



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Contratación pública del personal según la ley 27972 y beneficios
laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista,
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Huari Amao, Celinda (orcid.org/0000-0002-8883-2156)

ASESORES:

Mgr. Gonzales Moncada, Teresa Marianella (orcid.org/0000-0002-8516-2193)

Dr. Palacios Huaraca, Carlos Ruben (orcid.org/0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, mis padres y esposo e hijo, quienes me apoyaron en cada una de mis metas a realizar durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a mi Dios por que sin él nada somos, a mi familia esposo e hijo (Alejandro y Said) por acompañarme durante todo este camino y compartir conmigo momentos gratos, este trabajo de investigación. A la Universidad César Vallejo por acogerme y poder desarrollarme como profesional, a mi asesora Teresa Gonzales Moncada por haberme inculcado sus enseñanzas su dedicación gracias por todo profesora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Contratación pública del personal según la Ley 27972 y beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.", cuyo autor es HUARI AMAO CELINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA DNI: 25728455 ORCID: 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 31-07-2023 15:22:21

Código documento Trilce: TRI - 0623235



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUARI AMAO CELINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Contratación pública del personal según la Ley 27972 y beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CELINDA HUARI AMAO DNI: 42672181 ORCID: 0000-0002-8883-2156	Firmado electrónicamente por: CHUARIA el 27-07-2023 11:23:53

Código documento Trilce: TRI - 0623236

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación:	22
3.2. Variables y operacionalización:	22
3.3. Población, muestra y muestreo:	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	24
3.5. Procedimientos:	26
3.6. Método de análisis de datos:	26
3.7. Aspectos éticos:	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIONES	51
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	65
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Fórmula probabilística	24
Tabla 02: Cuadro de estratificación de la muestra	24
Tabla 03: Validez de juicio de expertos	25
Tabla 04: Confiabilidad de la variable 01: Contratación pública de personal	25
Tabla 05: Confiabilidad de la variable 02: Beneficios laborales	25
Tabla 06: Tercera pregunta de la variable 1	27
Tabla 07: Cuarta pregunta de la variable 1	28
Tabla 08: Quinta pregunta de la variable 1	29
Tabla 09: Séptima pregunta de la variable 1	30
Tabla 10: Décimo segunda pregunta de la variable 1	31
Tabla 11: Primera pregunta de la variable 2	32
Tabla 12: Cuarta pregunta de la variable 2	33
Tabla 13: Quinta pregunta de la variable 2	34
Tabla 14: Sexta pregunta de la variable 2	35
Tabla 15: Décimo segunda pregunta de la variable 2	36
Tabla 16: Resultados de la primera variable contratación pública	37
Tabla 17: Resultados de la segunda variable beneficios laborales	38
Tabla 18: Resultados de la primera dimensión criterio restrictivo	39
Tabla 19: Resultados de la segunda dimensión criterio amplio	40
Tabla 20: Resultados de la tercera dimensión criterio diferenciado	41
Tabla 21: Resultados de la cuarta dimensión criterio excluyente	42
Tabla 22: Resultados de la quinta dimensión criterio legal	43
Tabla 23: Regla de interpretación del coeficiente de correlación	44
Tabla 24: Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman	45
Tabla 25: Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman	46
Tabla 26: Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman	47
Tabla 27: Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman	48
Tabla 28: Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman	49
Tabla 29: Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 01: Tercera pregunta de la variable 1	27
Figura 02: Cuarta pregunta de la variable 1	28
Figura 03: Quinta pregunta de la variable 1	29
Figura 04: Séptima pregunta de la variable 1	30
Figura 05: Décimo segunda pregunta de la variable 1	31
Figura 06: Primera pregunta de la variable 2	32
Figura 07: Cuarta pregunta de la variable 2	33
Figura 08: Quinta pregunta de la variable 2	34
Figura 09: Sexta pregunta de la variable 2	35
Figura 10: Décimo segunda pregunta de la variable 2	36
Figura 11: Resultados de la primera variable contratación pública	37
Figura 12: Resultados de la segunda variable beneficios laborales	38
Figura 13: Resultados de la primera dimensión criterio restrictivo	39
Figura 14: Resultados de la segunda dimensión criterio amplio	40
Figura 15: Resultados de la tercera dimensión criterio diferenciado	41
Figura 16: Resultados de la cuarta dimensión criterio excluyente	42
Figura 17: Resultados de la quinta dimensión criterio legal	43

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27922 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. Sosteniendo a la contratación pública de personal la teoría de Administración científica exponente, norteamericano Frederick Tylor, enfoque conceptual Rezzoagli, (2016), señala la fase preparatoria, fase de selección del contratista, fase de ejecución, fase de extinción. Respecto a los beneficios laborales, la nueva teoría de las Relaciones Humanas, Medina y Ávila (2005), enfoque conceptual Toyama (2001), señala el criterio restrictivo, criterio amplio, criterio diferenciado, criterio excluyente, criterio legal.

La metodología señala que es de tipo básico con diseño no experimental, alcance correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 152 trabajadores que son locadores de servicios en la Municipalidad Distrital de Bellavista, del área Limpieza Pública, Parques y Jardines, para recolectar los datos se utilizó el cuestionario con escala de Likert.

Finalmente, se llegó a la conclusión se logró determinar que la relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022 puesto que se muestra una correlación alta ($\rho = 0,657$); así como significativa ($p < 0,05$).

Palabras clave: Contratación pública de personal, beneficios laborales, criterio restrictivo, criterio amplio, criterio legal.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine how the public hiring of personnel is related according to Law 27922 and the labor benefits of workers of the Bellavista District Municipality, 2022. Supporting the public hiring of personnel the theory of exponent scientific Administration, the North American Frederick Tylor, the conceptual approach of the author Rezzoagli, (2016), the same one that indicates the preparatory phase, contractor selection phase, execution phase, extinction phase. Regarding labor benefits, the new theory of Human Relations, Medina and Ávila (2005), the conceptual approach of the author Toyama (2001), the same one that indicates the restrictive criteria, broad criteria, differentiated criteria, exclusive criteria, legal criteria.

To achieve the objective, a basic type study was carried out with a non-experimental design, correlational cross-sectional scope. The sample consisted of 152 workers who are service providers in the Bellavista District Municipality, from the Parks and Gardens and Public Cleaning area, and to collect the data, the Likert scale questionnaire was used.

Finally, the conclusion was reached It was possible to determine that the relationship between the public hiring of personnel according to Law 27972 and the labor benefits in workers of the District Municipality of Bellavista, 2022 since a high correlation is shown ($\rho = 0.657$); as well as significant ($p < 0.05$), between the variables public hiring of personnel and labor benefits. Therefore, it is decided to reject the null hypothesis; that is, there is a direct relationship between public hiring of personnel according to Law 27972 and labor benefits for workers of the Bellavista District Municipality, Callao 2022. Considering the importance of restrictive criteria, broad criteria, differentiated criteria, exclusive criteria, and legal criteria of labor benefits.

Keywords: Public hiring of personnel, labor benefits, restrictive criteria, broad criteria, legal criteria.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso por el cual autoridades públicas adquieren bienes o servicios de empresas manejando fondos públicos se conoce como " contratación pública", según la Unión Europea. En los últimos años, este proceso se ha transformado en un instrumento crucial para promover la responsabilidad social corporativa. (Tornos, 2020). Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2017), en América Latina las contrataciones públicas se enfrentan a dos escenarios problemáticos: la corrupción y la mala gestión, traducidos en el dispendio y malgasto de los recursos. Esta situación se ve favorecida por la misma complejidad que significan las contrataciones públicas, y por la existencia de grandes espacios para actuar indebidamente y para gastar de manera excesiva e innecesaria (Ruiz, 2020).

La actividad cuyo peso e importancia en las economías de las distintas naciones es indiscutible, según datos de 2015, la contratación pública alcanzó el 10,4% del PIB en España y el 13,7% la UE (Comisión Europea, 2017).

Las contrataciones públicas en el Ecuador, se caracterizan por fondos presupuestarios asignados por el Estado, sin una adecuada preparación anual para adquirir bienes, servicios y obras. Esto conduce a la contratación arbitraria, múltiples mandatos de trabajo, para la misma materia objeto del contrato, falta de investigación previa, asignación de trabajo mal diseñados, inconsistencias en solicitudes de contratación, lo que genera demoras en las solicitudes de contratación, lo que lleva a prórrogas de contratos con la excusa para no colapsar un servicio. Por ello, se creó el Plan Anual de Contrataciones como un instrumento para inspeccionar el gasto público y administrar adecuadamente los recursos. (Reyna y Benítez, 2019).

En cuanto a la contratación pública de trabajadores, en Argentina, el período de 1990 estuvo marcada por la desaparición de mano de obra permanente y el levantamiento y expansión de formas de empleo que encubría una relación laboral no reconocida y condiciones de trabajo extremadamente precarias bajo la apariencia de un trabajo independiente .Entre 2003 y 2015, bajo los gobiernos kirchneristas estas formas de contratación se redujeron relativamente, pero esto no significa que desaparecieron, y al mismo tiempo se avanzó en la regulación y ampliación de los contratos de duración determinada, que pueden considerarse un híbrido con la estabilidad y el vínculo como locador de servicios, donde la principal

pérdida de derechos de los colaboradores, es la estabilidad de los derechos salariales y el despido. (Fernández y Gonzales, 2020).

A raíz de la Asamblea Nacional Constituyente en 1991, Colombia se constituyó como un estado socio-jurídico, consagrando el derecho al trabajo, la dignidad humana y la libertad en su preámbulo y el artículo primero. (Lamprea y Gamarra, 2021). Sin embargo, del Reconocimiento de los derechos laborales, las grandes empresas continúan creando una fuerza laboral que les permite expandir su mercado con menos inversión, pero ignoran los derechos de los trabajadores al usar las leyes laxas como las de Colombia y otros países latinoamericanos para aumentar los niveles de producción con mano de obra muy barata. (Delgadillo, 2019).

En Colombia, la informalidad es un problema porque las pautas están diseñadas para amparar a los trabajadores, y garantizarles un salario exiguo, beneficios de jubilación, fondos por cesantía si pierden su trabajo, derecho a vacaciones, bonos por periodos especiales y protección de los riesgos laborales. (Fernández y Eslava, 2022). De igual manera en México como es evidente, en el caso de reglas informales impuestas por algunos individuos o grupos con autoridad que rigen los derechos de hecho, las normas formalmente establecidas pueden volverse ineficaces. (Feregrino, 2020).

En Perú, la evolución del empleo público según el tipo de contrato entre 2013 a 2020 muestra una tendencia a la precarización, es decir, el personal que labora en el Estado peruano carece de la estabilidad que exige un puesto público. Esto queda retratado con dos resultados estadísticos. Por un lado, el sostenido crecimiento de los contratos civiles, alcanza casi el 10% del personal, a costa de la disminución de los contratos a plazo fijo (especialmente, al contrato administrativo de servicios), en menor medida, los contratos indefinidos. En otras palabras, la inclinación por la contratación de personal a la que no se le aplica ninguno de los regímenes laborales generales. Por otro lado, la propensión que la mayoría del personal está fuera de la estabilidad que otorga la carrera administrativa o el contrato indefinido. En todo este período predomina el contrato a plazo fijo y el contrato civil juntos sobre contratos indefinidos (Canessa, 2022).

El contrato de locación servicios está establecido en El Código Civil peruano, aprobado por D.L N° 295, el veinticuatro de junio 1984, y vigente desde el 14 de

noviembre del mismo año (Soto, 2011) específicamente el artículo 1764 establece que el locador está obligada a suministrar sus servicios por un tiempo específico o para una tarea específica a cambio de un pago. (Código Civil, 1984).

La Municipalidad Distrital Bellavista, es una ciudad de turismo cultural moderna, segura y ordenada, promueve la asistencia social de toda la colectividad, fomentando y promoviendo el crecimiento holístico y sostenible de la zona con jóvenes educados, residentes que disfrutan y participan en la mejora del entorno urbano, para cuidar y proteger el desarrollo sostenible de la ciudad; manteniendo niveles óptimos de servicios públicos (Plan Operativo Institucional, 2022). Para lograr dichos objetivos, la entidad presta servicios de barrido y sostenimiento de plazas públicas; viéndose en la necesidad de realizar contrataciones públicas por locación de servicios, acciones que han ocasionado perjuicios económicos para la entidad, debido al pago de los beneficios laborales, a los colaboradores que consiguen que la autoridad judicial resuelva a favor de ellos una demanda de desnaturalización del contrato civil.

