. Asimismo, en la misma publicación se manifiesta que la idea es la empresa empatices con sus empleados y a su vez puedan trabajar más complacidos y por ende serán más productivos. Esto nos conlleva a concluir que es sumamente importante que los beneficios sociales se den a todos los trabajadores por igual, ya que en el desempeño de su trabajo es el mismo.

En el mismo sentido, Briongos (2014), Señala que es la retribución indirecta para el trabajador de tal forma que pueda servir de protección para él y su familia. Recordemos que para las organizaciones es importante aumentar la motivación y productividad de sus trabajadores para lograr alcanzar sus objetivos. (p. 349) De acuerdo al blog Up Spain (s.p), señala que las empresas son más conscientes de que la calidad de vida, la reducción del estrés y la conciliación laboral son clave para aumentar la productividad de sus empleados y su fidelidad y para combatir el absentismo laboral.

Por otro lado, los Regímenes Laborales es el conjunto de actividades esenciales de la Administración Pública ejecutadas por los empleados públicos. (Escuela de gobierno y de gestión pública, 2020).

Por otro lado, El diario El Peruano (2019), sostiene que el esfuerzo por la gobernabilidad que además está alineada a los convenios internacionales ratificados por el Perú sobre igualdad de remuneración y no discriminación. Incluso la Organización Internacional del Trabajo en su reciente declaración

respecto a las relaciones laborales afirma de manera vehemente que se debe promocionar un empleo pleno y productivo con entidades fortalecidas laboralmente que se encarguen de brindar los beneficios respectivos a sus trabajadores. (s. p.)

En la misma línea Delgado (2012) sostiene una forma de mejorar la calidad de vida del trabajador es mediante la asignación de beneficios sociales no necesariamente deberán ser de carácter remunerativo, monetario o canjeable, basta que el empleador ya sea por un tercero o de manera directa asigne sus empleados. (p. 270). Partiendo de esa premisa Toyama (2015) sostiene que las demandas por proceso laborales de mayor recurrencia tienen que ver con los beneficios sociales y las relaciones laborales de éstos. (p.269)

Asimismo, Oliver, (2016) en el diario El País, sostiene que no solo el gobierno es único en velar por de los trabajadores. Esto data desde el siglo XIX, en las que se toman medidas para mantener el talento a través de la satisfacción laboral.

Por la misma línea se encuentra Torres. A. (2020), que sostiene son estrategias usadas para mantener la motivación de los trabajadores logrando que se identifiquen con mayor facilidad y sirva para una mejor productividad laboral.

Trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto legislativo N° 276. Sostiene que los trabajadores que prestan servicios al estado bajo este régimen laboral, son básicamente considerados como servidores públicos de carrera y funcionarios públicos; para poder ingresar a la administración pública deben cumplir con algunos requisitos como ser peruano mayor de 18 años en ejercicio, acreditar buena conducta y salud comprobada. (D.L. N° 276)

Según la Revista Latinoamericana de Derecho (2021), para el tránsito del régimen laboral CAS al régimen laboral del D. Leg. 728, o D. Leg. 276, según corresponda, deben cumplir los requisitos: Desarrollar labores de forma permanente, tener un contrato administrativo de servicios (CAS) por dos (2) años de forma continua o tres (3) años de modo discontinuo, el ingreso a la entidad mediante concurso público; asimismo,

Otro aspecto de la base teórica es el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la cual los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada, en aras de implementar una reforma laboral empezó a utilizar dicho régimen laboral, dentro de ellos se encuentran diversas entidades como la Sunarp, Indecopi, Sunat, Osinerming y Ministerios del estado, entre otros; frente a ello es menester



destacar los beneficios que tiene los trabajadores sujetos a este régimen laboral privado, dentro de ellos resaltan los siguientes beneficios sociales: Gratificaciones, CTS, descanso vacacional anual, asignación familiar, seguro de vida, participación en las utilidades.

Además, el Proyecto de Ley que establece el cálculo de la Compensación de Tiempo de Servicio (CTS) al personal comprendido en el Decreto Legislativo 276, en su artículo 43, Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, entiende que la remuneración de los funcionarios y servidores públicos está constituido por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. En esa misma línea se puede señalar que la CTS es un beneficio social que tiene por finalidad prever las contingencias o el riesgo que genera el cese del vínculo laboral para el trabajador como para su entorno familiar y se le otorga al trabajador con el propósito de construir un ahorro forzoso que le permita al servidor hacer frente a las futuras eventualidades que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral, asimismo, servirá para afrontar la desocupación frente al desempleo o despido arbitrario y además deberá servir para afrontar su veje del trabajador y su familia frente al infortunio, desgracia o desamparo, afrontar el fallecimiento del trabajador.

Según Guerrero (2017), señala que la remuneración principal es la suma de la básica y la reunificada; compensación que percibe el trabajador. En la misma línea, por remuneración reunificada señala es aquella remuneración complementaria del trabajador que no tiene que ver con la asignación familiar, riesgo de vida, condiciones de trabajo y otros de carácter permanente. (pp. 223 - 224).

Portugal, A. (2019), sostiene que las vacaciones de acuerdo al régimen 276, y para los sujetos al régimen CAS, sencillamente, no existía. Esa desigualdad ha sido subsanada por el D.L. N° 1405.

Siguiendo la misma línea Vargas, E. (2021), de acuerdo al análisis del D.L. 276, explica que establece el derecho a gozar anualmente de treinta días de vacaciones. Asimismo, también señala que únicamente los servidores pueden acumular hasta dos periodos de vacaciones. De este límite que la norma establece, se desprende que cualquier exceso de dos periodos vacacionales acumulados se pierde definitivamente; lo cual determina que sea imposible que

la entidad reconozca el goce efectivo o el abono de la compensación vacacional respectiva.

De acuerdo a TuSalario.org/Perú. (2022), señala que de acuerdo a la ley los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones en el año. Sin embargo, es requisito importante que el trabajador este laborando en el mes en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios correspondientes.

Haciendo una comparación con la doctrina Chilena, Huana, (2022), considera que las gratificaciones en Chile son de carácter jurídico y se deben pagar de forma obligatoria por parte del empleador. Además, sostiene que se confunde con un aguinaldo.

Para Campos, R. (2021), sostiene que las formas especiales de contratación están presentes tanto en el régimen laboral público como privado, en atención a rasgos o criterios que hacen necesario el establecimiento de regímenes especiales. Asimismo, los elementos o aspectos contemplados por el régimen laboral común también se dan en los regímenes especiales, pero con determinadas particularidades que lo hacen distintos.

De acuerdo a las investigaciones que realiza Nubecont (2022), sostiene que Decreto Legislativo N° 728, comprende distintos tipos de contratos modales laborales, distintos al régimen general que promueve la estabilidad laboral.

Por otro lado, el Sistema Único de Remuneraciones (SUR) acorde al Decreto Legislativo N° 276. Sostiene que se reglamenta la carrera administrativa en el sector público, pero además se regula y se crea el sistema único de remuneraciones (SUR), con la finalidad de otorgar a cada servidor público una remuneración adecuada de acuerdo a su nivel, antigüedad y responsabilidades; es así que se determinó los siguientes elementos: el haber básico, bonificaciones y beneficios. A. El haber básico. Es fijada es fijado de acuerdo a los niveles, especialidades, funciones y tareas, B. Las bonificaciones. Dentro de ello se considera a la bonificación personal, es la que está regulada por el D.L. 276, el cual señala que se compone de la antigüedad el personal y la bonificación familiar, la cual está regulada por el art. 52 de la misma norma., el cual corresponde a todo servidor que presta servicios al estado y que tiene carga familiar, finalmente, la bonificación diferencial y en el art. 53, corresponde a un

servidor de carrera que desempeñe un cargo que implique responsabilidad o para compensar condiciones de trabajo, C. Los beneficios, están regulados en los artículos 54, 55 y 56 del mismo decreto legislativo y son básicamente una asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio al Estado y se otorga por única vez, el aguinaldo se otorga en fiestas patrias y navidad y con respecto a la compensación por tiempo de servicio se otorga al finalizar el contrato laboral. Por otro lado, existen beneficios que no tienen caracteres remunerativos, como los CAFAE, el beneficio extraordinario transitorio, entre otros beneficios pero que no pueden ser tomados en cuenta para liquidación de beneficios sociales. Si bien es cierto que los servidores públicos reciben diversos beneficios, se debe tener en cuenta que estos beneficios no se toman en cuenta para una liquidación de beneficios, lo que ocasiona que los montos que percibe un servidor público al momento del cese de la relación laboral es muchas veces insignificante, a pesar de los esfuerzos que hace el Estado por crear un sistema único que pueda contemplar las relaciones laborales en el sector público, pues esto no ha sido posible hasta la actualidad, muy por el contrario se ha vulnerado muchos derechos. El Decreto Legislativo 1057, según Cortes (2021) sostiene que CAS es una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado. Puede ser efectivo mediante este contrato que el trabajador realice su labora de manera independiente y sin asistir al local de trabajo. Los requerimientos para el CAS son realizados por las diversas áreas que necesiten. Deberá contar con asignación presupuestal previamente por la oficina de la entidad a cargo de esta acción. Este tipo de contrato es a un plazo determinado con carácter de renovable. El contrato administrativo de servicios comprende: una remuneración no menor a la establecida mínima legalmente; ocho (8) horas diarias. (Cortés, N. 2021)

Régimen laboral 30057, también denominada Ley Servir, su objetivo es unificar a un solo régimen laboral para el sector de la administración pública o del estado, tratando en lo posible de que las entidades logren un mayor nivel de eficiencia y eficacia, con una mejor calidad del servicio civil.

Como principios de la Ley del Servicio Civil se tiene: a) Interés general. Para una mejor prestación del servicio al público; b) Eficacia y eficiencia a fin de lograr los objetivos de la entidad; c) Igualdad de oportunidades entre los trabajadores sin discriminación de ninguna índole; d) Mérito respecto al ingreso, permanencia,

ascenso y otros dentro de la carrera del servicio civil; e) Provisión presupuestaria; f) Legalidad y especialidad normativa g) Transparencia y de libre acceso; h) Rendición de cuentas de la gestión; i) ética pública; j) Flexibilidad que se adapta a las necesidades; k) Protección contra la arbitrariedad.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación:**

Es aplicada, porque el problema surgió de la práctica, al percibir que algunos trabajadores sienten descontento cuando se hace entrega de sus beneficios sociales en julio y en diciembre, ya que algunos trabajadores perciben de acuerdo al régimen laboral corresponde un sueldo completo en los meses señalados, mientras que otros trabajadores realizando la misma función reciben 300 soles de acuerdo al régimen laboral que estipula su contrato. En consecuencia conlleva a plantear una gestión de equidad en la percepción de sus beneficios laborales y para ello se tendría que modificar y solo tener un solo régimen laboral.

##### **Diseño de investigación:**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño es fenomenológico, de acuerdo con el objetivo principal es investigar, describir, identificar y comprender las experiencias de las personas en relación con un fenómeno y descubrir los elementos comunes de estas experiencias. (p. 493). Asimismo, refieren que el objetivo es describir, comprender y detallar los fenómenos desde la perspectiva de cada participante; se basa en el análisis de temas y la búsqueda de sus posibles significados; se hace estructuras universales para comprender las experiencias de los participantes; las experiencias se contextualizan en base al momento, lugar, persona y contexto que ocurre (p. 494).

Por consiguiente, se aplicó la entrevista para entender el fenómeno; es decir la situación acerca de la equidad en los beneficios sociales según el régimen laboral, posteriormente se describió y entendió los fenómenos desde cada punto de vista de los participantes, finalmente se analizó para llegar a una conclusión.

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

##### **3.2.1. Categoría**

La categorización es primordial en una investigación cualitativa, ya que su uso permite el análisis e interpretación de los datos conseguidos.

En ese sentido, la primera categoría de la investigación a realizarse es: Gestión de equidad de los beneficios sociales, la cual se subdividirá en dos subcategorías: Gestión y equidad; y vacaciones, gratificaciones y CTS.

Como segunda categoría se tiene: Régimen Laboral, la cual se subdividirá en dos subcategorías: Régimen laboral 276, 728, 1057 y 30057.

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

Es una Municipalidad distrital de La Libertad, que es una institución pública encargada de la gestión en el distrito, provincia de Ascope.

### **3.4. Participantes:**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra de participantes para el enfoque cualitativo se "seleccionan casos con un perfil similar pero que son representativos de una población". (p. 388). Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, se eligió una muestra de ocho participantes de elección aleatoria de una Municipalidad distrital de La Libertad.

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

#### **3.5.1. Técnicas**

Entrevista de tipo semi-estructurada, se elaboró un guion de lo que entrevistado debe responder, con preguntas abiertas para que el entrevistado exprese su opinión y responda referente a lo preguntado, para lo cual es el entrevistador el que dirige la entrevista para obtener respuestas acordes con las categorías. La entrevista es con el objetivo de buscar información general, examinar datos sobre las categorías y recopilar información que permita una mejor comprensión de las categorías examinadas de acuerdo a como sucede en el escenario del estudio.

#### **3.5.2. Instrumentos**

Guía de entrevista es el instrumento que se estructuró en base a la teoría seleccionado las categorías y subcategorías relacionadas al objeto de estudio, que fueron gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral en trabajadores de una municipalidad; guía que fue

elaborado con preguntas abiertas para que el entrevistado responda con libertad y aporte información relevante.

La guía de entrevista según régimen laboral en trabajadores de una municipalidad fue elaborada con tres categorías, de acuerdo al marco teórico descrito líneas arriba, estructurado con preguntas abiertas con un total de 15 ítems.

### **3.6. Procedimientos:**

Se utilizó la técnica de entrevista semi-estructurada, con su respectivo instrumento la guía de entrevista, se solicitó los permisos correspondientes con el alcalde de la municipalidad y con los participantes del estudio para su autorización y proceder a realizar la entrevista.

### **3.7. Rigor científico:**

**La credibilidad o máxima validez.** Parra y Briceño (2013). Afirman que se logra en la medida en que el investigador recopila información a través de observaciones y conversaciones largas. En este caso se utilizó la entrevista semi-estructurada, lo que conlleva a recolectar información relevante de parte de los participantes.

**La transferibilidad,** de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “El investigador debe describir el entorno, los participantes, los materiales, el tiempo de estudio, etc., completamente y con precisión” (p. 458).

**La confiabilidad.** De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostiene que “está relacionado a la credibilidad y se refiere a minimizar los prejuicios y tendencias del investigador”. (p. 459)

### **3.8. Método de análisis de la Información:**

En el proceso de análisis de información, se utilizan la información y los datos disponibles. Sobre ellos, se aplica la capacidad profesional de los analistas para: organizar, sintetizar la esencia de los contenidos y elaborar informes dirigidos a satisfacer las necesidades de conocimiento del usuario. Se crea entonces inteligencia, un producto terminado que soporta directamente la toma de decisiones. (Rodríguez, R 2006)

### **3.9. Aspectos éticos:**

La ética del investigador debe enmarcarse dentro de la honestidad de sus afirmaciones y la exposición de sus teorías, con unas condiciones mínimas de dignidad y calidad. En este sentido, Babbie (2000), señala que la modestia es una fiel y callada compañera que está siempre presente, es prudente cuando habla y casta cuando opina. En consecuencia, como estudiantes debemos ser respetuosos de la confidencialidad de los participantes que de muy buena voluntad realizaron la encuesta para mi investigación. Asimismo, la honestidad al recopilar los datos para dicha investigación.



## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Interpretación de las respuestas obtenidas en las guías de entrevistas

Los resultados se obtuvieron de la interpretación que se realizó a las opiniones de cada participante para lo cual se utilizó el método interpretativo para analizar cada respuesta referida a las preguntas planteadas en relación con los objetivos categorías. A continuación, se redacta los resultados en concordancia con los objetivos específicos:

**Tabla 1**

*Cargo de los trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad.*

<b>1.- ¿Cuál es el cargo que tiene en la entidad? Sustente su respuesta.</b>	
<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Técnico en informática
<b>Entrevistado 02</b>	Sub Gerente de Recaudación Tributaria
<b>Entrevistado 03</b>	Secretaria en la Gerencia Municipal
<b>Entrevistado 04</b>	Jefa de la unidad de procedimiento sancionador (UPS).
<b>Entrevistado 05</b>	Tesorero de la municipalidad
<b>Entrevistado 06</b>	Asistente administrativo
<b>Entrevistado 07</b>	Jefe del Área de Presupuesto
<b>Entrevistado 08</b>	Asistente en la Unidad de Registro Civiles.

**Interpretación:** Con respecto a la primera interrogante que se planteó los 8 participantes respondieron que los cargos especificados son variados desde algunos con poca responsabilidad a otros con gran responsabilidad, asimismo, que son de diferentes regímenes laborales.

**Tabla 2**

*Actividad que desarrollan los trabajadores de una Municipalidad*

**2.- ¿Qué actividad desarrolla en la entidad? Sustente su respuesta. Fundamente su respuesta.**

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Mantenimiento de sistemas informáticos. Diseño de material publicitario, afiches, revistas. Diseño y publicación en la página web. Realizar soporte técnico de los equipos de cómputo.
<b>Entrevistado 02</b>	Recaudación de los tributos municipales como notificación y siguiente del pago de los impuestos tributarios municipales, impuesto predial, alcabala, impuesto al patrimonio vehicular, arbitrios y demás que tributos municipales, a través de la notificación de las relaciones de determinación, multa y órdenes de pago, otorgando facilidades de calificación con convenios de fraccionamiento La actividad que desarrollo, es la de asistente administrativo y/o secretaria y son las siguientes: Recepción de expedientes. Foliar expedientes. Derivar expedientes a las diferentes áreas. Agendar el despacho de la Gerenta Municipal.
<b>Entrevistado 03</b>	Realizar llamadas telefónicas. Redacción de Documentos. Preparar Informes, Memorandos, Cartas, Oficios, Actas, entre otros. Revisar el correo electrónico de la Gerente Municipal. Actualizar el directorio Municipal

- Coordinar reuniones con los diferentes gerentes de la municipalidad.
- Mantener el Acervo documentario en Orden y bien archivado.
- Otras que se me asigne.
- Analizar los expedientes,
- Determinar si se debe sancionar o no,
- Elaborar la Resolución de Sanción o, no ha lugar a la sanción, de acuerdo a los medios probatorios anexados al expediente.
- Elevar los expedientes a la Sub Gerencia de
- Entrevistado 04** Fiscalización y Control.
- Elevar los expedientes a la Oficina de Ejecución Coactiva.
- Resolver las reconsideraciones de las Resoluciones de Sanciones.
- Además, estoy a cargo de la secretaria técnica de Procedimientos Disciplinarios.
- Entrevistado 05** Atención al público y realizar las cobranzas sobre diversos tipos de recaudación
- Revisión documentación del área de servicios
- Entrevistado 06** públicos, solicitud de bienes, etc. y recursos humanos, Cálculos de planillas
- Elaborar las certificaciones presupuestales de los ingresos y gastos
- Entrevistado 07** Conciliación con el marco Legal de las partidas presupuestales
- Elaboración de presupuestos participativo
- Redactar, Informes, Requerimientos y Resoluciones Jefaturales.
- Entrevistado 08** Celebración de Matrimonio.
- Registro de Nacimiento.
-

**Interpretación:** Se obtuvo las actividades que partes desde la recepción de documentos, el proceso de preparación de informes y documentos varios para el usuario como para las demás áreas, la evaluación de expedientes sobre procesos administrativos disciplinarios, elaboración de presupuestos participativos, registros civiles, recaudación de los tributos municipales y el mantenimiento y reparación de los equipos informáticos.

### **Tabla 3**

*Conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de una  
Municipalidad*

---

**3.- ¿Qué entiende por beneficios sociales en el marco del trabajo en el sector público? Sustente su respuesta.**

---

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Son los derechos que aparte del sueldo nos asignan por cargo y según nuestro contrato.
<b>Entrevistado 02</b>	Es una estimulación dineraria que se le otorga al trabajador a fin de generar ayuda en beneficio de su familia y en mejores de la canasta básica familiar ejemplo asignación familiar
<b>Entrevistado 03</b>	Se entiende por beneficios sociales a un derecho que se le otorga a un trabajador por laborar en una entidad pública en este caso se otorga a los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo 276, 728 y a los del Régimen de contrato cas 1057.
<b>Entrevistado 04</b>	Son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que

	realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario.
<b>Entrevistado 05</b>	Son aquellos que están asignados a los trabajadores adicional al sueldo mensual que nos pagan
<b>Entrevistado 06</b>	Son los derechos que corresponde a los trabajadores de acuerdo al contrato adquirido.
<b>Entrevistado 07</b>	Son beneficios otorgados por ley por parte del empleador (Municipalidad) con el objeto de aliviar o mejorar la situación social del trabajador y su familia.
<b>Entrevistado 08</b>	Son beneficios otorgados a los trabajadores de acuerdo a Ley o mediante negociaciones colectivas (acuerdos) entre el Empleador y el Trabajador, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida del trabajador

---

**Interpretación:** Con respecto a la tercera las respuestas obtenidas determinan que los beneficios sociales son los derechos, estimulación o retribución dineraria y/o beneficios que se les asigna a los trabajadores de acuerdo a diversos aspectos como el cargo, la tarea que realizan y negociación colectiva que reciben los trabajadores fuera de la remuneración mensual.

**Tabla 4**

*Conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de una Municipalidad.*

---

**4.- ¿Conoce cuáles son los beneficios sociales que tiene usted como trabajador? Sustente su respuesta.**

---

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Si, aguinaldo por fiestas patrias y navidad.

	Pago por luto y sepelio.
<b>Entrevistado 02</b>	Por lo general estos beneficios se adquieren por solicitud del trabajador CTS, vacaciones truncas SÍ, tenemos derechos de sindicalización y huelga Asimismo 98 días como descanso pre y post natal Vacaciones
<b>Entrevistado 03</b>	Aguinaldo por fiestas patrias y navidad Entre otros ganados a través de convenios y pactos colectivos con el sindicato de trabajadores.
<b>Entrevistado 04</b>	Gratificaciones legales Seguro de vida. Pago de escolaridad
<b>Entrevistado 05</b>	Pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad Vacaciones Pago por luto y sepelio Gratificaciones
<b>Entrevistado 06</b>	CTS Pago por luto y sepelio entre otros Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios: es equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.
<b>Entrevistado 07</b>	Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año C.T.S. a ser depositado en los meses de mayo y noviembre Aguinaldos Vacaciones
<b>Entrevistado 08</b>	Licencia por maternidad Licencia por enfermedad Licencia por Luto y Sepelio

Compensación por Tiempo de servicio  
Quinquenios

---

**Interpretación:** Con respecto a la cuarta interrogante que se planteó, las respuestas se enmarcan en beneficios tales como aguinaldo por fiestas patrias y navidad, gratificaciones, subsidio por luto y sepelio, pago por cumplir 25 y 30 años de servicio, licencias por maternidad, enfermedad, quinquenios y compensación por tiempo de servicios.

**Tabla 5**

*Conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de una Municipalidad*

---

**5.- ¿Los beneficios sociales que tiene son los mismos que el resto de trabajadores de la entidad o encuentra alguna diferencia? Sustente su respuesta.**

---

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Todos tenemos el pago por luto y sepelio, pero algunos trabajadores tienen gratificación en julio y navidad de un sueldo y a otros solo nos dan 300 soles
<b>Entrevistado 02</b>	No, eso mucho depende del régimen en el cual se encuentre, los nombrados bajo el decreto legislativo, cuentan con quinquenios, por consumación de derechos adquiridos como son, por pactos colectivos.
<b>Entrevistado 03</b>	Si tenemos los mismos, a diferencia en el régimen de contrato de 728 que cuentan con compensación de Tiempo de Servicio y Seguro complementario de Riesgo
<b>Entrevistado 04</b>	No son iguales.