Respecto a las debilidades de la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Bellavista, es evidente que aún existe carencias en cuanto a la falta de presupuesto público para que la entidad pueda realizar una adecuada contratación de trabajadores obreros, en los siguientes aspectos: i) Fase preparatoria, objeto del contrato, especificaciones técnicas, ii) Fase de selección del contratista, principio de publicidad, principio de concurrencia, igualdad y no discriminación, iii) Fase de ejecución, pliego de bases, pliego de condiciones, exigencias sociales, exigencias ambientales, iv) Fase de extinción, periodo del contrato, rescisión del contrato, razones de interés general, incumplimiento de las obligaciones contractuales, imposibilidad de continuar con los trabajos. Así también, en cuanto a la debilidad de los beneficios sociales, se evidencia que en la entidad existe la necesidad de someter las convocatorias a concurso público, con la finalidad de reconocer los beneficios laborales de los colaboradores obreros en los siguientes aspectos: i) criterio restrictivo, compensación por tiempo de servicios, bonificación por tiempo de servicios, seguro de vida, ii) Criterio amplio, liquidación, vacaciones, remuneraciones mensuales, iii) Criterio diferenciado, remuneración principal, complementarias, de naturaleza fija o variable, iv) Criterio excluyente, seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios, v) Criterio legal, acto unilateral de

empleador, costumbre, contrato individual.

Por lo tanto, la investigación propone sugerencias de mejora para una adecuada contratación pública de personal y beneficios laborales de los trabajadores.

En el análisis de la realidad problemática surgen las interrogantes, siendo el problema general: ¿Cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022?; asimismo, las específicas: i) ¿Cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022?, ii) ¿Cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022, iii) ¿Cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022?, iv) ¿Cómo se relaciona la contratación pública según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022?, v) ¿Cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022?.

Justificación legal, se encuentra sustentada en el Artículo N° 37, la Ley N° 27972, que reconoce a los trabajadores que ofrecen un servicio a las autoridades locales, como servidores públicos sujetos al régimen privado y reconoce derechos y beneficios propios del régimen.

En relación con la justificación teórica, el estudio se centra en la teoría de la Administración Científica planteada por el pionero Frederick Tylor, la cual se relaciona con la variable contratación pública, por cuanto tiene relación directa con mejoras en la capacidad, competencia y eficiencia de los encargados de administrar los recursos públicos en un estado, así como los beneficios económicos que aporta cada una de estas mejoras

Asimismo, la nueva teoría de las Relaciones Humanas, Medina y Ávila (2005), señalaron que es una parte integral de la teoría de la gestión, combinando puntos de vista humanos optimistas y positivos con la investigación científica orga

nizacional para desarrollar planes de acción para los gerentes en una variedad de situaciones, superando la teoría de contingencia.

La nueva teoría de las Relaciones Humanas tiene relación con la variable beneficios laborales porque aborda temas como las condiciones de trabajo de los trabajadores, salud, seguridad y bienestar social en el trabajo, así como fomento de la creatividad y recompensas a los trabajadores, que evidentemente tienen que ver con reconocer un derecho laboral.

La justificación metodológica tiene sustento, porque el acopio de información se realizó por medio del cuestionario, cuyos requisitos de validez, confiabilidad fueron indispensables para poder medir variables de investigación. Además, da respuestas abiertas que pueden ser usadas por otros investigadores, siempre y cuando cumpla con los principios éticos del reconocimiento del autor. La justificación práctica, se sustenta porque tiene propuestas, basadas en estrategias, para efectos de contribuir con la solución del problema.

La justificación social se sustenta, porque con el respeto de los derechos laborales, los principales beneficiados serán los colaboradores del sector público que son contratados por la modalidad locación de servicios. La justificación económica tiene sustento, porque la contratación pública debe ser efectiva mejoraría la rentabilidad y en el estudio se presenta la mejor propuesta.

Como objetivo general, determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27922 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022; y, como objetivos específicos: i) determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. ii) determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. iii) determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. iv) determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. v) determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la

Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

La epistemología permite hacer una reflexión minuciosa sobre la naturaleza del conocimiento, es decir, llegar a entender y dar soporte a los enunciados con alto grado de certeza sobre un tema de investigación en particular (Aguirre y Pavón, 2020).

La necesidad plantear hipótesis o probabilidades se ve atendida cuando se señala la hipótesis general: existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022; y, como hipótesis específicas: i) existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. ii) existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. iii) existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. iv) existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022. v) existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado se desarrollan los antecedentes encontrados a nivel internacional, nacional, las teorías y los enfoques conceptuales.

Asimismo, Basurto y Yoza (2022) buscaron analizar la gestión de personal y su efecto en el empleo de los trabajadores en el gobierno independiente Parroquial Diez de Agosto. Se realizó un estudio exploratorio, un diseño no experimental, método cuantitativo, nivel correlacional, método de encuesta y el cuestionario como herramienta. Concluyeron que la disminución de la productividad de los funcionarios se debe a dos razones directas: el uso de métodos inadecuados de alistamiento y selección de personal defectuoso, debido al ambiente de trabajo no es el mejor, lo que impide la contratación y selección de puestos resguardados por la carrera de los servidores público, así que se debe realizar obteniendo calificaciones y deberán realizarse por concurso público, utilizando la tecnología de la plataforma de registro del personal como forma de gestionar el proceso de selección, participar, inscribirte y tramitar cada etapa del concurso.

Por su parte, Vega y García (2019) tuvieron el objetivo de su estudio en centrarse en profundidad los datos existentes y hacer un análisis descriptivo de la contratación pública española desde una perspectiva competitiva. Concluyeron, que la competencia entre oferentes, como principal impulsor de las contrataciones públicas, es deseable ya que facilita el logro de excelentes costos y mayores estándares de calidad de bienes y servicios buscados por el sector público. No obstante, la competitividad consigue estar limitada por el lado de la demanda (donde el sector público contratando a través de la creación de licitaciones que no son particularmente favorables a la competencia y concurrencia) y la oferta (empresas licitadoras trabajando juntas para manipular los procedimientos de licitación).

Del mismo modo, Yuperel et al. (2020) tuvieron como objetivo analizar evaluar la elección y el reclutamiento del personal en el Municipio Puerto Cabezas. Para alcanzar el objetivo utilizaron un enfoque descriptivo y de corte transversal, se empleó entrevistas al personal de la alcaldía. Concluyeron la selección y aceptación del cargo de la alcaldía es notoria la amistad e influencia política, lo que sugiere que el proceso es injusto o desigual para los demás participantes. Aporte; La falta de una estrategia clara, transparente y eficiente para atraer candidato, es una de

las trabas presentadas por el municipio a la hora de lograr su objetivo.

Así también, López y Martínez (2019) tuvieron como objetivo realizar una evaluación sistemática del riesgo asociado con los contratos públicos, para crear una base de datos de experiencias aprendidas, potencialmente pueda respaldar futuras proposiciones basadas en la idea de mejora continua. Concluyó, que la Ley de Contratos del Sector Público Española, identifica como objetivos fundamentales, conseguir una mayor transparencia en los contratos públicos y, por otro lado, lograr mejores resultados económicos, en su apartado primero, menciona el principio de integridad, como uno de los principios a los que debe adaptarse la actividad de la contratación pública. Empero, evitando alterar la acción preventiva en el aseguramiento de la probidad de la contratación pública y la trascendencia de la gestión de riesgos, a diferencia de otros marcos normativos internacionales, exigencia de incluir, en los pliegos de condiciones, obligación de evaluar, gestionar los peligros previstos en las adquisiciones públicas.

En lo que corresponde a, Tornos (2020) en su investigación tuvo como objetivo, evaluar porque la contratación pública es vista como una herramienta en manos de los contratistas para lograr metas que complementen el abastecimiento de bienes, servicios y mano de obra. Llegó a la conclusión, que la contratación pública, que implica un importante gasto público, ha destacado su idea original, como un mecanismo para que la administración se dote de bienes y servicios, para lograr otros objetivos de interés general, objetivos sociales y medioambientales.

En continuidad, Rojas y Cayllahua (2021) tuvieron como objetivo mostrar que el método de contratación en obreros municipales está causando problemas en todo el país. Para el cumplimiento del objetivo utilizaron el diseño no experimental, tipo descriptivo, y análisis documental. Concluyeron que se incumple con la Ley 27972 y la Ley 30889 al contratar trabajadores por medio del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo 276, vulnerando los derechos laborales, entre ellos, estabilidad, pago de beneficios laborales, vacaciones, CTS, gratificaciones y asignación familiar. Aporte; cada entidad debería garantizar lo que está reconocido por Ley.

En la continuidad de las referencias, Torres et al. (2019) tuvieron como objetivo estudiar los beneficios sociales implementados en algunos hoteles de

Villavicencio. Utilizaron una investigación de tipo descriptiva. Concluyeron que un porcentaje de hoteles de Villavicencio otorgan a los trabajadores beneficios legales; provisión de licencia, salud y liquidación. Sin embargo, la prima, cesantías, intereses, asignación, dotación y asistencia de movilidad, no son pagadas en integridad, retrasándose entre un mes y seis meses. Aporte; Los beneficios laborales otorgados a los trabajadores de los hoteles de Villavicencio tienen un impacto positivo en la estimulación de los empleados, por tanto, es necesario adelantar más en esta dirección, para que los empleados alcancen el punto en el que sientan el mayor nivel de agrado en la organización, es decir satisfacción de necesidades.

Asimismo, Arenaza (2023) tuvo como objetivo identificar como la contratación de obreros en la entidad municipal de Cajamarca, a través de estipulaciones diferentes, régimen privado, vulnera el principio igualdad y no discriminación en el trabajo. Para lograr el objetivo examinó pronunciamientos legales. Llegó a la conclusión que el derecho del trabajador afectado por violaciones de los principios de igualdad laboral y no discriminación no están en orden de importancia, que ingresan a laborar como obreros bajo un régimen distinto al Decreto Legislativo 728 son: beneficios sociales (de ser el caso asignación familiar, gratificaciones, CTS, vacaciones), permanencia laboral y seguridad social. También, el derecho laboral transgredido sería la dignidad. Aporte; Actualmente, no es posible verificar las medidas de intervención laboral que promuevan el principio de igualdad del trabajador, la no discriminación en el lugar de trabajo, ya que la información no es publicada por las autoridades.

Asimismo, Linares (2023) en su indagación, tuvo como objetivo estudiar el grado de asociación de los derechos laborales del trabajador y el servicio civil, en el sector público de la provincia de La Libertad. Para lograr el objetivo utilizaron un estudio transversal, descriptivo y relacional. La muestra fue de 114 colaboradores de la entidad municipal. Se evidenció al Servicio Civil Meritocrático, como el único método para delimitar la discriminación de derechos, como se enfatizan las ventajas meritocráticas, el mérito, formación, el desempeño y transparencia; para asegurar la distribución justa de los recursos, concursos públicos, incentivos y se tienen en cuenta los beneficios, así como la calidad de vida. Concluyó, que en cuanto al servicio civil meritocrático en la Provincia de la Libertad se establece, por un lado,

que existen, tres (3) regímenes laborales como mínimo (Decreto Legislativos 276, 728 y 1057) por entidad pública que regulan los derechos laborales y otros, lo cual viene generando una gran desigualdad entre profesionales en sus remuneraciones, incentivos y beneficios; y una influencia negativa en su estado emocional; y por el otro, el mérito, la capacitación, evaluación, rendimiento laboral y transparencia son aplicados también de manera diferente según lo dispuesto en las citadas normas y la ley del servicio civil.