	Son diferentes la diferencia es por cada régimen laboral que existe.
<b>Entrevistado 05</b>	No son iguales, he visto y sé que hay otros compañeros que les pagan diferente en fiestas patrias y navidad por ejemplo le dan un sueldo mientras que a mí solo un monto muy reducido.
<b>Entrevistado 06</b>	No, depende del régimen en el que se encuentre de acuerdo a su contrato <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay diferencia, en mi caso me corresponde de acuerdo lo que el gobierno señala que no pasa de 400 soles</li> </ul>
<b>Entrevistado 07</b>	• En cuanto a los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 correspondiéndoles como aguinaldo una remuneración completa.
<b>Entrevistado 08</b>	Son Diferentes ya que el personal obrero cuenta con diferentes bonificaciones.

---

**Interpretación:** Los 8 participantes consideran que si bien es cierto de los datos obtenidos se tiene como respuestas que no son los mismos beneficios sociales que tienen los trabajadores pues algunos reciben bonificaciones que otros no lo hacen, y esto es en referencia a según como es su contrato de trabajo o su régimen laboral ya sea 276 o 728 y el área donde se desempeñan.

**Tabla 6**

*Conocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de una Municipalidad*

**6.- ¿Porque cree que hay beneficios sociales que otros trabajadores tienen y usted no los tiene? Sustente su respuesta.**

**Entrevistados**

**Respuestas**



- Entrevistado 01** No sé, pero sé que hay trabajadores que cobran esos beneficios que dije
- Por pactos colectivo y derechos adquiridos y modalidades del régimen, en una municipalidad debido a su propia Ley orgánica, se establecen tres tipos de modalidades contractuales, como son CAS
- Entrevistado 02** y cada uno goza de beneficios de acuerdo a ley, si existe el caso que haya locadores de servicio que no gozan de absolutamente ningún beneficio recién se activa cuando demandan sus derechos ante la entidad.
- Quizá porque hago la labor de administrativo en el
- Entrevistado 03** régimen obrero hace la labor de obrero expuesto a riesgos
- Entrevistado 04** Porque los beneficios son otorgados por ley y cada régimen tienen distintos beneficios
- Entrevistado 05** Según escuché fue por el tipo de régimen al que pertenece
- Entrevistado 06** Es de acuerdo al régimen es que se le otorga los beneficios sociales. Todos no estamos en el mismo régimen a pesar que la labor puede ser la misma
- Por la diferencia de régimen laboral al que se pertenece, en el caso mío pertenezco al régimen de la actividad pública
- Entrevistado 07** • En el caso de los obreros municipales por la naturaleza de su trabajo pertenecen a otro régimen laboral, ellos perciben un sueldo completo por cada aguinaldo de navidad y fiestas patrias
- Entrevistado 08** Por qué nos encontramos en diferente modalidad de contratación

---

**Interpretación:** Con respecto a la sexta pregunta los participantes afirman que según la labor que realizan y el régimen laboral se les asigna unos beneficios y que está establecido por ley y que no todos los

trabajadores tienen el mismo régimen laboral pues algunos son CAS, otros de la 276 y otros del régimen obrero

**Tabla 7**

*Identifican los regímenes laborales*

<b>7.- ¿Qué entiende usted por régimen laboral? Explique.</b>	
<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Es según nuestro contrato de trabajo
<b>Entrevistado 02</b>	Es un sistema de régimen laboral el cual se diferencia uno del otro
<b>Entrevistado 03</b>	Régimen laboral se entiende como condición a la cual voy a desempeñar
<b>Entrevistado 04</b>	Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. De ese modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (Son en total 15 aproximadamente).
<b>Entrevistado 05</b>	Es el que nos permite tener un contrato de trabajo en la municipalidad
<b>Entrevistado 06</b>	El régimen laboral lo determina nuestro contrato el firmamos en el momento de iniciar el vínculo laboral.
<b>Entrevistado 07</b>	Conjunto de funciones y actividades propias de la Administración Pública, realizadas por los empleados y/o trabajadores, existen variedades de regímenes laborales
<b>Entrevistado 08</b>	Son las diferentes condiciones de actividades que realiza el trabajador en su centro laboral.

**Interpretación:** Con respecto a la séptima interrogante que se planteó los participantes responden que son funciones o actividades que tienen que ver con su contrato y cargo que desempeñan en la municipalidad

**Tabla 8**

*Identifican los regímenes laborales*

<b>8.- ¿Cuál es el régimen laboral al cual usted pertenece? Mencione</b>	
<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Es el régimen 276
<b>Entrevistado 02</b>	CAS decreto legislativo 1057
<b>Entrevistado 03</b>	El régimen laboral por el cual me encuentro contratada es el de Decreto Legislativo 1057, Contrato Administrativo de Servicio CAS
<b>Entrevistado 04</b>	Pertenezco al régimen laboral bajo Decreto Supremo N°1057. Es el que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)
<b>Entrevistado 05</b>	Régimen de la 276
<b>Entrevistado 06</b>	CAS
<b>Entrevistado 07</b>	Pertenezco al régimen laboral de la actividad pública regido por el decreto legislativo N° 276
<b>Entrevistado 08</b>	D.L.N 276

**Interpretación:** De todas las entrevistas aplicadas se manifiesta entre los regímenes que se mencionan en los resultados son: el régimen del D. Leg. 276, CAS.

**Tabla 9***Identifican los regímenes laborales de una Municipalidad***9.- ¿Conoce usted cuáles son los regímenes laborales que existen en la entidad? Mencione**

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
	276
<b>Entrevistado 01</b>	728 CAS
<b>Entrevistado 02</b>	D.L. 276, D.L. 728, D.L. 1057
<b>Entrevistado 03</b>	Sí Decreto Legislativo 276 Contratados y Nombrados en la carrera administrativa, Decreto N° 728 Personal contratado obrero y personal bajo el régimen de contrato 1057 Contrato Administrativo de Servicio CAS
<b>Entrevistado 04</b>	Los regímenes que existen en la entidad son: 728, 276, 1057. 276
<b>Entrevistado 05</b>	728 CAS
<b>Entrevistado 06</b>	Son: 728, 276, 1057 El régimen laboral de la actividad pública en donde pertenecen los trabajadores empleados
<b>Entrevistado 07</b>	El régimen laboral de la actividad privada en donde pertenecen los obreros
<b>Entrevistado 08</b>	D.L.276 y 728, CAS

**Interpretación:** Respecto a la novena interrogante que se planteó a los participantes respondieron que existen los regímenes del D. Leg. 276, D.Leg. 728 y CAS.

**Tabla 10**

*Relación de los beneficios sociales con los regímenes laborales*

**10.- ¿Sabe el por qué los beneficios sociales dependen del régimen laboral al cual pertenece? Fundamente su respuesta**

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Sé que hay diferencia, pero desconozco el porqué
<b>Entrevistado 02</b>	Por su propia naturaleza y ley de composición y por la jurisprudencia
<b>Entrevistado 03</b>	Si, bien es cierto en los contratos cas no hay una homologación o una estructura igual que tienen los contratados por 276 y 728 sólo tenemos al terminar o renunciar a nuestro régimen una liquidación por vacaciones trucas no, pero si bien es cierto nuestro sindicato mediante acuerdos que se tiene con la municipalidad.
<b>Entrevistado 04</b>	Porque el régimen laboral determina los beneficios sociales que el trabajador tendrá.
<b>Entrevistado 05</b>	No lo sé.
<b>Entrevistado 06</b>	Porque de acuerdo al régimen laboral se determina los beneficios sociales que corresponde al trabajador
<b>Entrevistado 07</b>	Por la actividad que realiza cada trabajador en el caso de trabajadores municipales y serenazgo tiene mayor actividad física por lo que su trabajo es más riesgoso y cansado, En el caso de los trabajadores CAS, su remuneración es más elevada pero no gozan de ciertos beneficios sociales
<b>Entrevistado 08</b>	Si

**Interpretación:** Los 8 participantes consideran que se obtuvo como respuestas afirmando saber que hay diferencia pero no el motivo, también que depende del régimen laboral y otros de los participantes

manifiestan que se refiere al tipo de actividad o función que realizan en la municipalidad.

**Tabla N° 11**

*Importancia los regímenes laborales*

**11.- ¿Cree que es importante tener en cuenta los regímenes laborales en la municipalidad que Usted labora?**

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Claro que sí, porque hay algunos trabajadores que tienen mayores beneficios
<b>Entrevistado 02</b>	Por supuesto que es importante pero el legislativo es al momento de dictaminar no logra comprender pro que la desventaja un régimen del otro por ejemplo el CAS no goza de los beneficios que debería, en otras palabras, el legislador no está al nivel para dictaminar este tipo de leyes pro la poca preparación y nivel, existiendo de esta manera una discriminación salarial
<b>Entrevistado 03</b>	Sí cada persona que trabaja en la municipalidad sabe con qué régimen laboral se encuentra contratado y es importante ya que a través de los diferentes sindicatos obtenemos acuerdos pactados para el beneficio del trabajador.
<b>Entrevistado 04</b>	Por supuesto que sí, para saber a que régimen pertenezco y saber cuáles son mis beneficios
<b>Entrevistado 05</b>	Si es importante
<b>Entrevistado 06</b>	Considero que sí, ya que de acuerdo al régimen laboral es que corresponde los beneficios me corresponderían como trabajador de la municipalidad

- Entrevistado 07** Si es importante porque cada régimen se aplica a cada actividad de trabajo
- Entrevistado 08** Si, ya que así ofrecen bienestar a los trabajadores.
- 

**Interpretación:** Los 8 participantes consideran que es importante el tener en cuenta los regímenes laborales pues producto de ello hay diferencias en los beneficios sociales que tienen los trabajadores, pues algunos con CAS, otros contratados con un régimen diferente y otros nombrados pero que no tienen los mismos beneficios por igual.

**Tabla 12**

*Comprenden la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales.*

---

**12.- ¿Considera usted que la entidad debería realizar alguna acción para nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales? Explique.**

---

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Pagar a todos por igual
<b>Entrevistado 02</b>	Si considero, pero lamentablemente existe una traba un candado, que ello se debate en el congreso para aprobar la ley de presupuesto público y de acuerdo a ley está prohibido el incremento salarial en el sector público salvo excepciones
<b>Entrevistado 03</b>	No solo en la municipalidad a nivel nacional sólo debería de haber un sólo régimen de contrato para así tener igualdad ante otros trabajadores
<b>Entrevistado 04</b>	Considero que sería bueno para los trabajadores, pero no para la entidad ya que se generaría mayor

	gasto, lo que implicaría que se dejen de realizar obras u otros gastos ya se han planificado
<b>Entrevistado 05</b>	Por supuesto que sí, pues no es justo que unos ganen más que otros, si trabajamos igual. Pienso que sería un gran avance igualar los beneficios para todos los trabajadores en general, ya que en algunos casos los trabajadores realizan la misma función y los beneficios son diferentes por
<b>Entrevistado 06</b>	el régimen en que se encuentran, al igual estos beneficios los trabajadores se sentirán recompensados de forma justa y ello motiva al trabajador a seguir laborando con mayor entusiasmo. Si es importante nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales para evitar sentir discriminación
<b>Entrevistado 07</b>	• Por otro lado es muy irrisorio los aguinaldos de los trabajadores del sector público en comparación con los del sector privado
<b>Entrevistado 08</b>	Si, debería evaluar al trabajador

---

**Interpretación:** Los 8 participantes manifiestan que deberían nivelar el pago de beneficios a todos los trabajadores, incluso no solo en la municipalidad sino en todo el Perú.