Encontramos también, a Carrión et al. (2022) quienes tuvieron como objetivo analizar el tema de la asociación o sindicatos, sus ocupaciones y beneficios que ofrecen a sus afiliados o compañeros sindicales. El estudio utilizó metodologías teóricas y prácticas de conocimiento, como el estudio de documentos y correlacional con entrevistas, para lograr su objetivo de recopilar información de diversas instituciones públicas. Concluyeron que las cuestiones legales, judiciales, sociales darán lugar a un cambio en la legislación laboral. Es decir, está establecido en la Ley del Servicio Público, porque como se conoce, estos servidores son vulnerables a las transgresiones de sus beneficios laborales. Aporte; La clase trabajadora necesita proteger sus derechos porque es el sector más vulnerable de la fuerza laboral, por lo que legalizarlos en la legislación laboral es fundamental para lograr sus objetivos. Están regulados por la LOSEP perderán una serie de derechos adquiridos durante la conquista de la fuerza de trabajo como el desembolso de sobretiempos, suplementarias, el derecho a integrar una asociación, sindicato o comité de empresa.

Luego de haber señalado los antecedentes, corresponde desarrollar la teoría de la Administración científica y uno de los componentes referidos a la Organización Racional del Trabajo. Para comprender el marco fundamental de la Administración científica es fundamental recordar los trabajos del pionero estadounidense Frederick Tylor. Entre sus libros, el más famoso de los cuales es Principios de la Administración Científica, la búsqueda de soluciones, la investigación y la formulación se basa como sugiere el título, en el método científico. Con base en esto, pretende mejorar la efectividad de la empresa mediante un estudio del método empleado por los gerentes y empleados para organizar y realizar actividades y operaciones. (Universidad Militar Nueva Granada, Universidad Pública de Colombia -Faedis, s.f).

Surgió la organización racional del trabajo como parte de la dirección científica, las prácticas y técnicas de dirección, conocidas como estudio de tiempos y movimientos, que ha alcanzado un gran desarrollo en la época actual, y se ha convertido en la base de la ingeniería industrial y de los grandes avances en el proceso productivo, por lo que Taylor es catalogado como el padre de la ingeniería industrial.

Este intento de reemplazar el método científico por métodos empíricos y fundamentales en todas las industrias se denomina Organización Racional del (ORT) y se basa en varios aspectos: Condiciones de trabajo: considera que la eficacia no depende de las modalidades de trabajo y de los incentivos económicos, sino también de las condiciones que garanticen la salud física de los trabajadores y reduzcan el esfuerzo. Realizaron estudios i) la idoneidad de equipos, herramientas de trabajo y equipos de producción, ii) la distribución física de máquinas, equipos para agilizar el flujo de producción, iii) la mejora del entorno físico de trabajo, iv) el diseño de herramientas y equipos especializados para trabajos específicos, como transportadores, niveladoras, etc.

La teoría de la administración científica guarda relación con variable contratación pública de personal, por cuanto tiene relación directa con el mejoramiento de las capacidades, competencias y eficiencia por parte de quienes se enfocan en la dirección y el uso de los erarios públicos de un estado; y beneficios laborales que a cada uno de los trabajadores le corresponde.

Asimismo, la nueva teoría de las Relaciones Humanas, Medina y Ávila (2005), señalaron que es una parte integral de la teoría de la gestión, combinando puntos de vista humanos optimistas y positivos con la investigación científica organizacional para desarrollar planes de acción para los gerentes en una variedad de situaciones, superando la teoría de contingencia.

También, los autores señalan que las personas son el principal motor de cualquier negocio, lo que nos demuestra la sensibilidad humana, la intuición y la creatividad. Para ello, sugieren proporcionar auxilio a las necesidades esenciales de los individuos en las organizaciones para motivarlos a realizar un trabajo de alta calidad. Concluyendo, que este nuevo enfoque es una importante contribución a la teoría administrativa y ha tenido un enorme impacto en el pensamiento administrativo actual.

La nueva teoría de las Relaciones Humanas tiene relación con la variable beneficios laborales porque aborda temas como las condiciones de trabajo de los trabajadores, salud, seguridad y bienestar social en el trabajo, así como fomento de la creatividad y recompensas a los trabajadores, que evidentemente tienen que ver con el reconocimiento de los derechos laborales.

En el Perú, se ha establecido treinta y cinco (35) políticas públicas de estado del acuerdo nacional; entre ellas: la política número catorce (14), de acceso al empleo digno y productivo es la que guarda relación con las variables, porque busca incentivar y facilitar la creación descentralizada de nuevas oportunidades de trabajo en virtud a un sistema de libre mercado. Elevar la calidad de empleo proporcionando entradas y condiciones apropiadas, así como el acceso a la seguridad social, para una vida digna del trabajador.

Desarrolladas las teorías, es necesario definir el enfoque conceptual de la contratación pública de personal, dimensiones e indicadores de manera que sea compatible con cada uno de ellos.

Además, Rezzoagli (2016) define la contratación como una herramienta que el estado busca para lograr los fines determinados por el interés mayor que va más allá del fin inmediato y así poder obtener recursos o bienes, prestar servicios o la construir una obra.

Según, Garrido (2020) indica en esa misma línea de pensamiento que la principal forma en que los poderes públicos implementan sus políticas en sectores específicos de su dominio es mediante la contratación pública. Trabaja para lograr los objetivos del gobierno, para mejorar su comportamiento político. A ello se destina gran parte de la riqueza nacional y, por tanto, sin competencia real, la creación de empleo, comprar y ofrecer un servicio cuesta mucho a la economía pública y depende de un gran flujo de recursos públicos.

Según López y Martínez (2019), otra característica importante de la contratación pública se considera compleja en razón del objeto a contratar, la unidad responsable de realizar la contratación, la cantidad de administradores que pueden interferir en la realización del contrato, la regulación del mercado, el nivel de competencia, la clase de trabajos anteriores a la contratación, tipos y creación de contratos.

Para continuar, Palacín y Gimeno (2022) señalan que la compra de bienes

públicos no es un medio para proporcionar bienes y servicios a la administración, sino que también es un fuerte incentivo para lograr otros objetivos sociales, como el trabajo de calidad para el sector más frágil de la colectividad, el cuidado ambiental y entendimiento de especificaciones técnicas para garantizar la eficacia y condición de los servicios.

Del mismo modo, Molina et al. (2022) indicó que un contrato público se refiere a cualquier actividad relacionada con comprar de bienes, ejecución de actividades, y trabajos de consultoría.

Por su parte Rezzoagli (2016) define a la fase preparatoria del contrato, como aquella en la que se encuentra establecido el objeto del contrato, y se suscriben las especificaciones técnicas. El objeto del contrato y las especificaciones técnicas componen la dimensión. Asimismo, según Gabrielli (2012) el objeto del contrato se identifica con la cosa o la conducta que forma el objeto de la obligación. Además, señala las características del contrato.

Por su parte, Álvarez (2022) indica que estos documentos son especificaciones técnicas que presentan el tipo de requisitos que tienen que cumplir los productos, es decir, sus características (como, por ejemplo, ciertos niveles de calidad, su desempeño o compatibilidad) y/o, en su caso, el proceso de producción y control. Si bien, esta clase de documentos siempre se han asociado al mundo de los bienes manufacturados, lo cierto es que a través del tiempo se han incrementado a diversos productos y servicios hasta convertirse en algo que cohesionan la economía en su conjunto.

La fase de selección del contratista se rige por los principios de transparencia y concurrencia, que pretenden salvaguardar los intereses económicos de la administración pública fomentando la participación del mayor número posible de adjudicatarios, asegurando la igualdad y no discriminación (Rezzoagli, 2016, como se cita en De la Vallina Velarde, 1997). La dimensión está compuesta por ciertos indicadores, estos son los principios de publicidad, el principio de concurrencia y el principio de igualdad y no discriminación. Para Hotero (2020) el principio de publicidad o transparencia refleja la necesidad de la promoción pública respecto del contrato estatal.

Según la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado (2019) las instituciones promocionan un acceso abierto y la concurrencia de postores en todos

los procesos de contratación, evitando formalismos insignificantes. Es ilegal implementar prácticas que disminuyan o perjudiquen la libertad de concurrencia de proveedores.

El Servicio Nacional de Contratación Pública (2015) afirma que los procedimientos de contratación deben garantizar que los miembros de la sociedad tengan la mayor oportunidad de participar, ejerciendo su derecho como proveedor del Estado. Es un método útil para fomentar la competencia en la contratación pública y para obtener las mejores ofertas para la administración pública.

En este sentido, según Beltrán et al. (2020) la correcta aplicación de este principio asegura que los contratos relacionados con los recursos se utilicen correctamente, lo que conduce a una mayor seguridad y protección en los recursos planificados por la organización que necesita el producto o servicio, por lo tanto, ayuda a reducir los costos públicos del estado.

Del mismo modo, para Ascanio (2021) el principio de igualdad y no discriminación se ha utilizado como base para los procesos de adjudicación de contratos públicos y está fuertemente vinculado con el principio de transparencia porque permite garantizar su cumplimiento.

La fase de ejecución de la contratación pública, donde se debe señalar que los términos y situaciones, el contrato y los anexos son dispositivos que involucran a los contratantes en derechos y obligaciones. En razón a ello, el propósito del contrato, los derechos y deberes de los intervinientes son determinados por las condiciones incluidas en las bases del concurso; el contrato se adjunta al contenido de los pliegos, cuyas exigencias conforman la integridad del contrato (Rezzoagli, 2016). En realidad, en esta etapa, las organizaciones gubernamentales tienen mucho margen de maniobra para imponer demandas sociales, ambientales y otras (Rezzoagli, 2016, como se citó Medina Jurado, 2010). Los siguientes indicadores componen la dimensión: pliego de bases, pliego de condiciones, exigencias sociales y exigencias ambientales.

Asimismo, Facundo (2020), los Pliegos de Bases y Condiciones son un documento creado por la Administración Pública, que regula el proceso de selección de su futuro contratista y la forma en que se ejecuta el contrato.

Según Pinzon y Romero (2021), los pliegos de condiciones establecerán

requisitos para los oferentes, que deben cumplir con requisitos como capacidad jurídica, financiera y experiencia. También serán sometidos a una revisión documental para garantizar que cumplen con los requisitos habilitantes, lo que les permitirá participar en la selección. Estos requisitos no serán objeto de puntaje y podrían ser subsanados en caso necesario.

Hoy en día, casi todos están de acuerdo en que las cláusulas sociales deben incluirse en cada una de las etapas de la contratación, según Larrazábal (2015) el problema actual radica en el contenido material de las cláusulas. En otras palabras, el propósito de estas cláusulas es precisar qué se puede exigir y qué no. Por lo tanto, aunque se ha llegado a un consenso sobre la aceptación de requisitos relacionados con los principios rectores de las políticas sociolaborales (incluyendo a personas en condición de exclusión social, personas con discapacidades, etc.), la discusión se centra en las condiciones laborales (salario mínimo, jornada laboral, etc.) que se deben cumplir al adjudicar o ejecutar el contrato.

También, Pernas (2020) señala que la norma ambiental exige analizar el impacto ambiental de los proyectos previamente a su realización. Esto incluye claramente el objeto contractual cuando se trata de concesiones de obras públicas o de servicios. Estos proyectos públicos deberán ajustarse a las normas de prevención ambiental establecidas por el organismo ambiental responsable de su planificación y ejecución.

Asimismo, Rezzoagli (2016) señala que la fase de extinción se presenta cuando se cancelan los contratos por situaciones sobrevinientes a su realización. Esto sucede por distintas razones, como el interés general, quebrantamiento de las responsabilidades contractuales, incapacidad para culminar los trabajos debido a circunstancias fortuitas o fuerza mayores, y otras causas especificadas en el contrato. El periodo del contrato, la rescisión del contrato, las razones de interés general, el incumplimiento de las obligaciones contractuales y la imposibilidad de continuar los trabajos conforman lo llamado la dimensión.

De acuerdo con Val Tena (2021), durante el período de contrato, las partes involucradas en una relación laboral pueden acordar establecer un período de prueba al inicio del contrato. El objetivo de este período es obtener conocimiento mutuo sobre las habilidades personales y profesionales de cada uno, para que puedan tomar la decisión de mantener o no la relación de trabajo.

Según Barona y Pangol (2022) cuando una de las partes incumple el contrato, se presenta la rescisión, lo que significa que el contrato se anula y las cosas vuelven a su estado original.

También, Ruocco (2012) menciona el interés general como el pilar primordial de la Administración Pública, ya que para ser "buena", debe servir a los intereses generales de manera objetiva, eficaz y justa. En otras palabras, examinaremos cómo la función constitucional de la Administración Pública se enfoca en el servicio al interés general como objetivo.

Sobre el incumplimiento de contrato, Rodríguez (2020) dice que cabe señalar que el contratista que actúa en la oportunidad también viola sus obligaciones contractuales, ya que, como se dirá más adelante, entendemos que no se puede evaluar la posibilidad del contrato sin violar el contrato. Por lo tanto, también es cierto que, al igual que la posibilidad de un contrato, la mera expectativa de incumplimiento en el futuro, que por definición siempre se produce en mayor o mínima medida, aumenta el costo del camión según la probabilidad de dicho incumplimiento.

Asimismo, Poquet (2015) argumenta que la imposibilidad de continuar con los trabajos debe ser definitiva, ya que, si es temporal, solo provocaría la suspensión del vínculo laboral. Solo si es total, el acuerdo se extingue, ya que la parcial solo afecta a la parte correspondiente. En este caso, el deudor debe continuar prestando lo más posible y el acreedor debe reducir su prestación en proporción a la cantidad trabajada.

Sobre los beneficios laborales Toyama (2001) hace referencia a uno de los conceptos utilizados en el habla cotidiana, pero que legalmente implica la tarea no mediadora de determinar la consistencia de los estándares interpretativos. La Constitución establece que el empleador debe dar prioridad a los acreedores en el pago de remuneraciones y asistencias comunitarias (artículo 24). Por lo cual, es necesario, desde un lineamiento constitucional, aclarar la verdadera razón del bienestar social.

De acuerdo con el Instituto Brasileiro de Coaching (2019) el bienestar social es el que brinda una organización a los empleados, el cual se transforma en servicios que tienen como objetivo ayudar a los empleados a vivir como una recompensa indirecta, para que los empleados no tengan demasiadas

preocupaciones durante el trabajo, para que puedan concentrarse mejor en sus actividades

Del mismo modo, Torres et al. (2019) afirmaron que el bienestar social es una estrategia adoptada por las instituciones con el fin de armonizar la convivencia entre los empleadores y participantes del trabajo, lo que se refleja un mayor entusiasmo, mejorando así la productividad organizacional.

Asimismo, según Torres et al. (2019), los beneficios sociales son recompensas y beneficios que los empleadores en las organizaciones deben otorgar a sus empleados algo muy aparte de los salarios. Es decir que los beneficios sólo están disponibles para quienes estén vinculados a la empresa a través de una relación laboral es decir por medio de contrato; en consecuencia, quienes están conectados a través de una prestación de servicio no tienen derecho a estos beneficios.

Los beneficios laborales según Toyama (2001) se detallan en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales regulado por D.L. N° 688, entre ellos, los beneficios sociales, seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios y la CTS. Asimismo, los indicativos, del seguro de vida y CTS.

Para Ferro (2019), la CTS fue diseñada como un tipo específico de seguro de desempleo para el trabajador para que tuviera acceso a recursos económicos en el caso de que terminara su relación laboral. Se encuentra claramente detallada en el artículo 1 de la Ley de CTS, de donde se desprende que tales prestaciones tienen un "beneficio social, previendo los imprevistos que conduzcan a la cesación del trabajo y al ascenso del trabajador y su familia".

De acuerdo a Atahumán (2019),) la remuneración por tiempo de trabajo es un beneficio social que se ha reglamentado con el fin de brindar a los trabajadores ingresos que les permitan cubrir los costos asociados a un cese de labores. El referido beneficio está establecido en el D. L. N° 650, regulado por D. S. N° 001-97-TR, y el reglamento aprobado por D. S. N° 004-97-TR.

El Artículo N° 19 del D. L. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, establece que los empleados u obreros incluidos en el régimen laboral del sector privado que, si cumplan con los requisitos señalados en la ley vigente, tienen derecho a ser compensados por el tiempo dedicado a la prestación de servicios.

Según la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2016) el seguro cubre el riesgo de que una persona fallezca por causas naturales o accidentales o como una invalidez que suponga una carga económica para la familia inmediata de la persona asegurada o beneficiarios de la póliza. La empresa debe proporcionar este seguro a sus empleados que hayan trabajado para ellos por más de 4 años.

El criterio amplio de los beneficios laborales, sobre el cual Toyama (2001) Tenga en cuenta que todos los beneficios y asignaciones, independientemente del nombre o método de entrega, están incluidos en los beneficios sociales. En la practicar, frecuentemente se refiere con la liquidación de beneficios sociales, que pueden incluir vacaciones, salarios mensuales y CTS. Consta de los siguientes itinerarios, vacaciones, liquidación y remuneraciones mensuales.

Servir en el Informe N° 000216-2022-Servir-GPGSC indica, señala que cuando un servidor del régimen laboral privado D.L. N° 728, termina el vínculo laboral, la entidad pública debe realizar la respectiva liquidación de beneficios sociales (vacaciones truncas, CTS, etc.) en apoyo de este; Si el empleado es contratado y continúa trabajando para la misma organización bajo las mismas leyes laborales, esta relación laboral tendrá sus propios beneficios sociales.

Según Nores (2020) el descanso vacacional brinda la oportunidad, por un lado, de reponer las fuerzas consumidas por las actividades laborales; también proporciona tiempo libre para diversas actividades no relacionadas con el trabajo. Por su parte, Arévalo (2020) señala que las vacaciones se definen como el derecho de cada trabajador a disfrutar de un tiempo determinado retribuidos al año una vez cumplidos los requisitos legales para este beneficio.

Asimismo, Ferro (2019) define a la remuneración como uno de los componentes imprescindibles del acuerdo laboral. Si este elemento está garantizado, no podremos convertirnos en una relación contractual, sería imposible para nosotros estar incluidos en un arreglo legal que califique como un contrato de trabajo.

El criterio diferenciado de los beneficios laborales, sobre el cual Toyama (2001) indica que son salarios ordinarios, firmes y permanentes diferentes de los intereses sociales. Vea ahora cómo se puede calcular la compensación, ya sea primaria, complementaria, fija o variable. Está constituido por sus respectivos itinerarios: remuneración principal, complementaria, de naturaleza fija o variable.

Ferro, (2019).

De acuerdo, Villarroel y Vanessa (2022) indican que la retribución primaria, se entiende como el importe total recibido por el trabajador debido al esfuerzo o mejora de las tareas asignadas por el empleador.

Por parte de Paucara et al. (2019) señalaron que se constituye la principal retribución por el trabajo realizado, la actividad laboral por eso es onerosa ya que la retribución que percibe trabajador compensa su actividad laboral desplegada durante el tiempo de servicios prestados, aun cuando su labor no satisfaga la finalidad prevista por el empleador dado que su fuerza está a disposición del empleador bajo el principio de la ajenidad.

Sobre la remuneración complementaria Ferro (2019) menciona que, se incluyen en este grupo los beneficios entregados al trabajador como resultado por la prestación del servicio, y no están incluidos en el salario básico, como el pago por trabajo extra o bonificaciones por resultados.

Según Ferro (2019), la remuneración principal puede ser fija o variable. En principio, el empleado será consciente de la cantidad que recibirá por prestar sus servicios. Por lo tanto, la remuneración principal fija generalmente se conoce como salario básico. Cuando el monto exacto a recibir no está claro, la remuneración principal será variable si se cumplen las condiciones de pago, es decir, se verifican los parámetros que permiten calcularlo.

Según Cerón 2013 (2019), la remuneración variable se encuentra compuesta por múltiples factores que tienen un impacto en su aplicación. Por lo tanto, se pueden distinguir los factores que dependen de las políticas implementadas dentro de la empresa de los factores externos, que se enumeran a continuación: A) factores internos: cargos en la organización, la política salarial de, solvencia financiera, desempeño de la institución, competencia de la organización; b) factor exterior: mercado laboral, las circunstancias económicas (inflación, recesión, nivel de vida), influencia de las organizaciones sindicalizadas, negocio colectivo, y la competencia en el mercado.

El criterio excluyente de los beneficios laborales, sobre el cual Toyama (2001) señala que la Ley de CTS, regulada por el D.S. N° 001-97-TR, establece que la CTS es un beneficio de seguridad ante las posibilidades del término de la relación laboral. No se puede mantener esta postura ya que el D. L. N° 688 incluye

otros beneficios laborales como el seguro de vida y la bonificación por tiempo de servicios componen esta dimensión.

De acuerdo con la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2016) el seguro cubre el riesgo de que una persona fallezca por causas naturales o accidentales o como una invalidez que suponga una carga económica para la familia inmediata de la persona asegurada o beneficiarios de la póliza. La empresa debe proporcionar este seguro a sus empleados que hayan trabajado para ellos por más de 4 años.

El Artículo N° 19 del D. L. N°688, declara que los empleados u obreros incluidos en el régimen laboral del sector privado que, si cumplan con los requisitos señalados en la ley vigente, tienen derecho a ser compensados por el tiempo dedicado a la prestación de servicios.

El criterio legal de los beneficios laborales, sobre el cual Toyama (2001) señala que, en esta situación, los beneficios sociales tienen origen legal. Por decirlo de otra manera, los beneficios legales son idénticos a los beneficios sociales. No se debe aceptar la última posición ya que existen beneficios sociales derivados de la idiosincrasia, contrato individual o acción unilateral del empleador. Los siguientes indicadores componen la dimensión: acto unilateral del empleador, costumbre y contrato individual. Por su parte, Bermeo y Santamaria (2022) refieren que el acto unilateral se presenta cuando uno de los intervinientes da por terminado el vínculo laboral.

Pacheco (2020) señala que la doctrina jurídica reconoce de manera consensual que la costumbre es precepto establecida por la sociedad y observada con la evidencia de que debe seguirse obligatoriamente. Los dos componentes que componen esta organización son el objetivo, que se refiere a una conducta específica, y el subjetivo, que se refiere a la conciencia de la obligación que se observa.

Para Ferro (2019) el contrato de trabajo comprende la predisposición de la fuerza laboral de una persona para que el empleador la utilice bajo su dirección. Según Paucara et al. (2019), la característica de un contrato laboral tiene contenido legal, es decir, en gran medida proviene de fuentes legales exteriores, como leyes, convenios colectivos, costumbres, etc. La Remuneración Mínima Vital, cuya prohibición impide pactar contraprestaciones por debajo del mínimo legal

establecido.

De acuerdo con García (2022) el contrato de trabajo es una manifestación de voluntades celebrado entre el empleador y el trabajador, se establecen los derechos y deberes de cada uno, incluyendo un horario de trabajo, tiempo de trabajo, actividad a realizar, cargo y lugar de trabajo. Todo esto a cambio de una remuneración, en la que el trabajador se adhiere a las disposiciones del empleador y cumple con sus deberes como empleado.

Molina (2021) afirma que el contrato de trabajo es una relación jurídica entre contratante y el trabajador, en donde se encuentran definidos los derechos y deberes de ambos. Este instrumento permite que las partes involucradas declaren de manera independiente y voluntaria su compromiso de unirse a una relación laboral en la que el empleado se compromete a desempeñar una función en régimen de subordinación y por cuenta ajena, a cambio de un salario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: El tipo básico está enfocado en la adquisición sistemática de nuevos conocimientos con el fin de acrecentar el conocimiento de una problemática específica (Risco, 2020).

Según Hernández y Batista (2018), el enfoque cuantitativo comprende un conjunto de etapas llevadas a cabo de una manera secuencial para verificar las suposiciones. El orden es minucioso, pues cada fase precede a la siguiente, Inicia con la revisión documental, se formulan los objetivos y las interrogantes y desarrolla el marco teórico.

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño de la investigación es no experimental, correlacional, de corte transversal. Para Hernández y Batista (2018) en el diseño no experimental no se manipulan las variables de estudio, lo único que se realiza es la observación o medida de fenómenos y variables en la misma forma en que se encuentran. Asimismo, los autores señalaron que el diseño correlacional busca establecer el grado de asociación existente entre dos o más variables, y, el corte transeccional permite recoger la información en un solo momento.

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables estudiadas fueron la contratación pública de personal y beneficios laborales, y, la operacionalización se encuentra en el Anexo 01.

- **Definición conceptual:** Sobre la contratación pública, un medio por el cual el Estado busca lograr objetivos de interés general previamente establecidos, que van más allá del objetivo inmediato de obtener un producto o bien, brindar un servicio o construir una obra. (Rezzoagli, 2016). Según Bueno (2006), la contratación pública es un concepto que se usa con frecuencia pero que, desde una visión jurídica, implica una determinación de uniformidad en el criterio interpretativo. Las remuneraciones y los beneficios sociales constituyen una prioridad según la Constitución (artículo 24). Por lo tanto, es esencial revelar la verdadera naturaleza de los beneficios sociales, al menos desde una perspectiva constitucional (Toyama, 2001).