**Tabla 13**

*Comprenden la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales.*

---

**13.- que son las consecuencias de tener diferencia en los beneficios sociales en trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022? Explique.**

---



<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Bueno, desconozco porque al final todos trabajamos igual
<b>Entrevistado 02</b>	Obviamente calidad de vida, ganas más poder adquisitivo, y bienestar para tu familia entorno
<b>Entrevistado 03</b>	Las consecuencias es que algunos trabajadores obtienen mayor beneficio en la canasta básica familiar y/o remuneración
<b>Entrevistado 04</b>	Las consecuencias son el malestar por parte de los trabajadores que no tienen los mismos beneficios a pesar que cumplen con el mismo horario laboral.
<b>Entrevistado 05</b>	Hay un descontento y recelo de unos trabajadores con otros, y eso a veces desanima porque uno gana menos.
<b>Entrevistado 06</b>	Creo que en algunos casos que conocen sobre los diferentes regímenes y por ende los beneficios que se da de acuerdo a ello hace que se sientan mas optimistas o desganados cuando llega julio y navidad sobre todo por la diferencia de la gratificación y aguinaldo.
<b>Entrevistado 07</b>	El trabajador se puede sentir discriminado a partir de su bajo sueldo y su bajo aguinaldo <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador se puede ver tentado a actos de corrupción</li> </ul>
<b>Entrevistado 08</b>	La limitaciones del trabajador

**Interpretación:** Los 8 participantes consideran que se obtuvo respuestas que incide en la calidad de vida, el poder adquisitivo, el bienestar familiar, recelo y desgano y probable acción de corrupción.

**Tabla 14**

*Comprenden la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales.*

---

**14.- Existen beneficios sociales que ha identificado en su centro de trabajo que algunos trabajadores tienen y otros no; ¿cuáles son? Fundamente su respuesta.**

---

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Si, algunos trabajadores de obras tienen más beneficios que nosotros
<b>Entrevistado 02</b>	Si, bonificaciones, quinquenios, diferencia entre aguinaldos y gratificaciones
<b>Entrevistado 03</b>	Contrato de Régimen privado Obrero 728 Contrato Administrativo de Servicio CAS Decreto Legislativo 1057 Contrato de la Ley Administrativa Decreto Legislativo 276
<b>Entrevistado 04</b>	Si por ejemplo los del régimen 276 tienen como beneficio el pago de su aguinaldo un sueldo mientras los CAS (1057) solo 300 soles. Pago de movilidad
<b>Entrevistado 05</b>	Pago por familia Gratificaciones
<b>Entrevistado 06</b>	La diferencia más precisa es la gratificación con el aguinaldo en algunos trabajadores de acuerdo al régimen laboral.
<b>Entrevistado 07</b>	En el caso de los aguinaldos de fiestas patrias y navidad los empleados perciben solo lo dispuesto por el gobierno que oscila entre 300 y 400 soles, mientras que los trabajadores obreros reciben un sueldo completo
<b>Entrevistado 08</b>	Si, pago de CTS, Escolaridad

---

**Interpretación:** Los 8 participantes consideran que entre estos beneficios se tiene: gratificaciones que reciben los que pertenecen al régimen 728, pago de movilidad, pago por familia, escolaridad y CTS que no es igual para todos los trabajadores del municipio.

**Tabla 15**

*Comprenden la igualdad de los beneficios sociales*

**15.- ¿Cree que es importante tener equidad (igualdad) en los beneficios sociales de todos los trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022? Fundamente su respuesta.**

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Entrevistado 01</b>	Claro que es importante porque los trabajadores Vivimos en un sistema de poderes en el cual se mezclan apetitos e interés personales con los laborales, se habla mucho de derechos laborales pero en la práctica no existe igualdad, sociedad consumidora donde nadie quiere ser menos que nadie lamentablemente no existe regulación en este país para diferenciar el pago salarial con responsabilidad y compromiso se han inventado una serie de figuras a fin de evadir la igualdad, discriminado de esta manera a las a la clase trabajadora que es el motor que mueve la economía de una nación.
<b>Entrevistado 02</b>	Si bien es cierto en la entidad en la que laboro si se tiene equidad ya que nos otorga a cada quién lo que nos corresponde, iguales no podríamos decir que necesitamos estar iguales porque cada persona se contrata de acuerdo al tipo o función en la cual desempeña.
<b>Entrevistado 03</b>	

- Entrevistado 04** Creo que es importante ya que se generaría un mejor ambiente laboral.
- Entrevistado 05** Por supuesto que sí, porque no habría diferencia entre lo que gana un trabajador y otro, a pesar de desarrollar el mismo trabajo.
- Entrevistado 06** Considero que en la situación en la que nos encontramos se debería dar la equidad en los beneficios sociales independiente del régimen laboral
- Entrevistado 07** Si, para evitar que el trabajador se sienta marginado y dado lo crítico de la situación económica el incremento que se daría sería un importante alivio económico para la familia del trabajador municipal.
- Entrevistado 08** No, por qué cada trabajador tiene diferentes modalidades de contratación y cada uno realizamos diferentes actividades ya sea administrativa u Obrero
- 

**Interpretación:** Los 8 participantes consideran importante el que se iguale los beneficios sociales en todos los trabajadores de la municipalidad dado que todos desempeñan su función de acuerdo al cargo, y que a fin de evitar descontento y malestar aplicar una estrategia para igualar estos beneficios sin distinción.

## 4.2. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general *Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022*. En la cual se aplicó a 8 personas las cuales son trabajadores de la municipalidad con diferentes cargos, alcanzando como resultados que los beneficios sociales son una parte de la retribución indirecta que pretenden aportar a los trabajadores una protección más allá de la impuesta por la legislación vigente. Se articulan a través de diferentes programas dependiendo de la finalidad que se pretenda con ellos y, pueden dirigirse tanto al trabajador como a los miembros de su familia, tal como lo sostiene Briongos (2014). Asimismo, el no goce de los beneficios sociales es un factor que influye en desarrollo profesional y que es factor determinante en el clima laboral y que producto de ello existen muchos accidentes laborales y crece un desinterés por seguir estudiando debido al poco ingreso que tiene cada profesional. Samamé (2020). En tal sentido la investigadora coincide en que los beneficios laborales ayudan a mejorar el clima laboral y a su vez es una forma de retribuir a su esfuerzo realizado, sin embargo cabe señalar que de acuerdo al régimen laboral no todos los trabajadores perciben los mismos beneficios.

En cuanto al primer objetivo específico sobre *Describir los beneficios sociales de cada régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022*, se logró obtener información a través de la aplicación de la entrevista respecto a los cargos especificados son variados desde algunos con poca responsabilidad a otros con gran responsabilidad, asimismo, que son de diferentes regímenes laborales y que las actividades parte desde la recepción de documentos, el proceso de preparación de informes y documentos varios para el usuario como para las demás áreas, la evaluación de expedientes sobre procesos administrativos disciplinarios, elaboración de presupuestos participativos, registros civiles, recaudación de los tributos municipales y el mantenimiento y reparación de los equipos informáticos.

En opinión de la investigadora, la responsabilidad de delegar un cargo debe ser acorde a la idoneidad del mérito del trabajador con respaldo de estudios, capacitaciones constantes y considerando que hay labores que son sencillas de manejar, pero que sin embargo requiere de compromiso para desarrollar su trabajo con identificación institucional.

Respecto al segundo objetivo específico sobre *Identificar los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022*, los trabajadores si conocen los regímenes al que pertenecen y que es de acuerdo al contrato y cargo que desempeñan y refieren el régimen al que pertenecen pero no saben la diferencia entre uno y otro régimen. Asimismo, refieren que no conocen si hay mayores beneficios de acuerdo al régimen.

En opinión de la investigadora, se puede notar que los trabajadores conocen a que régimen pertenecen, sin embargo desconocen los beneficios sociales que tiene cada régimen y si es favorable para ellos, es importante que el trabajador conozca los regímenes laborales pero sobre todo que se debe igualar los beneficios porque puede ser un aliciente para los trabajadores en situaciones difíciles que se está viviendo en este contexto y tener un beneficio social de una gratificación de un sueldo en estos tiempos sería de gran ayuda para la canasta familiar.

Finalmente, en relación al tercer objetivo sobre *Comprender la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.*, se puede señalar que de los entrevistados manifestaron que Manifiestan que deberían nivelar el pago de beneficios a todos los trabajadores, incluso no solo en la municipalidad sino en todo el Perú y mejoraría la calidad de vida, el poder adquisitivo, el bienestar familiar, recelo y desgano y probable acción de corrupción. Además, todos desempeñan su función de acuerdo al cargo, y que a fin de evitar descontento y malestar aplicar una estrategia para igualar estos beneficios sin distinción.

En opinión la investigadora, sostiene que es razonable la igualdad de los beneficios sociales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus

familias, además, que sería una forma de que el trabajador pueda identificarse con mayor satisfacción en el desempeño de su labor, ya que las múltiples preocupaciones familiares por los gastos no concentra su energía para un mejor rendimiento laboral, es una forma de motivar al trabajador.

## V. CONCLUSIONES

Respecto al Objetivo general se concluyó que la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad son los derechos, estimulación o retribución dineraria y/o beneficios que se les asigna a los trabajadores de acuerdo a diversos aspectos como el cargo, la tarea que realizan y negociación colectiva que reciben los trabajadores fuera de la remuneración mensual, pero que sin embargo al nivelar los beneficios en los trabajadores sería un factor importante en el desarrollo profesional y ser un factor determinante en el clima laboral y en crecimiento profesional para mejorar profesionalmente y como consecuencia va repercutir de forma positiva a la municipalidad o empresa que labore.

En cuanto al primer objetivo específico se concluyó que, los trabajadores conocen respecto al régimen laboral al que pertenecen y la laborar que desempeñan en la municipalidad de acuerdo al cargo y a la meta propuesta en la que fueron contratados. Asimismo, saben en parte los beneficios sociales que les corresponde según régimen laboral, sin embargo desconocen la diferencia de los beneficios sociales que tiene cada régimen.

Respecto al segundo objetivo específico se concluyó que conocen sus beneficios laborales y que diferencian entre ellos, sin embargo, desconocen el motivo de la diferencia, o qué si se refiere al tipo de actividad o función que realizan en la municipalidad, pero que es importante tener en cuenta porque los regímenes laborales determina el pago de los beneficios sociales, ya que algunos son CAS, otros contratados con un régimen diferente y otros nombrados pero que no tienen los mismos beneficios por igual.

Respecto del tercer objetivo se concluyó que es importante comprender la diferencia de los regímenes laborales para el pago de los beneficios sociales, pero que se debe nivelar los beneficios sociales en todo el Perú, igualar los beneficios sociales en todos los trabajadores de la municipalidad ya que todos desempeñan su función de acuerdo al cargo, y que a fin de evitar descontento y malestar aplicar una estrategia para igualar estos beneficios sin distinción e



incluso ayudaría a que se capaciten y mejoren sus estrategias en el cargo en el que está.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a quienes dirijan la entidad Municipal, que se implemente como estrategia igualar los beneficios sociales para todos los regímenes laborales.

A los funcionarios responsables, elaborar un plan a mediano y largo plazo de conversión a un solo régimen laboral acorde con lo estipulado en la Ley de Servicio Civil.