- **Definición operacional:** De acuerdo, Hernández y Batista (2018) la operacionalización constituye métodos, técnicas y procedimientos utilizados para medir una variable. La presente investigación tiene como variable la Contratación Pública y los Derechos Laborales
- **Indicadores:** La variable Contratación Pública está compuesta por los siguientes indicadores: i) objeto del contrato, ii) especificaciones técnicas, iii) principio de publicidad, iv) principio de concurrencia, v) igualdad y no discriminación, vi) pliego de bases, vii) pliego de condiciones, viii) exigencias sociales, ix) exigencias ambientales, x) periodo del contrato, xi) rescisión del contrato, xii) razones de interés general, xiii) incumplimiento de las obligaciones contractuales; y, xiv) imposibilidad de continuar los trabajos. La variable Beneficios Laborales: i) compensación por tiempo de servicios, ii) bonificación por tiempo de servicios, iii) seguro de vida, iv) liquidación, v) vacaciones, vi) remuneraciones mensuales, vii) remuneración principal, viii) complementaria, ix) de naturaleza fija o variable, x) seguro de vida, xi) bonificación por tiempo de servicio, xii) acto unilateral del empleador, xiii) costumbre; y, xiv) contrato individual.
- **Escala de medición:** En el presente estudio se empleó la escala ordinal. Asimismo, se utilizó el escalamiento Likert, sobre el cual según Hernández y Batista (2018) representa un conjunto de ítems en forma afirmaciones y se clasifican de mayor a menor en tres, cinco o siete categorías jerarquizadas. Todas las opciones de respuesta verbal y numérica son iguales para todos los reactivos o ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población: Según Hernández y Batista (2018) es el universo de los casos que serán objeto de estudio.

- **Criterios de inclusión:** Se tomó en cuenta a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Bellavista contratados por locación de servicios, y prestan sus servicios en la Sub Gerencia de Limpieza pública y Parques y Jardines.
- **Criterios de exclusión:** Fueron excluidos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, incorporados en el D. L. N° 276, D. L. N° 728, y D. L. N° 1057.

3.3.1 Muestra: Según Hernández y Batista (2018) es una parte de la población de donde se extraerá los datos.

3.3.1 Muestreo: Según Hernández y Batista (2018) se trata de un caso específico de una población y su conjunto constituye la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis: Según Hernández y Batista (2018) esta es la unidad de donde se tomarán los datos o información final. A menudo son los mismos, pero no siempre.

Tabla 1

Fórmula probabilística

Descripción	Fórmula
n: tamaño de la muestra N: tamaño de la población = 248 p: proporción de una de las variables importantes del estudio = 0.50 q: Proporción de la población que no tiene la característica = 0.50 Z: Coeficiente de confiabilidad al 95% = 1.96 E: Error admisible en términos de proporción = 0.05	$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{E^2(N-1)+(p.q)Z^2}$ $n = \frac{(0.5)(0.5)(1.96^2)(248)}{\sqrt{(.05^2)(248 - 1) + (0.5)(0.5)(1.96^2)}}$ $n = 152$

Fuente: Elaboración propia

La unidad de análisis fueron los 152 trabajadores.

Tabla 2

Cuadro de estratificación de la muestra

N°	Datos de la entidad	Giro	Limpieza Pública	Parques y Jardines	Total
1	Municipalidad Distrital de Bellavista	Sector Público	76 personas	76 personas	152 personas
	Total				152 personas

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para Hernández y Batista (2018) la recolección de datos consiste en hacer uso de varios instrumentos de medición para recopilar datos sobre las variables del estudio. Según Useche et al. (2019) encuesta es un método para adquirir información directamente de las personas involucradas en el estudio; sin embargo, su interacción con las personas es menor que en las entrevistas. Según Hernández y Batista (2018), el instrumento está compuesto por un grupo de preguntas relacionadas con el objeto de estudio.

Validez: Según Hernández y Sampieri (2018) la validez se obtiene cuando las dimensiones analizadas por el instrumento representan al total de las dimensiones de las variables. En consecuencia, el juicio de expertos se utilizó para validar la presente investigación. Los expertos evaluaron la relevancia, claridad y precisión de cada pregunta.

Tabla 3

Validez de jueces expertos

Expertos	Especialidad	Opinión
Ronald Dávila Laguna	Gestión y Producción	Aplicable
Benito Armando Larroche Cueto	Administración	Aplicable
Dr. Alexander Masías Benavides Román	Derecho y Gestión Pública	Aplicable
Dr. Carlos Rubén Palacios Huaraca	Estadístico	Aplicable
Dr. Genaro	Sandoval Nizama	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: Según Hernández y Sampieri (2018) se determina y evalúa para todo el instrumento, o para cada uno de ellos si se administraron varios instrumentos. En este caso, se seleccionó un grupo de prueba de 20 participantes que compartían los mismos rasgos y condiciones laborales que los sujetos de estudio. Con datos recopilados, se hizo el cálculo del Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable 01: Contratación pública de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,762	14

Fuente: SPSS Vs 26

Tabla 5

Confiabilidad de la variable 2: Beneficios laborales

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	14

Fuente: SPSS Vs 26

Como, se puede observar en la tabla 4 y 5, el coeficiente de Alfa de Cronbach reporta un valor de 0,762 para la variable Contratación pública de personal, y un valor de 0, 753 para la variable Beneficios laborales, lo cual indica que ambos cuestionarios cumplen con el criterio de confiabilidad.

3.5. Procedimientos:

La recolección de información se realizó de la siguiente forma: i) autorización para la recolección de datos a la Municipalidad Distrital de Bellavista, ii) diseño del instrumento, iii) validación del instrumento, iv) aplicación del instrumento en la muestra previamente seleccionada; y, v) análisis e interpretación de datos.

3.6. Método de análisis de datos:

Sobre este punto, Hernández y Batista (2014) afirman que se lleva a cabo sobre una matriz de datos mediante el uso de un programa computacional. La información se recopiló mediante un cuestionario con escala de Likert, y se procesó mediante el programa SPSS Vs. 26. Posteriormente, la información se presentó en forma de gráficos que reflejaron el punto de vista de los encuestados.

3.7. Aspectos éticos:

En la investigación se dio prioridad a la ética profesional, según los lineamientos establecidos por la Universidad César. Además, se utilizó correctamente las normas de citación APA, en los artículos, revistas, y otros trabajos de investigación utilizados, con el debido respeto de los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla de frecuencias:

Tabla 6

Tercera pregunta de la variable 1

Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	3	2,0	2,0	2,0
	A veces	3	2,0	2,0	3,9
	Casi nunca	33	21,7	21,7	25,7
	Nunca	113	74,3	74,3	100,0
	TOTAL	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 26

Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.

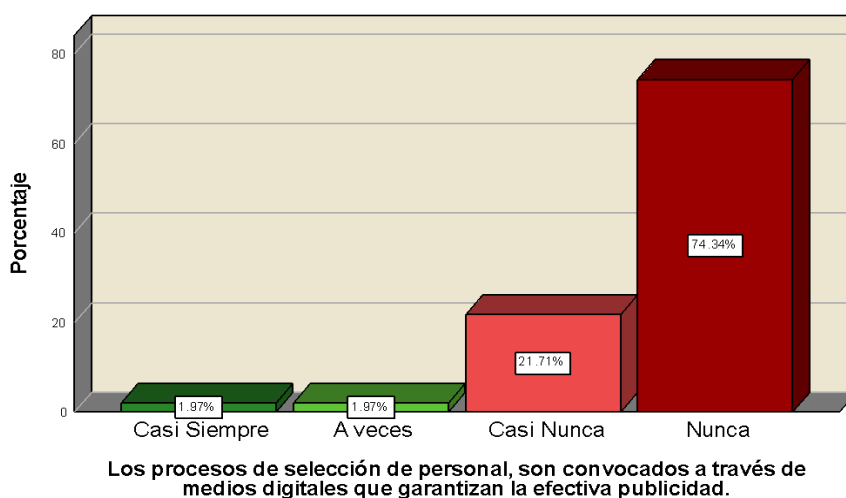


Figura 1.

Interpretación:

En relación con el tercer enunciado “Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad”, se puede observar que el 74,34% de los encuestados considera que nunca, y un 21,71 % casi nunca.

Tabla 7

Cuarta pregunta de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	5.9	5.9	5.9
	Casi siempre	2	1.3	1.3	7.2
	A veces	1	.7	.7	7.9
	Casi nunca	32	21.1	21.1	28.9
	Nunca	108	71.1	71.1	100.0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 26

Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.

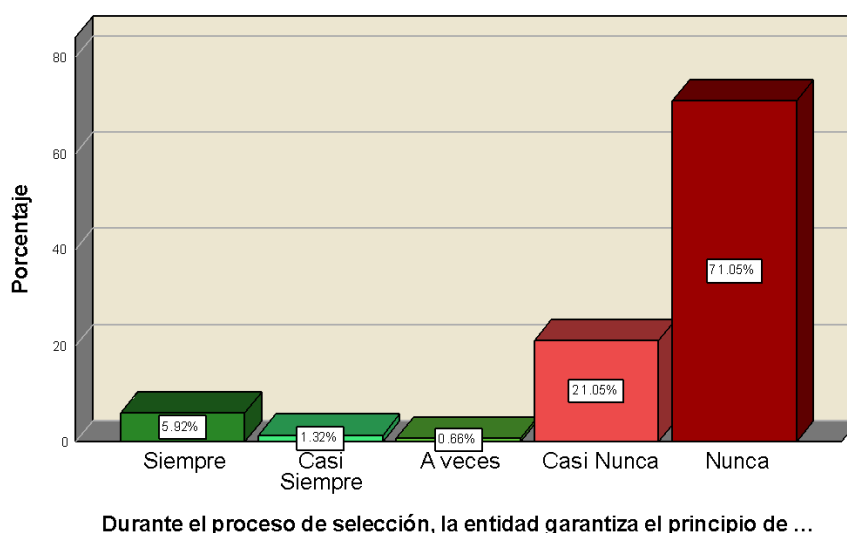


Figura 2.

Interpretación:

En relación con el cuarto enunciado “Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos”, se puede observar que el 71,05% de los encuestados considera que nunca, y un 21,05 % casi nunca.

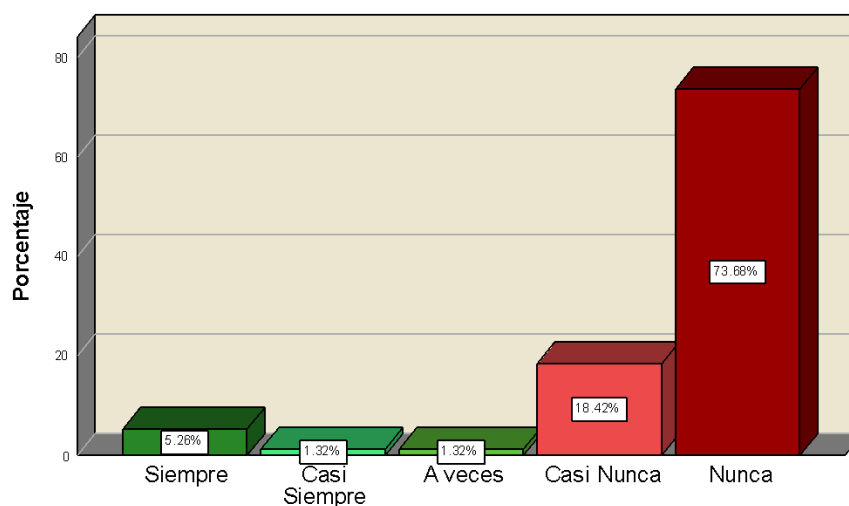
Tabla 8

Quinta pregunta de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	5.3	5.3	5.3
	Casi siempre	2	1.3	1.3	6.6
	A veces	2	1.3	1.3	7.9
	Casi nunca	28	18.4	18.4	26.3
	Nunca	112	73.7	73.7	100.0
Total		152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 26

Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.



Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista ...

Figura 3.

Interpretación:

En relación con el quinto enunciado “Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores”, se puede observar que el 73,68 % de los encuestados considera que nunca, y un 18,42 % casi nunca.

Tabla 9

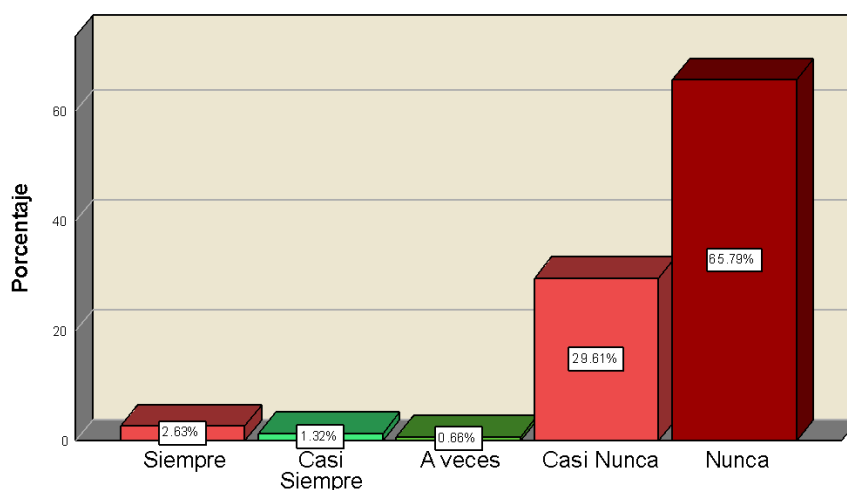
Séptima pregunta de la variable 1

Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	2.6	2.6	2.6
	Casi siempre	2	1.3	1.3	3.9
	A veces	1	.7	.7	4.6
	Casi nunca	45	29.6	29.6	34.2
	Nunca	100	65.8	65.8	100.0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 26

Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.



Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación ...

Figura 4.

Interpretación:

En relación con el séptimo enunciado “Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar”, se puede observar que el 65,79 % de los encuestados considera que nunca, y un 29,61 % casi nunca.

Tabla 10

Décimo segunda pregunta de la variable 1

El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	2.0	2.0	2.0
	A veces	2	1.3	1.3	3.3
	Casi nunca	30	19.7	19.7	23.0
	Nunca	117	77.0	77.0	100.0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente SPSS Vs 26

El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.

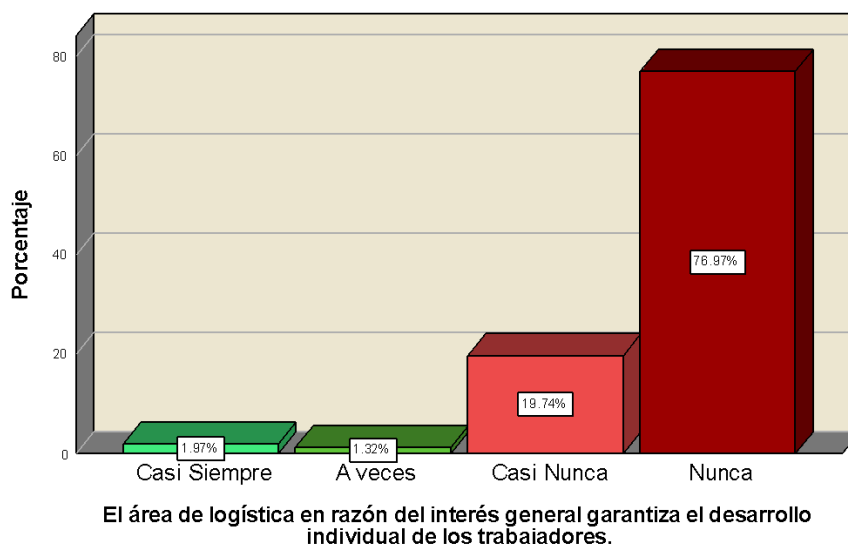


Figura 5.

Interpretación:

En relación con el décimo segundo enunciado “El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores”, se puede observar que el 76,97 % de los encuestados considera que nunca, y un 19,74% casi nunca.

Tabla 11

Primera pregunta de la variable 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	.7	.7	.7
	Casi nunca	33	21.7	21.7	22.4
	Nunca	118	77.6	77.6	100.0
	Casi nunca	152	100,0	100,0	

Fuente SPSS Vs 26

La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.

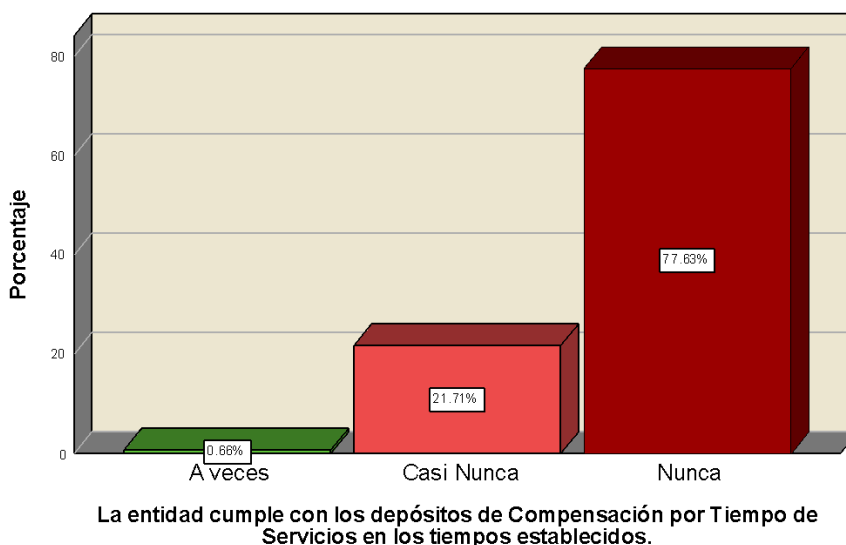


Figura 6.

Interpretación:

En relación con el primer enunciado de la segunda variable beneficios laborales “La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos”, se puede observar que el 77,63% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 21,71% considera que casi nunca.

Tabla 12

Cuarta pregunta de la variable 2

Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	1.3	1.3	1.3
	Casi nunca	33	21.7	21.7	23.0
	Nunca	117	77.0	77.0	100.0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 26

Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.

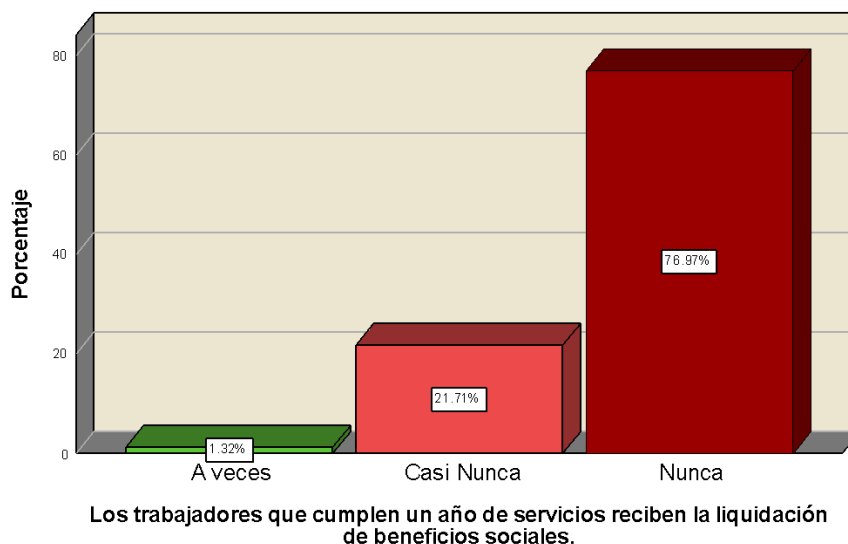


Figura 7.

Interpretación:

En relación con el cuarto enunciado de la variable beneficios laborales “Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales”, se puede observar que el 76,97% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 21,71% considera que casi nunca.

Tabla 13

Quinta pregunta de la variable 2

Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	.7	.7	.7
	Casi Siempre	1	.7	.7	1.3
	A veces	8	5.3	5.3	6.6
	Casi nunca	21	13.8	13.8	20.4
	Nunca	121	79.6	79.6	100.0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 26

Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.

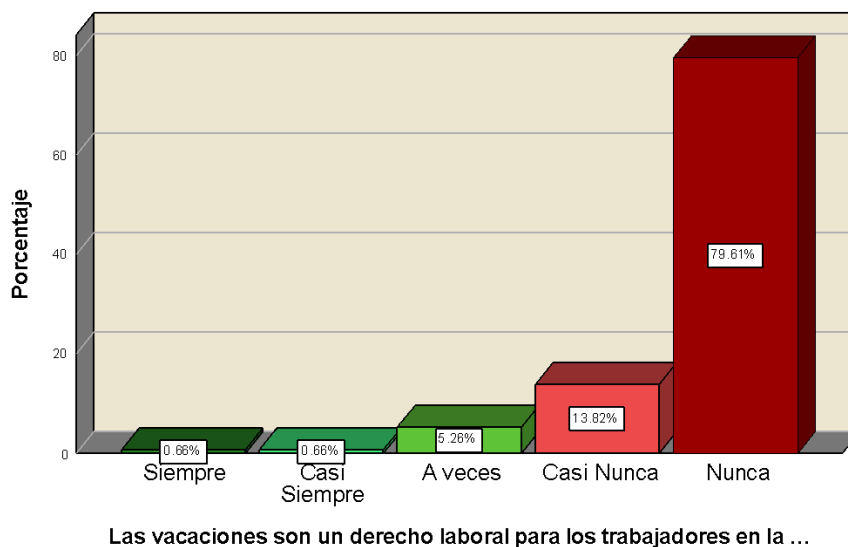


Figura 8.

Interpretación:

En relación con el quinto enunciado de la variable beneficios laborales “Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos”, se puede observar que el 79,61% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 13,82% considera que casi nunca.

Tabla 14

Sexta pregunta de la variable 2

La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	.7	.7	.7
	Casi Siempre	2	1.3	1.3	2.0
	A veces	5	3.3	3.3	5.3
	Casi nunca	25	16.4	16.4	21.7
	Nunca	119	78.3	78.3	100.0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente SPSS Vs 26

La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.

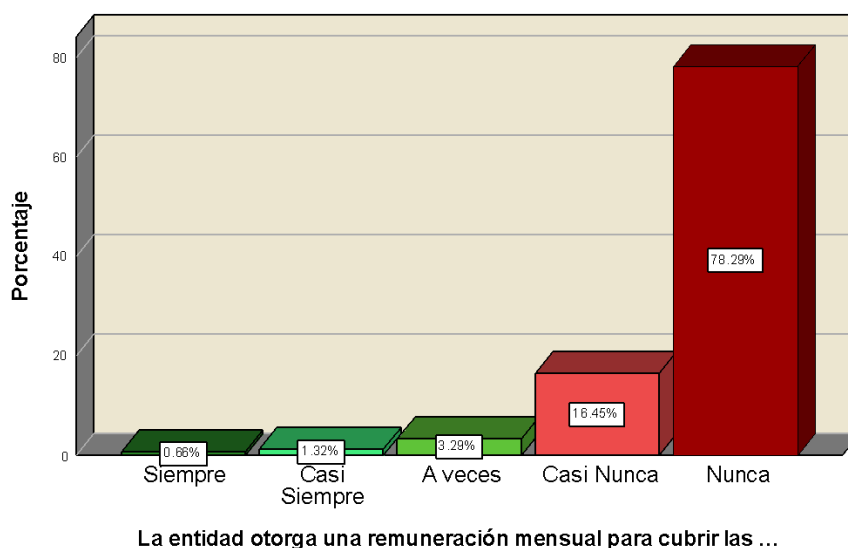


Figura 9.

Interpretación:

En relación con el sexto enunciado de la variable beneficios laborales “La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores”, se puede observar que el 78,29% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 16,45% considera que casi nunca.