Al responsable de presupuesto de la entidad solicitar a corto plazo disponer de un presupuesto adicional para equiparar los beneficios sociales de todos los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Almagro, L. (2021). *Efectos de la Ley CAS N° 31131 y la Discriminación de los Regímenes Laborales del Sector Público*. Recuperado de: [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/6061/LEONA\\_RDO%20ALBERTO%20ALMAGRO%20FUENTES%20CADILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/6061/LEONA_RDO%20ALBERTO%20ALMAGRO%20FUENTES%20CADILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Barragán, et al. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*. Colombia. Recuperado de: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bensusán, G. (2015). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Recuperado de: [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2414/efectividadlegislacionlaboral\\_bensusan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2414/efectividadlegislacionlaboral_bensusan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Briongos, N. (2014). *Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid*. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O%20328.pdf;jsessionid=B999E1F1DEF02DBC905E2F61C30CCA39?sequence=1>
- Bronstein, A. (s.f). *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>
- Campos, S. (2010). *¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial?* Cuzco. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp->

[content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-689-700.pdf](http://content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-689-700.pdf)

Cuadros, F y Quiñones, S. (s.f.). *Cuando la excepción se vuelve una regla. ¿Cuál es el régimen general en el Perú?*. Soluciones Laborales: Economía Laboral. <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Cuando-la-excepci%C3%B3n-se-vuelve-la-regla-cu%C3%A1l-es-el-r%C3%A9gimen-laboral-general-en-el-Per%C3%BA.pdf>

CEPAL (2018). *La igualdad no solo promueve el bienestar social, sino que también contribuye a un sistema económico favorable para el aprendizaje, la innovación, la productividad y la protección ambiental*. Chile. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-igualdad-solo-promueve-bienestar-social-sino-que-tambien-contribuye-un-sistema>

CEPAL (2022). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5922-legislacion-laboral-seis-paises-latinoamericanos-avances-omisiones-mayor-equidad>

Cortés, N. (2021). *Decreto legislativo 1057. Régimen especial CAS*. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/decreto-legislativo-1057/>

Cortés, N. (2021). *Los regímenes laborales en el Perú: lo que se conoce*. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/>

El Peruano (2019). *Una cultura laboral con equidad*. Diario oficial del Bicentenario. Editorial. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/81024-una-cultura-laboral-con-equidad>

- Escuela de gobierno y de gestión pública (2020). *¿Cuáles son los regímenes laborales públicos?* Recuperado de: <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>
- Fernández y González. (2020). *Empleo público en Argentina: características y cambios en su composición y formas de contratación entre 2003 y 2018*. Recuperado de: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/148877/CONICET\\_Digital\\_Nro.ae049b8f-2739-40ad-a4b7-38ca743e0cef\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/148877/CONICET_Digital_Nro.ae049b8f-2739-40ad-a4b7-38ca743e0cef_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Fernández, E. y Maldonado, M. (2015). *Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín»*. Recuperado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082015000200007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200007)
- Fernandez, Luis (2008). *Reforma laboral en América Latina*. La Paz. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2008000100009](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2008000100009)
- Fuentes, L. (2021). *Efectos de la Ley CAS N° 31131 y la Discriminación de los Regímenes Laborales del Sector Público*. Huacho. Recuperado de: [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/6061/LEONA\\_RDO%20ALBERTO%20ALMAGRO%20FUENTES%20CADILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/6061/LEONA_RDO%20ALBERTO%20ALMAGRO%20FUENTES%20CADILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Garrigues, (2022). *Perú: aumenta la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado*. Recuperado de: [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/peru-aumenta-remuneracion-minima-trabajadores-sujetos-regimen-laboral-privado](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/peru-aumenta-remuneracion-minima-trabajadores-sujetos-regimen-laboral-privado)
- Guerrero, A. (2017). *Guía de procedimientos administrativos – guía integral teórica y práctica para operadores y usuarios de la administración pública*. (5ª ed.). Idemsa.

González, O. (2021). *La evolución y decantamiento del régimen laboral público en el Perú y breve aproximación al tratamiento de las compensaciones en la Ley del Servicio Civil N° 30057*. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-375-390.pdf>

Gonzales, S. (2019). *10 años de condiciones laborales en América Latina*. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/10-anos-de-condiciones-laborales-en-america-latina/>

Hernández, R., Fernández C., Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6° ed., Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Huala, D. (2022). *¿Cómo calcular la gratificación legal en Chile?*. Contabilidad Financiera y Tributaria en Chile. Recuperado de: <https://blog.nubox.com/contadores/calculo-gratificacion-empresas#:~:text=Las%20gratificaciones%20legales%20de%20una,se%20confunde%20con%20un%20aguinaldo.>

Lacoviello M. y Chudnovsky M. (2015). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*. Recuperado de: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO%20%26%20CHUDNOVSKY%202014%20CAF-Capacidad%20Estatal%20y%20Servicio%20civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marcia de Paula Leite, *et al.* (2015). *Políticas laborales en América del Sur en el siglo XXI*. Caracas. Recuperado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082015000200001](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200001)

Lozano, H. (2018). *La coexistencia de los regímenes de paralelos en la administración pública peruana*. Recuperado de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9885/lozano-reyes-henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, A. (2016). *Los Beneficios Socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera*. Venezuela. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3457/alopez.pdf?sequence=1>

Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo, (2020). *Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado*. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1546077/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20R%C3%A9gimen%20Privado.pdf>

Montalvo, B. (2017). *Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*. Recuperado: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12188/MONTALVO\\_UVIDIA\\_REFORMA\\_UNIFICADORA\\_DE\\_LOS\\_REGIMENES\\_LABORALES\\_DEL\\_SECTOR\\_P%C3%9ABLICO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12188/MONTALVO_UVIDIA_REFORMA_UNIFICADORA_DE_LOS_REGIMENES_LABORALES_DEL_SECTOR_P%C3%9ABLICO.pdf?sequence=1)

Nubecont. (2022). *Regímenes laborales modales en Perú*. Blog. Recuperado de: <https://nubecont.com/blog/2022/regimenes-laborales-modales>

Oliver, R. (2016). *Los beneficios sociales ayudan a rendir más*. El País. Madrid. Recuperado de: [https://elpais.com/economia/2016/04/15/actualidad/1460735383\\_024753.html](https://elpais.com/economia/2016/04/15/actualidad/1460735383_024753.html)

- Organización Internacional del Trabajo (2020). Panorama laboral 2020. América Latina y el Caribe. Edición COVID-19. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Peralta, J. (2017). *Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú 2011 – 2016*. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Portugal, A. (2019). *La nueva regulación de las vacaciones en el sector público*. Universidad Continental. Blog. Recuperado de: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-nueva-regulacion-de-las-vacaciones-en-el-sector-publico>
- Puntriano, C. (2022). *Compensación por tiempo de servicios*. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/120262-compensacion-por-tiempo-de-servicios>
- Proyecto de Ley 4840 (2019). *Proyecto de Ley que establece el cálculo de la compensación por tiempo de servicio (CTS) al personal comprendido en el Decreto Legislativo 276*. Recuperado de: [https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL04840\\_20190923.pdf](https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL04840_20190923.pdf)
- Rey, L. (2018). *La Relación de Empleo Público en Argentina, desde una Perspectiva Jurisprudencial*. Argentina. Recuperado de: [https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/28123/RIUNNE\\_FDCSP\\_AR\\_Rey%20V%c3%a1zquez\\_LE-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/28123/RIUNNE_FDCSP_AR_Rey%20V%c3%a1zquez_LE-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Revista Latinoamericana de Derecho (2021). *¿Cuáles son los requisitos para incorporarse al régimen laboral de los Decretos Legislativos 276 y 728?*



Recuperado de: <https://iuslatin.pe/cuales-son-los-requisitos-para-incorporarse-al-regimen-laboral-de-los-decretos-legislativos-276-y-728/>

Rodríguez, (2019). *Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo – Cede Central* 2017. Recuperado de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14169/Rodriguez%20Galarreta%20Miguel%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Samamé, J. (2020). “*Beneficios sociales de los trabajadores en las microempresas del sector educativo, Ventanilla, 2019*”. Lima. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54210/Sa%20mam%20LJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, D. Arce, L. y Ibargüen, H. (2019). *El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia*. Recuperado de: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2828>

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico – práctico*. Gaceta Jurídica.

Travezaño, M. (2022). *Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos*. Lima. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88938/Traveza%20MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, A. (2020). *The contribution of social benefits to job motivation in SMEs hotels: Case Villavicencio, Colombia*. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2827>

Torres, D., Arce, L. & Ibargüen, H. (2020). *El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. Económicas CUC*, 41(1). 9-24. DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

TuSalario.org/Peru. (2022). Ley laboral: derecho a gratificaciones legales. Recuperado de: <https://tusalario.org/peru/ley-laboral/compensacion/gratificaciones-anuales>

Up. Spain (s.f). *Beneficios sociales para empleados: ¿qué son y ventajas tienen?* Recuperado de: <https://www.up-spain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>

Valle, (2019). *Análisis de los beneficios laborales y su repercusión en la rentabilidad de la unidad de gestión educativa local Bolívar año 2019.* Universidad Privada de Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.uprit.edu.pe/bitstream/handle/UPRIT/229/VALLE%20GASPAR%20NEMECIO%20ORLANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, E. (2022). *Decreto Legislativo N. ° 276 ¿Es constitucional la pérdida de las vacaciones no gozadas?*. La Ley. Recuperado de: <https://laley.pe/art/10746/es-constitucional-la-perdida-de-las-vacaciones-no-gozadas>

Villavicencio, L. (2020). Ecuador's legal framework on labor for Government-run companies. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/>

## ANEXOS

### Anexo 01 MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

**TÍTULO:** Gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.

Problema de investigación	Planteamiento de problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Que las entidades del Estado y en especial las Municipalidades, no desde ahora, sino desde hace tiempo, vienen con dificultades en sus beneficios sociales y régimen laboral de sus trabajadores, porque algunos pertenecen al Régimen Laboral Público, otros a Privado, otros CAS y otros a Servicio Civil, ello conlleva a que el trabajador haciendo la misma labor y cumpliendo la misma jornada no sea remunerado con equidad, es por ello, que es necesario una gestión de equidad de los beneficios sociales para trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad.	¿Por qué es necesario la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022?	Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022	a) Describir los beneficios sociales de cada régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022  b) Identificar los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022  c) Comprender la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022	Gestión de Equidad de los Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión</li> <li>• Equidad</li> <li>• Gestión de equidad</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Gratificaciones</li> <li>• CTS</li> </ul>
				Régimen Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régimen laboral 276</li> <li>• Régimen laboral 728</li> <li>• Régimen laboral 1057</li> <li>• Régimen laboral 30057</li> </ul>

## Anexo 2: Matriz de triangulación de los expertos

**Tabla 2: Matriz de triangulación de los expertos de Gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad**

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
<b>Objetivo específico 1: Describir los beneficios sociales de cada régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.</b>								
1. ¿Cuál es el cargo que tiene en la entidad? Sustente su respuesta.	Técnico en informática	Sub Gerente de Recaudación Tributaria	Secretaria en la Gerencia Municipal	Jefa de la unidad de procedimiento sancionador (UPS).	Tesorero de la municipalidad	Asistente administrativo	Jefe del Área de Presupuesto	Asistente en la Unidad de Registro Civiles.
<b>Convergencia</b>	Todos los participantes son trabajadores de la municipalidad por lo que coinciden en el lugar de trabajo							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Los cargos especificados son variados desde algunos con poca responsabilidad a otros con gran responsabilidad, asimismo, que son de diferentes regímenes laborales							
2. ¿Qué actividad desarrolla en la entidad? Sustente su respuesta. Fundamente su respuesta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento de sistemas informáticos.</li> <li>- Diseño de material publicitario, afiches, revistas.</li> <li>- Diseño y publicación en la página web.</li> <li>- Realizar soporte técnico de los equipos de cómputo.</li> </ul>	Recaudación de los tributos municipales como notificación y siguiente del pago de los impuestos tributarios municipales, impuesto predial, alcabala, impuesto al patrimonio vehicular, arbitrios y demás que tributos municipales, a través de la notificación de las relaciones de determinación, multa y órdenes de pago, otorgando facilidades de calificación con convenios de fraccionamiento	La actividad que desarrollo, es la de asistente administrativo y/o secretaria y son las siguientes:  Recepción de expedientes. Foliar expedientes. Derivar expedientes a las diferentes áreas. Agendar el despacho de la Gerencia Municipal. Realizar llamadas telefónicas. Redacción de Documentos. Preparar Informes, Memorandos, Cartas, Oficios, Actas, entre otros. Revisar el correo electrónico de la Gerente Municipal.	Analizar los expedientes, Determinar si se debe sancionar o no, Elaborar la Resolución de Sanción o, no ha lugar a la sanción, de acuerdo a los medios probatorios anexados al expediente. Elevar los expedientes a la Sub Gerencia de Fiscalización y Control. Elevar los expedientes a la Oficina de Ejecución Coactiva. Resolver las reconsideraciones de Sanciones. Además, estoy a cargo de la secretaria	Atención al público y realizar las cobranzas sobre diversos tipos de recaudación	Revisión documentación del área de servicios públicos, solicitud de bienes, etc. y recursos humanos, Cálculos de planillas	Elaborar las certificaciones presupuestales de los ingresos y gastos  Conciliación con el marco Legal de las partidas presupuestales  Elaboración de presupuestos participativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar, Informes, Requerimientos y Resoluciones Jefaturales.</li> <li>• Celebración de Matrimonio.</li> <li>• Registro de Nacimiento.</li> <li>• Atención al Público y otras tareas encomendadas por nuestro jefe inmediato</li> </ul>