Tabla 15

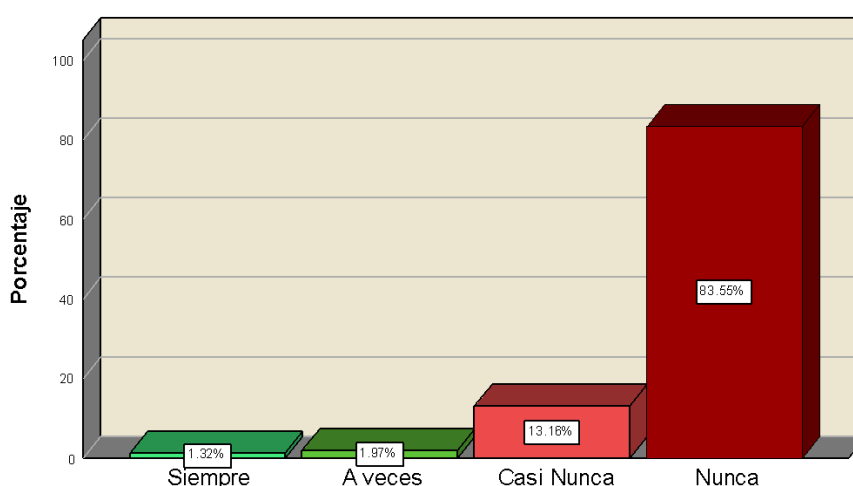
Décimo segunda pregunta de la variable 2

El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	1.3	1.3	1.3
	A veces	3	2.0	2.0	3.3
	Casi nunca	20	13.2	13.2	16.4
	Nunca	127	83.6	83.6	100.0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 26

El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.



El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.

Figura 10.

Interpretación:

En relación con el décimo segundo enunciado de la variable beneficios laborales “El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores”, se puede observar que el 83,55% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 13,16% considera que casi nunca.

Análisis descriptivo de la variable y dimensión

Tabla 16

Resultados de la primera variable contratación pública

Contratación pública de personal (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	64	42,1	42,1	42,1
	Regular	61	40,1	40,1	82,2
	Alto	27	17,8	17,8	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

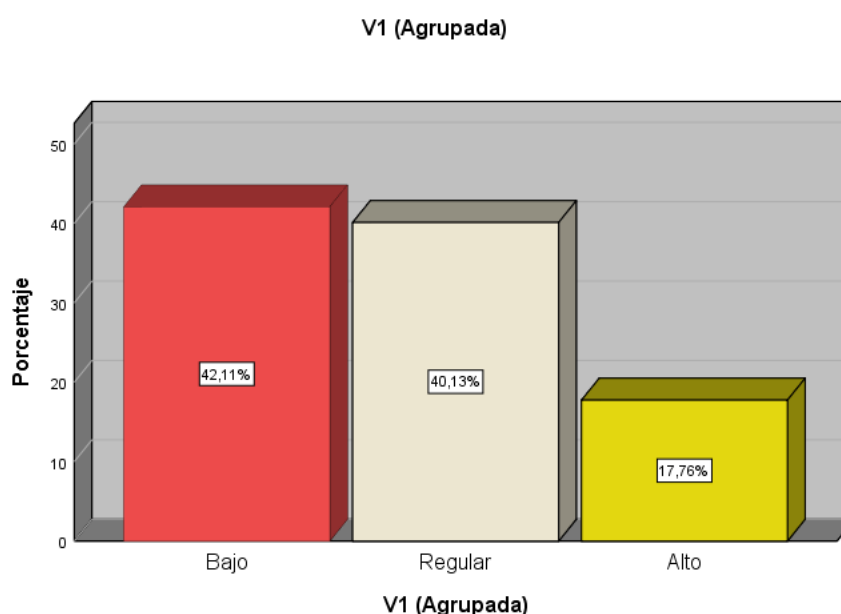


Figura 11: Niveles de Contratación pública de personal percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Interpretación:

En la tabla 16 y la figura 11 se presentan los niveles de Contratación pública de personal percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. En donde, se aprecia que el 42,11% de los trabajadores perciben que la Contratación pública de personal en la Municipalidad Distrital de Bellavista se implementa en un nivel “bajo”, el 40,13% señala que se implementa en un nivel “regular”, y el 17,76% en un nivel “alto”. Los hallazgos demuestran que los niveles de contratación pública de personal en la Municipalidad Distrital de Bellavista son bajos.

Tabla 17

Resultados de la segunda variable beneficios laborales

Beneficios laborales (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	33,6	33,6	33,6
	Regular	69	45,4	45,4	78,9
	Alto	32	21,1	21,1	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

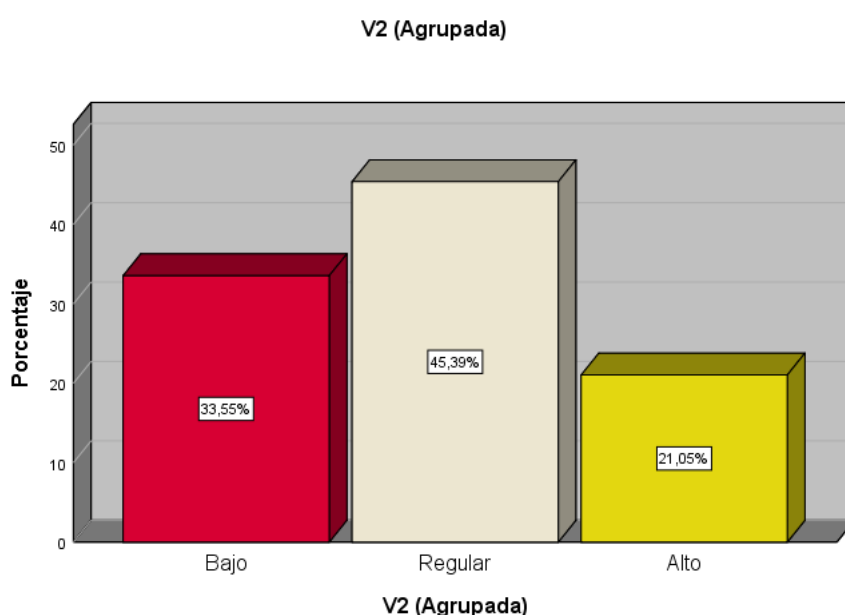


Figura 12: Niveles de Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Interpretación:

En la tabla 17 y la figura 12 se presentan los niveles de Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. En donde, se aprecia que el 33,55% de los trabajadores perciben que los Beneficios laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista se implementan en un nivel “bajo”, el 45,39% señala que se implementa en un nivel “regular”, y el 21,05% en un nivel “alto”. Los hallazgos demuestran que los niveles de Beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista son regulares.

Tabla 18

Resultados de la primera dimensión criterio restrictivo

Criterio restrictivo (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	69	45,4	45,4	45,4
	Regular	83	54,6	54,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

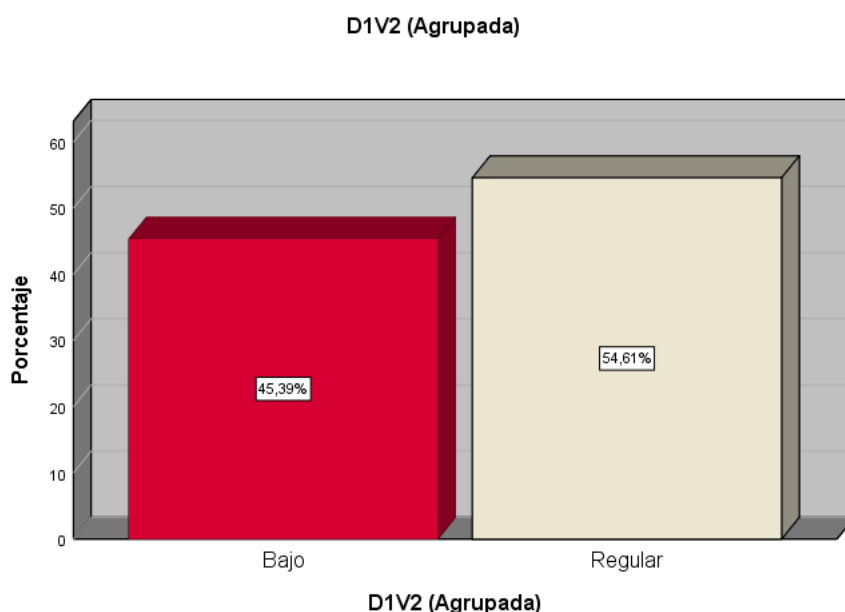


Figura 13: Niveles del criterio restrictivo en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Interpretación:

En la tabla 18 y la figura 13 se presentan los niveles del criterio restrictivo en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. En donde, se aprecia que el 45, 39 % de los trabajadores perciben que el criterio restrictivo en los beneficios laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista se implementa en un nivel “bajo”, y el 54, 61% señala que se implementa en un nivel “regular”. Los hallazgos demuestran que los niveles del criterio restrictivo en los Beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista son regulares.

Tabla 19

Resultados de la segunda dimensión criterio amplio

Criterio amplio (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	69	45,4	45,4	45,4
	Regular	83	54,6	54,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

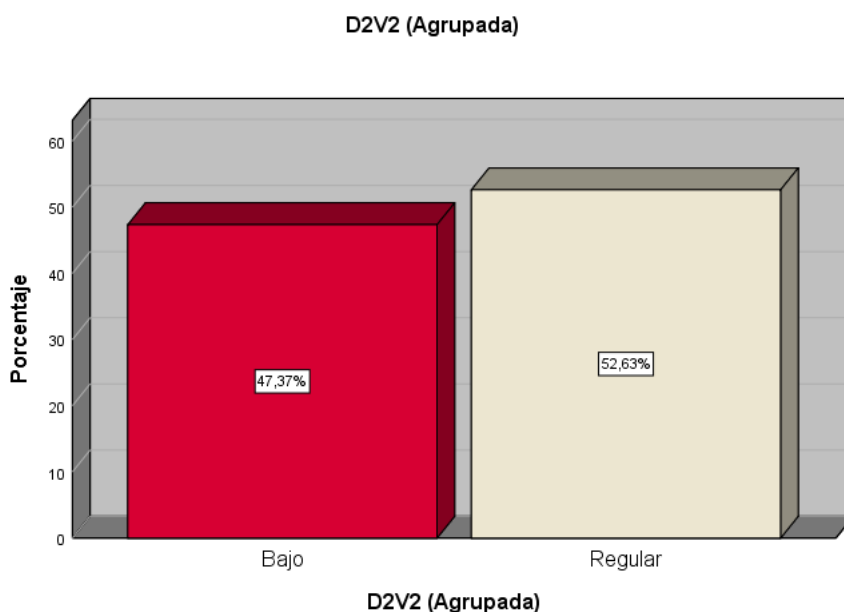


Figura 14: Niveles del criterio amplio en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Interpretación:

En la tabla 19 y la figura 14 se presentan los niveles del criterio amplio en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. En donde, se aprecia que el 47, 37 % de los trabajadores perciben que el criterio amplio en los beneficios laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista se implementa en un nivel “bajo”, y el 52, 63% señala que se implementa en un nivel “regular”. Los hallazgos demuestran que los niveles del criterio amplio en los Beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista son regulares.

Tabla 20

Resultados de la tercera dimensión criterio diferenciado

Criterio diferenciado (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	69	45,4	45,4	45,4
	Regular	82	53,9	53,9	99,3
	Alto	1	,7	,7	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

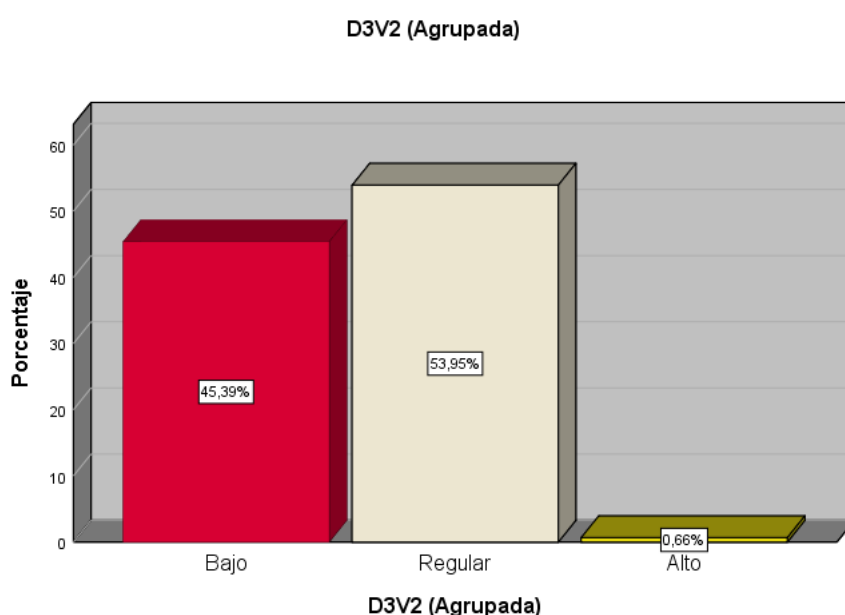


Figura 15: Niveles del criterio diferenciado en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Interpretación:

En la tabla 20 la figura 15 se presentan los niveles del criterio diferenciado en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. En donde, se aprecia que el 45,39 % de los trabajadores perciben que el criterio diferenciado en los beneficios laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista se implementa en un nivel “bajo”, el 53,95% señala que se implementa en un nivel “regular, y el 0,66% en un nivel alto. Los hallazgos demuestran que los niveles del criterio diferenciado en los Beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista son regulares.