			Actualizar el directorio Municipal Coordinar reuniones con los diferentes gerentes de la municipalidad. Mantener el Acervo documentario en Orden y bien archivado. Otras que se me asigne.	técnica de Procedimientos Disciplinarios.					
<b>Convergencia</b>	Los participantes en sus respuestas detallan las actividades que afín a su cargo desarrollan, las cuales tienen que ver con el funcionamiento y logro de metas y objetivos de la municipalidad de Rázuri.								
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias								
<b>Interpretación</b>	Se obtuvo las actividades que partes desde la recepción de documentos, el proceso de preparación de informes y documentos varios para el usuario como para las demás áreas, la evaluación de expedientes sobre procesos administrativos disciplinarios, elaboración de presupuestos participativos, registros civiles, recaudación de los tributos municipales y el mantenimiento y reparación de los equipos informáticos.								
3. ¿Qué entiende por beneficios sociales en el marco del trabajo en el sector público? Sustente su respuesta.	Son los derechos que aparte del sueldo nos asignan por cargo y según nuestro contrato.	Es una estimulación dineraria que se le otorga al trabajador a fin de generar ayuda en beneficio de su familia y en mejores de la canasta básica familiar ejemplo asignación familiar	Se entiende por beneficios sociales a un derecho que se le otorga a un trabajador por laborar en una entidad pública en este caso se otorga a los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo 276, 728 y a los del Régimen de contrato cas 1057.	Son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario.	Son aquellos que están asignados a los trabajadores adicional al sueldo mensual que nos pagan	Son los derechos que corresponde a los trabajadores de acuerdo al contrato adquirido.	Son beneficios otorgados por ley por parte del empleador (Municipalidad) con el objeto de aliviar o mejorar la situación social del trabajador y su familia.	Son beneficios otorgados a los trabajadores de acuerdo a Ley o mediante negociaciones colectivas (acuerdos) entre el Empleador y el Trabajador, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida del trabajador	
<b>Convergencia</b>	La mayoría de los participantes afirma que son los derechos consistentes en asignación dineraria que la entidad otorga acorde con el cargo y contrato de trabajo								
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias								
<b>Interpretación</b>	Las respuestas obtenidas determinan que los beneficios sociales son los derechos, estimulación o retribución dineraria y/o beneficios que se les asigna a los trabajadores de acuerdo a diversos aspectos como el cargo, la tarea que realizan y negociación colectiva que reciben los trabajadores fuera de la remuneración mensual.								
4. ¿Conoce cuáles son los beneficios sociales que tiene usted como	- Si, aguinaldo por fiestas patrias y navidad.	Por lo general estos beneficios se adquieren por solicitud del	Si, tenemos derechos de sindicalización y huelga	Gratificaciones legales Seguro de vida.	- Pago de escolaridad	Gratificaciones CTS Pago por luto y sepelio entre otros	• Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios: es equivalente a dos	• Aguinaldos • Vacaciones • Licencia por maternidad	

trabajador? Sustente su respuesta.	- Pago por luto y sepelio.	trabajador CTS, vacaciones truncas	Asimismo 98 días como descanso pre y post natal Vacaciones Aguinaldo por fiestas patrias y navidad Entre otros ganados a través de convenios y pactos colectivos con el sindicato de trabajadores.		- Pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad - Vacaciones - Pago por luto y sepelio		remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso. • Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año • C.T.S. a ser depositado en los meses de mayo y noviembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licencia por enfermedad</li> <li>• Licencia por Luto y Sepelio</li> <li>• Compensación por Tiempo de servicio</li> <li>• Quinquenios</li> </ul>
<b>Convergencia</b>	Coinciden la mayoría de los participantes en los mismos beneficios sociales que reciben como trabajadores de la municipalidad							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Las respuestas se enmarcan en beneficios tales como aguinaldo por fiestas patrias y navidad, gratificaciones, subsidio por luto y sepelio, pago por cumplir 25 y 30 años de servicio, licencias por maternidad, enfermedad, quinquenios y compensación por tiempo de servicios.							
5. ¿Los beneficios sociales que tiene son los mismos que el resto de trabajadores de la entidad o encuentra alguna diferencia? Sustente su respuesta.	Todos tenemos el pago por luto y sepelio, pero algunos trabajadores tienen gratificación en julio y navidad de un sueldo y a otros solo nos dan 300 soles	No, eso mucho depende del régimen en el cual se encuentre, los nombrados bajo el decreto legislativo, cuentan con quinquenios, por consumación de derechos adquiridos como son, por pactos colectivos.	Si tenemos los mismos, a diferencia en el régimen de contrato de 728 que cuentan con compensación de Tiempo de Servicio y Seguro complementario de Riesgo	No son iguales. Son diferentes la diferencia es por cada régimen laboral que existe.	No son iguales, he visto y sé que hay otros compañeros que les pagan diferente en fiestas patrias y navidad por ejemplo le dan un sueldo mientras que a mí solo un monto muy reducido.	No, depende del régimen en el que se encuentre de acuerdo a su contrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay diferencia, en mi caso me corresponde de acuerdo lo que el gobierno señala que no pasa de 400 soles</li> <li>• En cuanto a los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 correspondiéndoles como aguinaldo una remuneración completa.</li> </ul>	Son Diferentes ya que el personal obrero cuenta con diferentes bonificaciones.

<b>Convergencia</b>	Una gran mayoría de los participantes afirma que no son los mismos beneficios que tienen todos los trabajadores, pues solo una minoría afirma que si coinciden en los beneficios sociales							
<b>Divergencia</b>	Se encontró divergencias en las respuestas de los sujetos en investigación en lo referido a las apreciaciones sobre algunos beneficios que todos los trabajadores perciben que son los subsidios por luto y sepelio							
<b>Interpretación</b>	Si bien es cierto de los datos obtenidos se tiene como respuestas que no son los mismos beneficios sociales que tienen los trabajadores pues algunos reciben bonificaciones que otros no lo hacen, y esto es en referencia a según como es su contrato de trabajo o su régimen laboral ya sea 276 o 728 y el área donde se desempeñan.							
6. ¿Porque cree que hay beneficios sociales que otros trabajadores tienen y usted no los tiene? Sustente su respuesta.	No sé, pero sé que hay trabajadores que cobran esos beneficios que dije	Por pactos colectivo y derechos adquiridos y modalidades del régimen, en una municipalidad debido a su propia Ley orgánica, se establecen tres tipos de modalidades contractuales, como son CAS y cada uno goza de beneficios de acuerdo a ley, si existe el caso que haya locadores de servicio que no gozan de absolutamente ningún beneficio recién se activa cuando demandan sus derechos ante la entidad.	Quizá porque hago la labor de administrativo en el régimen obrero hace la labor de obrero expuesto a riesgos	Porque los beneficios son otorgados por ley y cada régimen tienen distintos beneficios	Según escuché fue por el tipo de régimen al que pertenece	Es de acuerdo al régimen es que se le otorga los beneficios sociales. Todos no estamos en el mismo régimen a pesar que la labor puede ser la misma.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por la diferencia de régimen laboral al que se pertenece, en el caso mío pertenezco al régimen de la actividad pública</li> <li>• En el caso de los obreros municipales por la naturaleza de su trabajo pertenecen a otro régimen laboral, ellos perciben un sueldo completo por cada aguinaldo de navidad y fiestas patrias</li> </ul>	Por qué nos encontramos en diferente modalidad de contratación
<b>Convergencia</b>	Todos coinciden en su respuesta que los beneficios que tienen otros trabajadores y ellos no tienen es por el régimen laboral en el cual se encuentran							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Afirman que se según la labor que realizan y el régimen laboral se les asigna unos beneficios y que está establecido por ley y que no todos los trabajadores tienen el mismo régimen laboral pues algunos son CAS, otros de la 276 y otros del régimen obrero							
<b>Objetivo específico 2: Identificar los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.</b>								
7. ¿Qué entiende usted por régimen laboral? Explique.	Es según nuestro contrato de trabajo	Es un sistema de régimen laboral el cual se diferencia uno del otro	Régimen laboral se entiende como condición a la cual voy a desempeñar	Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración	Es el que nos permite tener un contrato de trabajo en la municipalidad	El régimen laboral lo determina nuestro contrato el firmamos en el momento de	Conjunto de funciones y actividades propias de la Administración Pública, realizadas	Son las diferentes condiciones de actividades que realiza el trabajador en su centro laboral.

				Pública realizadas por los empleados públicos. De ese modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (Son en total 15 aproximadamente).		iniciar el vínculo laboral.	por los empleados y/o trabajadores, existen variedades de regímenes laborales	
<b>Convergencia</b>	La mayoría de los participantes respondieron coincidiendo en que el régimen laboral tiene que ver con su trabajo y la función que realizan en la entidad							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Responden que son funciones o actividades que tienen que ver con su contrato y cargo que desempeñan en la municipalidad							
8. ¿Cuál es el régimen laboral al cual usted pertenece? Mencione	Es el régimen 276	cas decreto legislativo 1057	El régimen laboral por el cual me encuentro contratada es el de Decreto Legislativo 1057, Contrato Administrativo de Servicio CAS	Pertenezco al régimen laboral bajo Decreto Supremo N°1057. Es el que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	Régimen de la 276	CAS	Pertenezco al régimen laboral de la actividad pública regido por el decreto legislativo N° 276	D.L.N 276
<b>Convergencia</b>	Todos son trabajadores de la municipalidad de Rázuri							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Entre los regímenes que se mencionan en los resultados son: el régimen del D. Leg. 276, CAS.							
9. ¿Conoce usted cuáles son los regímenes laborales que existen en la entidad? Mencione	- 276 - 728 - CAS	D.L. 276, D.L. 728, D.L. 1057	Sí Decreto Legislativo 276 Contratados y Nombrados en la carrera administrativa, Decreto N° 728 Personal contratado obrero y personal bajo el régimen de contrato 1057 Contrato Administrativo de Servicio CAS	Los regímenes que existen en la entidad son: 728, 276, 1057.	- 276 - 728 - CAS	Son: 728, 276, 1057	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El régimen laboral de la actividad pública en donde pertenecen los trabajadores empleados</li> <li>• El régimen laboral de la actividad privada en donde pertenecen los obreros municipales y personal de serenazgo</li> <li>• El régimen laboral de los trabajadores CAS (Régimen especial de</li> </ul>	D.L.276 y 728, CAS



								contratación administrativa de servicios)	
<b>Convergencia</b>	Coinciden los participantes en responder todos con pleno conocimiento de cuáles son los regímenes laborales de la entidad.								
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias								
<b>Interpretación</b>	Respondieron que existen los regímenes del D. Leg. 276, D.Leg. 728 y CAS								
10. ¿Sabe el por qué los beneficios sociales dependen del régimen laboral al cual pertenece? Fundamente su respuesta.	Sé que hay diferencia, pero desconozco el porqué	Por su propia naturaleza y ley de composición y por la jurisprudencia	Si, bien es cierto en los contratos cas no hay una homologación o una estructura igual que tienen los contratados por 276 y 728 sólo tenemos al terminar o renunciar a nuestro régimen una liquidación por vacaciones trucas no, pero si bien es cierto nuestro sindicato mediante acuerdos que se tiene con la municipalidad.	Porque el régimen laboral determina los beneficios sociales que el trabajador tendrá.	No lo se.	Porque de acuerdo al régimen laboral se determina los beneficios sociales que corresponde al trabajador	Por la actividad que realiza cada trabajador en el caso de trabajadores municipales y serenazgo tiene mayor actividad física por lo que su trabajo es mas riesgoso y cansado, En el caso de los trabajadores CAS, su remuneración es mas elevada pero no gozan de ciertos beneficios sociales	Si	
<b>Convergencia</b>	Coinciden la mayoría de los participantes que conoce porque los beneficios sociales dependen del régimen laboral								
<b>Divergencia</b>	Hay un grupo menor que desconoce el motivo por el cual hay diferencias por los beneficios sociales								
<b>Interpretación</b>	Se obtuvo como respuestas afirmando saber que hay diferencia pero no el motivo, también que depende del régimen laboral y otros de los participantes manifiestan que se refiere al tipo de actividad o función que realizan en la municipalidad.								
11. ¿Cree que es importante tener en cuenta los regímenes laborales en la municipalidad que Usted labora?	Claro que sí, porque hay algunos trabajadores que tienen mayores beneficios	Por supuesto que es importante pero el legislativo es al momento de dictaminar no logra comprender pro que la desventaja un régimen del otro por ejemplo el CAS no goza de los beneficios que debería, en otras palabras, el legislador no está	Sí cada persona que trabaja en la municipalidad sabe con qué régimen laboral se encuentra contratado y es importante ya que a través de los diferentes sindicatos obtenemos acuerdos pactados	Por supuesto que sí, para saber a que régimen pertenezco y saber cuáles son mis beneficios	Si es importante	Considero que sí, ya que de acuerdo al régimen laboral es que corresponde los beneficios me corresponderían como trabajador de la municipalidad.	Si es importante porque cada régimen se aplica a cada actividad de trabajo	Si, ya que así ofrecen bienestar a los trabajadores.	

		al nivel para dictaminar este tipo de leyes pro la poca preparación y nivel, existiendo de esta manera una discriminación salarial	para el beneficio del trabajador.					
<b>Convergencia</b>	Todos los participantes afirman que es importante tener en cuenta los regímenes laborales de los trabajadores de la municipalidad.							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Consideran que es importante el tener en cuenta los regímenes laborales pues producto de ello hay diferencias en los beneficios sociales que tienen los trabajadores, pues algunos con CAS, otros contratados con un régimen diferente y otros nombrados pero que no tienen los mismos beneficios por igual.							
<b>Objetivo específico 3: Comprender la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.</b>								
12. ¿Considera usted que la entidad debería realizar alguna acción para nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales? Explique.	Pagar a todos por igual	Si considero, pero lamentablemente existe una traba un candado, que ello se debate en el congreso para aprobar la ley de presupuesto público y de acuerdo a ley está prohibido el incremento salarial en el sector público salvo excepciones	No solo en la municipalidad a nivel nacional sólo debería de haber un sólo régimen de contrato para así tener igualdad ante otros trabajadores	Considero que sería bueno para los trabajadores, pero no para la entidad ya que se generaría mayor gasto, lo que implicaría que se dejen de realizar obras u otros gastos ya se han planificado.	Por supuesto que si, pues no es justo que unos ganen más que otros, si trabajamos igual.	Pienso que sería un gran avance igualar los beneficios para todos los trabajadores en general, ya que en algunos casos los trabajadores realizan la misma función y los beneficios son diferentes por el régimen en que se encuentran, al igual estos beneficios los trabajadores se sentirán recompensados de forma justa y ello motiva al trabajador a seguir laborando con mayor entusiasmo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si es importante nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales para evitar sentir discriminación</li> <li>• Por otro lado es muy irrisorio los aguinaldos de los trabajadores del sector público en comparación con los del sector privado</li> </ul>	Si, debería evaluar al trabajador
<b>Convergencia</b>	Todos los participantes coinciden en afirmar que la municipalidad debería tener en cuenta la uniformidad de los beneficios sociales							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Manifiestan que deberían nivelar el pago de beneficios a todos los trabajadores, incluso no solo en la municipalidad sino en todo el Perú.							
13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias de	Bueno, desconozco porque al final	Obviamente calidad de vida,	Las consecuencias es que algunos	Las consecuencias son el malestar por	Hay un descontento y	Creo que en algunos casos que	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador se puede sentir</li> </ul>	La limitaciones del trabajador

tener diferencia en los beneficios sociales en trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022? Explique.	todos trabajamos igual	ganas más poder adquisitivo, y bienestar para tu familia entorno	trabajadores obtienen mayor beneficio en la canasta básica familiar y/o remuneración	parte de los trabajadores que no tienen los mismos beneficios a pesar que cumplen con el mismo horario laboral.	recelo de unos trabajadores con otros, y eso a veces desanima porque uno gana menos.	conocen sobre los diferentes regímenes y por ende los beneficios que se da de acuerdo a ello hace que se sientan mas optimistas o desganados cuando llega julio y navidad sobre todo por la diferencia de la gratificación y aguinaldo.	discriminado a partir de su bajo sueldo y su bajo aguinaldo • El trabajador se puede ver tentado a actos de corrupción	
<b>Convergencia</b>	Coinciden en el interés que manifiestan los participantes por el desconcierto respecto a que hacer							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Se obtuvo respuestas que incide en la calidad de vida, el poder adquisitivo, el bienestar familiar, recelo y desgano y probable acción de corrupción							
14. Existen beneficios sociales que ha identificado en su centro de trabajo que algunos trabajadores tienen y otros no; ¿cuáles son? Fundamente su respuesta.	Si, algunos trabajadores de obras tienen más beneficios que nosotros	Si, bonificaciones, quinquenios, diferencia entre aguinaldos y gratificaciones	Contrato de Régimen privado Obrero 728 Contrato Administrativo de Servicio CAS Decreto Legislativo 1057 Contrato de la Ley Administrativa Decreto Legislativo 276	Si por ejemplo los del régimen 276 tienen como beneficio el pago de su aguinaldo un sueldo mientras los CAS (1057) solo 300 soles.	- Pago de movilidad - Pago por familia - Gratificaciones	La diferencia más precisa es la gratificación con el aguinaldo en algunos trabajadores de acuerdo al régimen laboral.	• En el caso de los aguinaldos de fiestas patrias y navidad los empleados perciben solo lo dispuesto por el gobierno que oscila entre 300 y 400 soles, mientras que los trabajadores obreros reciben un sueldo completo	Si, pago de CTS, Escolaridad
<b>Convergencia</b>	Coinciden en las respuestas sobre los beneficios que todos los participantes han identificado que reciben los trabajadores de la entidad							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Entre estos beneficios se tiene: gratificaciones que reciben los que pertenecen al régimen 728, pago de movilidad, pago por familia, escolaridad y CTS que no es igual para todos los trabajadores del municipio.							
15. ¿Cree que es importante tener equidad (igualdad) en los beneficios sociales de todos los trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022? Fundamente su respuesta.	Claro que es importante porque los trabajadores	Vivimos en un sistema de poderes en el cual se mezclan apetitos e interés personales con los laborales, se habla mucho de derechos laborales pero en la práctica no existe igualdad,	Si bien es cierto en la entidad en la que laboro si se tiene equidad ya que nos otorga a cada quién lo que nos corresponde, iguales no podríamos decir que necesitamos	Creo que es importante ya que se generaría un mejor ambiente laboral.	Por supuesto que sí, porque no habría diferencia entre lo que gana un trabajador y otro, a pesar de desarrollar el mismo trabajo.	Considero que en la situación en la que nos encontramos se debería dar la equidad en los beneficios sociales independiente del régimen laboral.	• Si, para evitar que el trabajador se sienta marginado y dado lo crítico de la situación económica el incremento que se daría sería un importante alivio económico para la	No, por qué cada trabajador tiene diferentes modalidades de contratación y cada uno realizamos diferentes actividades ya sea administrativa u Obrero

		<p>sociedad consumidora donde nadie quiere ser menos que nadie lamentablemente no existe regulación en este país para diferenciar el pago salarial con responsabilidad y compromiso se han inventado una serie de figuras a fin de evadir la igualdad, discriminado de esta manera a las a la clase trabajadora que es el motor que mueve la economía de una nación.</p>	<p>estar iguales porque cada persona se contrata de acuerdo al tipo o función en la cual desempeña.</p>				<p>familia del trabajador municipal.</p>	
<b>Convergencia</b>	Coinciden todos que si es importante tener igualdad de beneficios sociales en todos los cargos y trabajadores.							
<b>Divergencia</b>	No hay divergencias							
<b>Interpretación</b>	Consideran importante el que se iguale los beneficios sociales en todos los trabajadores dela municipalidad dado que todos desempeñas su función de acuerdo al cargo, y que a fin de evitar descontento y malestar aplicar una estrategia para igualar estos beneficios sin distinción.							

## **VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA**

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la asociación estrecha entre: la variable y la categoría; la categoría y la subcategoría; la subcategoría y el ítem; el ítem y los criterios de evaluación con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem),

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem).

Quedo muy agradecida de usted

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE GESTIÓN DE EQUIDAD DE BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMENES  
LABORALES**


**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.

CÓDIGO	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
<b>SUBCATEGORIAS: Beneficios Sociales</b>												
Desempeño laboral	1. ¿Qué cargo tiene en la entidad?	1		1		1		1		1		
	2. ¿Qué actividad desarrolla en la entidad?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de tus beneficios sociales	3. ¿Qué entiende por beneficios sociales en el marco del trabajo en el sector público?	1		1		1		1		1		
	4. ¿Conoce cuáles son los beneficios sociales que tiene usted como trabajador?	1		1		1		1		1		
	5. ¿Los beneficios sociales que tiene, son los mismos que el resto de trabajadores de la entidad o encuentra alguna diferencia?	1		1		1		1		1		

	6. ¿Porque cree que hay beneficios sociales que otros trabajadores tienen y usted no los tiene?	1		1		1		1		1		
<b>SUB CATEGORÍA 2: Régimen Laboral</b>												
Conocimiento de los regímenes laborales	7. ¿Qué entiende por régimen laboral?	1		1		1		1		1		
	8. ¿Cuál es el régimen laboral al cual usted pertenece?	1		1		1		1		1		
	9. ¿Conoce cuáles son los regímenes laborales que existen en la entidad, mencione?	1		1		1		1		1		
	10. ¿Sabe el por qué los beneficios sociales dependen del régimen laboral al cual pertenece?	1		1		1		1		1		
	11. ¿Cree que es importante tener en cuenta los regímenes laborales en la municipalidad que Usted labora?											
<b>SUB CATEGORÍA 3: Gestión de Equidad</b>												
Conocimiento de las consecuencias sobre diferencia de beneficios sociales	12. ¿Considera usted que la entidad debería realizar alguna acción para nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales?	1		1		1		1		1		
	13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias de tener diferencia en los beneficios sociales en los trabajadores de la Municipalidad? Explique.	1		1		1		1		1		
	14. Existen beneficios sociales que ha identificado en su centro de trabajo que algunos trabajadores tienen y otros no; ¿cuáles son? Fundamente su respuesta.	1		1		1		1		1		
Equidad en los beneficios sociales	15. ¿Cree que es importante tener equidad (igualdad) en los beneficios sociales de todos los trabajadores en la Municipalidad distrital de La Libertad, 2022? Fundamente su respuesta.	1		1		1		1		1		

**Autora:** Nery Leisy Portilla Cárdenas

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Guía de entrevista sobre la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	8 trabajadores de una Municipalidad Distrital de La Libertad.		
<b>Nombre y Apellido del experto</b>	Wilver Quispe Ramos	D.N. I	41769391
<b>Título profesional</b>	Abogado	Celular	949901515
<b>Dirección domiciliaria</b>	Calle Servulo Gutiérrez 522 Urb. Santo Domingo		
<b>Grado académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	24-06- 2022



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE GESTIÓN DE EQUIDAD DE LOS BENEFICIOS SOCIALES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL**

**TÍTULO DE LA TESIS:** GESTIÓN DE EQUIDAD DE LOS BENEFICIOS SOCIALES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA LIBERTAD, 2022.

CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
<b>SUBCATEGORIAS 1: Beneficios Sociales</b>												
Cargo que desempeña	1. ¿Qué cargo tiene en la entidad?	1		1		1		1		1		
Desempeño laboral	2. ¿Qué actividad desarrolla en la entidad?	1		1		1		1		1		
Los beneficios sociales no son para todos iguales	3. ¿Qué entiende por beneficios sociales en el marco del trabajo en el sector público?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de tus beneficios sociales	4. ¿Conoce cuáles son los beneficios sociales que tiene usted como trabajador?	1		1		1		1		1		
Los beneficios sociales son igual para todos	5. ¿Los beneficios sociales que tiene, son los mismos que el resto de trabajadores de la entidad o encuentra alguna diferencia?	1		1		1		1		1		

Beneficios sociales diferentes	6. ¿Porque cree que hay beneficios sociales que otros trabajadores tienen y usted no los tiene?	1		1		1		1		1		
<b>CATEGORÍA 2: Régimen Laboral</b>												
Conoce sobre los regímenes laborales	7. ¿Qué entiende por régimen laboral?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de los regímenes laborales	8. ¿Cuál es el régimen laboral al cual usted pertenece?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de los regímenes laborales	9. ¿Conoce cuáles son los regímenes laborales que existen en la entidad, mencione?	1		1		1		1		1		
Beneficios sociales dependen del régimen laboral	10. ¿Sabe el por qué los beneficios sociales dependen del régimen laboral al cual pertenece?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de regímenes laborales	11. ¿Cree que es importante tener en cuenta los regímenes laborales en la municipalidad que Usted labora?											
<b>CATEGORÍA 3: Gestión de Equidad</b>												
Conoce acciones de nivelación de beneficios sociales	12. ¿Considera usted que la entidad debería realizar alguna acción para nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de las consecuencias sobre diferencia de beneficios sociales	13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias de tener diferencia en los beneficios sociales en los trabajadores de la Municipalidad? Explique.	1		1		1		1		1		

Existe beneficios que favorezcan a unos y a otros no	14.Existen beneficios sociales que ha identificado en su centro de trabajo que algunos trabajadores tienen y otros no; ¿cuáles son? Fundamente su respuesta.	1		1		1		1		1		
Equidad en los beneficios sociales	15.¿Cree que es importante tener equidad (igualdad) en los beneficios sociales de todos los trabajadores en la Municipalidad distrital de La Libertad, 2022? Fundamente su respuesta.	1		1		1		1		1		

**Autora:** Nery Leisy Portilla Cárdenas

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Guía de entrevista sobre la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de los trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	8 trabajadores de una Municipalidad Distrital de La Libertad.		
<b>Nombre y Apellido del experto</b>	Hermes Anival Castañeda Mendieta	D.N.I	70544481
<b>Título profesional</b>	Abogado	Celular	995959335
<b>Grado académico</b>	Magister		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	28-06-2022

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE GESTIÓN DE EQUIDAD DE LOS BENEFICIOS SOCIALES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL**

**TÍTULO DE LA TESIS:** GESTIÓN DE EQUIDAD DE LOS BENEFICIOS SOCIALES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA LIBERTAD, 2022.

CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
<b>SUBCATEGORIAS 1: Beneficios Sociales</b>												
Cargo que desempeña	1. ¿Qué cargo tiene en la entidad?	1		1		1		1		1		
Desempeño laboral	2. ¿Qué actividad desarrolla en la entidad?	1		1		1		1		1		
Los beneficios sociales no son para todos iguales	3. ¿Qué entiende por beneficios sociales en el marco del trabajo en el sector público?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de tus beneficios sociales	4. ¿Conoce cuáles son los beneficios sociales que tiene usted como trabajador?	1		1		1		1		1		

Los beneficios sociales son igual para todos	5. ¿Los beneficios sociales que tiene, son los mismos que el resto de trabajadores de la entidad o encuentra alguna diferencia?	1		1		1		1		1		
Beneficios sociales diferentes	6. ¿Porque cree que hay beneficios sociales que otros trabajadores tienen y usted no los tiene?	1		1		1		1		1		
<b>CATEGORÍA 2: Régimen Laboral</b>												
Conoce sobre los regímenes laborales	7. ¿Qué entiende por régimen laboral?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de los regímenes laborales	8. ¿Cuál es el régimen laboral al cual usted pertenece?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de los regímenes laborales	9. ¿Conoce cuáles son los regímenes laborales que existen en la entidad, mencione?	1		1		1		1		1		
Beneficios sociales dependen del régimen laboral	10. ¿Sabe el por qué los beneficios sociales dependen del régimen laboral al cual pertenece?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de regímenes laborales	11. ¿Cree que es importante tener en cuenta los regímenes laborales en la municipalidad que Usted labora?											
<b>CATEGORÍA 3: Gestión de Equidad</b>												
Conoce acciones de nivelación de beneficios sociales	12. ¿Considera usted que la entidad debería realizar alguna acción para nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales?	1		1		1		1		1		
Conocimiento de las consecuencias sobre	13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias de tener diferencia en los beneficios sociales en los trabajadores de la Municipalidad? Explique.	1		1		1		1		1		

diferencia de beneficios sociales												
Existe beneficios que favorezcan a unos y a otros no	14.Existen beneficios sociales que ha identificado en su centro de trabajo que algunos trabajadores tienen y otros no; ¿cuáles son? Fundamente su respuesta.	1		1		1		1		1		
Equidad en los beneficios sociales	15.¿Cree que es importante tener equidad (igualdad) en los beneficios sociales de todos los trabajadores en la Municipalidad distrital de La Libertad, 2022? Fundamente su respuesta.	1		1		1		1		1		

**Autora:** Nery Leisy Portilla Cárdenas

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Guía de entrevista sobre la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de los trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	8 trabajadores de una Municipalidad Distrital de La Libertad.		
<b>Nombre y Apellido del experto</b>	Cshilber Alayn Morales Lescano	D.N. I	40511854
<b>Título profesional</b>	Licenciado en Educación Secundaria: Ciencias Matemáticas	Celular	949292683
<b>Dirección domiciliaria</b>	Av. 28 de Julio N° 660 Trujillo		
<b>Grado académico</b>	Doctor en Educación		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	29/06/2022



## **Ficha Técnica 01: Instrumento para evaluar a los trabajadores de una municipalidad distrital de La Libertad**

### **1. Nombre:**

Guía de entrevista sobre sobre gestión de equidad de beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022

### **2. Autor:**

Br. Portilla Cárdenas, Nery Leisy.

### **3. Objetivo:**

Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022

### **4. Normas:**

Es fundamental que, al contestar el trabajador sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real y fehaciente sobre el conocimiento que tiene de los beneficios sociales que tiene y los regímenes laborales que existe.

### **5. Usuarios (muestra):**

Los participantes de la aplicación de la entrevista son 8 colaboradores de una Municipalidad distrital de La Libertad.

### **6. Unidad de análisis:**

Colaborador una Municipalidad distrital de La Libertad.

### **7. Modo de aplicación:**

- La presente guía de entrevista está estructurada en 3 categorías; es decir por cada objetivo específico encontrará preguntas abiertas para que el participante responda de acuerdo a sus conocimientos y experticia.

- Los servidores deben de desarrollar el instrumento en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación de la guía de entrevista cuestionario fue aproximadamente de unos 35 minutos y los materiales a emplearse es un bolígrafo o lápiz.

## **8. Estructura**

La guía de entrevista sobre beneficios sociales y regímenes laborales de trabajadores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022, fue elaborada con tres categorías, de acuerdo al marco teórico descrito líneas arriba, estructurado con preguntas abiertas con un total de 15 ítems: Objetivo específico 01: Describir los beneficios sociales de cada régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad de La Libertad, Objetivo específico 02: Identificar los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, con cinco ítems; y el Objetivo específico 03: Comprender la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad con cuatro ítems.

## **9. Validación y confiabilidad:**

La validación de contenido de los instrumentos se llevó a cabo con el método de validación por expertos en los temas a investigar. Los validadores fueron: Mg. Hermes Anival Castañeda Mendieta; Dr. Wilber Quispe Ramos Espinoza Polo y el Dr. Cshilber Alain Morales Lescano.



Anexo 5: GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Gestión de equidad de los Beneficios Sociales según Régimen Laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022

**Nombre del Trabajador:** \_\_\_\_\_

**Cargo que ocupa en la Municipalidad:** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_

**Invocación-Objetivo:** Se le pide responder a esta sencilla y breve entrevista, que tiene como objetivo general: Analizar la gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022.

**Introducciones:** Después de haber leído las preguntas contestes con claridad según lo planteado; su valiosa respuesta servirá para nuestro trabajo de investigación.

**Objetivo Especifico 1: Describir los beneficios sociales de cada régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022**

1. ¿Cuál es el cargo que tiene en la entidad? Sustente su respuesta.

---

---

---

---

2. ¿Qué actividad desarrolla en la entidad? Sustente su respuesta.

---

---

---

---

3. ¿Qué entiende por beneficios sociales en el marco del trabajo en el sector público? Sustente su respuesta.

---

---

- 
- 
4. ¿Conoce cuáles son los beneficios sociales que tiene usted como trabajador? Sustente su respuesta.

- 
- 
- 
- 
5. ¿Los beneficios sociales que tiene son los mismos que el resto de trabajadores de la entidad o encuentra alguna diferencia? Sustente su respuesta.

- 
- 
- 
- 
6. ¿Porque cree que hay beneficios sociales que otros trabajadores tienen y usted no los tiene? Sustente su respuesta.

**Objetivo Especifico 2: Identificar los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022**

1. ¿Qué entiende usted por régimen laboral?

- 
- 
- 
- 
2. ¿Cuál es el régimen laboral al cual usted pertenece?

---

---

---

---

3. ¿Conoce usted cuáles son los regímenes laborales que existen en la entidad? Mencione

---

---

---

---

4. ¿Sabe el por qué los beneficios sociales dependen del régimen laboral al cual pertenece?

---

---

---

---

5. ¿Cree que es importante tener en cuenta los regímenes laborales en la municipalidad que Usted labora?

---

---

---

---

**Objetivo Especifico 3: Comprender la diferencia de los beneficios sociales según los regímenes laborales de trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022**

1. Considera usted que la entidad debería realizar alguna acción para nivelar los beneficios en los diferentes regímenes laborales.

---

---

---

---

2. ¿Cuáles cree que son las consecuencias de tener diferencia en los beneficios sociales en trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022?

---

---

---

---

3. Existen beneficios sociales que ha identificado en su centro de trabajo que algunos trabajadores tienen y otros no; ¿cuáles son?

---

---

---

---

4. Cree que es importante tener equidad (igualdad) en los beneficios sociales de todos los trabajadores de una Municipalidad distrital de La Libertad, 2022

---

---

---

---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de equidad de los beneficios sociales según régimen laboral de trabajadores de una Municipalidad Distrital de La Libertad, 2022", cuyo autor es PORTILLA CARDENAS NERY LEISY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO <b>DNI:</b> 17889722 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7518-1200	Firmado electrónicamente por: DIONICIOGG el 07- 08-2022 19:41:19

Código documento Trilce: TRI - 0375709