Tabla 21

Resultados de la cuarta dimensión criterio excluyente

Criterio excluyente (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	56	36,8	36,8	36,8
	Regular	96	63,2	63,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

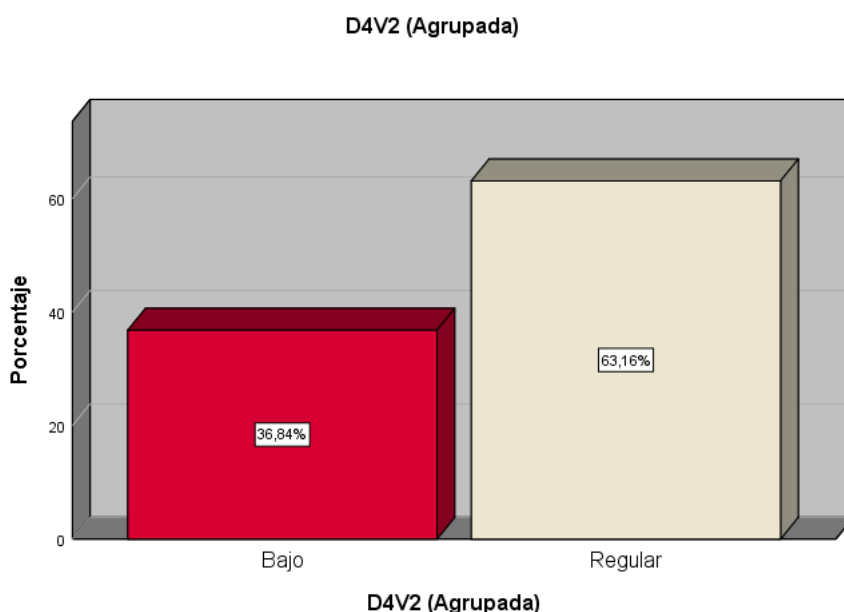


Figura 16: Niveles del criterio excluyente en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Interpretación:

En la tabla 21 la figura 16 se presentan los niveles del criterio excluyente en los beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. En donde, se aprecia que el 36,84 % de los trabajadores perciben que el criterio diferenciado de los beneficios laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista se implementa en un nivel “bajo”, y el 63,16% señala que se implementa en un nivel “regular”. Los hallazgos demuestran que los niveles del criterio excluyente en los Beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista son regulares.

Tabla 22

Resultados de la quinta dimensión criterio legal

Criterio legal (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	33,6	33,6	33,6
	Regular	101	66,4	66,4	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

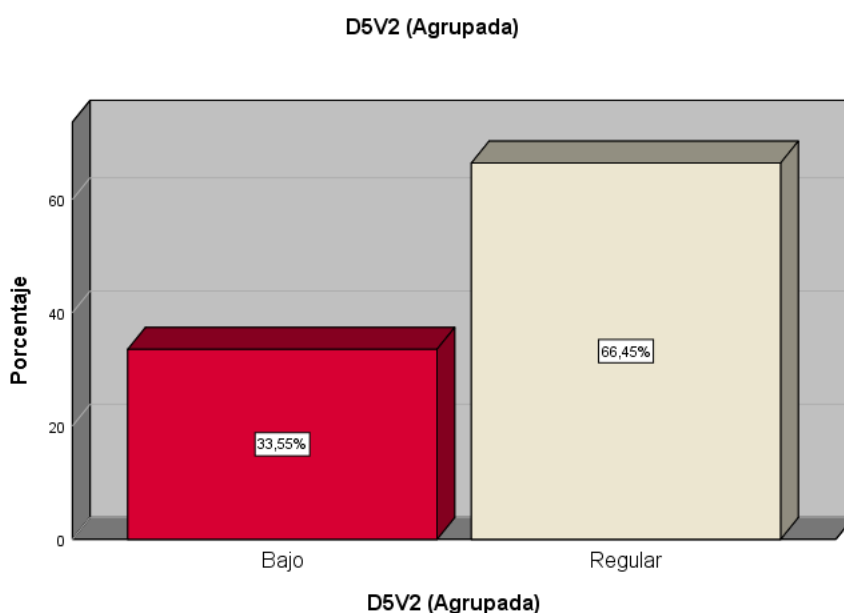


Figura 17: Niveles del criterio legal en los Beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Interpretación:

En la tabla 22 la figura 17 se presentan los niveles del criterio legal en los beneficios laborales percibidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. En donde, se aprecia que el 33, 55 % de los trabajadores perciben que el criterio legal de los beneficios laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista se implementa en un nivel “bajo”, y el 66, 45% señala que se implementa en un nivel “regular”. Los hallazgos demuestran que los niveles del criterio legal en los Beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista son regulares.

El coeficiente de Spearman (rho) utilizado en este estudio varía en un rango de -1 a +1. Cuanto más cercano esté el valor a estos extremos, mayor será la correlación observada. Para interpretar el coeficiente de correlación, se considera que una relación es directa cuando el valor es positivo, inversa cuando es negativo y nula cuando el coeficiente es igual a cero. Este coeficiente permite comprender la dirección y fuerza de la relación entre las variables y dimensiones estudiadas.

Tabla 23

Regla de interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente (Rho)	Grado de Relación
0	Relación nula
± 0.000 -0.19	Relación muy baja
± 0.200 -0.39	Relación baja
± 0.400 -0.59	Relación moderada
± 0.600 -0.79	Relación alta
± 0.800 -0.99	Relación perfecta

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)

Fuente: Mayorga (2022) *Manuel de Metodología de la Investigación. Cusco: Yachay*

Análisis inferencial

Hipótesis general

Formulación de hipótesis nula

H₀: No existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

H₁: Existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

Tabla 24

Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman

Correlaciones			Contratación pública de personal	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Contratación Pública de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.657**
		Sg. (bilateral)	.	.000
	Beneficios sociales	N	152	152
		Coeficiente de correlación	.657**	1.000
	Sg. (bilateral)	.000	.	
	N	152	152	

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

Fuente: SPSS Vs 26.

Según la tabla 24 muestra una correlación alta ($\rho = 0.657$); así como significativa ($p = 0.000 < 0.05$), entre las variables contratación pública de personal y beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación directa entre Contratación pública de personal según la Ley 27972 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

Hipótesis específica 1

1. Formulación de hipótesis nula

H₀: No existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

H₁: Existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Tabla 25

Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman

Correlaciones			Contratación pública de personal	Criterio restrictivo
Rho de Spearman	Contratación pública de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.542**
		Sg. (bilateral)	.	.000
		N	152	152
	Criterio restrictivo	Coeficiente de correlación	.542**	1.000
		Sg. (bilateral)	.000	.
		N	152	152

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

Fuente: SPSS Vs 26.

Según la tabla 25 muestra una correlación moderada ($\rho = 0.542$); así como significativa ($p = 0.000 < 0.05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio restrictivo en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

Hipótesis específica 2

1. Formulación de hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley N° 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

H₁: Existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley N° 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Tabla 26

Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman

Correlaciones			Contratación pública de personal	Criterio amplio
Rho de Spearman	Contratación pública de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.493**
		Sg. (bilateral)	.	.000
		N	152	152
	Criterio amplio	Coeficiente de correlación	.493**	1.000
		Sg. (bilateral)	.000	.
		N	152	152

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

Fuente: SPSS Vs 26.

Según la tabla 26 muestra una correlación moderada ($\rho = 0.493$); así como significativa ($p = 0.000 < 0.05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio amplio en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

Hipótesis específica 3

1. Formulación de hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley N° 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

H₁: Existe relación entre la contratación pública de personal según la Ley N° 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Tabla 27

Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman

Correlaciones			Contratación pública de personal	Criterio diferenciado
Rho de Spearman	Contratación pública de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.490**
		Sg. (bilateral)	.	.000
		N	152	152
	Criterio diferenciado	Coeficiente de correlación	.490**	1.000
		Sg. (bilateral)	.000	.
		N	152	152

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

Fuente: SPSS Vs 26.

Según la tabla 27 muestra una correlación moderada ($\rho = 0.490$); así como significativa ($p = 0.00 < 0.05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio diferenciado en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

Hipótesis específica 4

1. Formulación de hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

H₁: Existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Tabla 28

Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman

Correlaciones			Contratación pública de personal	Criterio excluyente
Rho de Spearman	Contratación pública de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.421**
		Sg. (bilateral)	.	.000
		N	152	152
	Criterio excluyente	Coeficiente de correlación	.421**	1.000
		Sg. (bilateral)	.000	.
		N	152	152

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

Fuente: SPSS Vs 26.

Según la tabla 28 muestra una correlación moderada ($\rho = 0.421$); así como significativa ($p = 0.00 < 0.05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio excluyente en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

Hipótesis específica 5

1. Formulación de hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

H₁: Existe relación entre la Contratación pública de personal según la Ley N° 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Tabla 29

Estadístico de prueba coeficiente de correlación Rho Spearman

Correlaciones			Contratación pública de personal	Criterio legal
Rho de Spearman	Contratación pública de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.357**
		Sg. (bilateral)	.	.000
		N	152	152
	Criterio legal	Coeficiente de correlación	.357**	1.000
		Sg. (bilateral)	.000	.
		N	152	152

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

Fuente: SPSS Vs 26.

Según la tabla 29 muestra una correlación moderada ($\rho = 0.357$); así como significativa ($p = 0.000 < 0.05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio legal en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022.

V. DISCUSIONES

Basurto y Yosa (2022). Artículo Científico “Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal”, Concluyeron que la disminución de la productividad de los funcionarios se debe a dos razones directas: el uso de métodos inadecuados de alistamiento y selección de personal defectuoso, debido al ambiente de trabajo no es el mejor, lo que impide la contratación y selección de puestos resguardados por la carrera de los servidores público, así que se debe realizar obteniendo calificaciones y deberán realizarse por concurso público, utilizando la tecnología de la plataforma de registro del personal como forma de gestionar el proceso de selección, participar, inscribirte y tramitar cada etapa del concurso. El ingreso a un lugar gubernamental se realizará bajo los criterios de equidad, transparencia y sin discriminación alguna. Las respuestas obtenidas en la investigación de la tabla 06 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión fase de selección del contratista en relación con el tercer enunciado “Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad”, el 74,34% de los encuestados considera que nunca, y un 21,71 % casi nunca. Por lo tanto, los resultados tienen un contraste con los hallazgos, dado que es necesario que la institución priorice el acceso a la contratación pública de personal garantizando el principio de publicidad. Al respecto de la fase de selección del contratista, Rezzoagli (2016 como se citó en De la Vallina Velarde, 1997), señaló que, finalizada la etapa preparatoria, se inicia la etapa de selección de contratista que es unos de los aspectos fundamentales de los contratos de las entidades públicas, respetando los principios de publicidad y concurrencia, con el objetivo de salvaguardar los intereses económicos y garantizar la igualdad y no discriminación de los beneficiarios.

Para, Hotero (2020) el principio de publicidad o transparencia refleja la necesidad de la promoción pública respecto a la contratación estatal.

Vega y García (2019). Artículo Científico “Contratación Pública y Derechos Humanos”, llegaron a la conclusión, que la competencia entre oferentes, como principal impulsor de las contrataciones públicas, es deseable ya que facilita el logro de excelentes costos y mayores estándares de calidad de bienes y servicios buscados por el sector público. No obstante, la competitividad consigue estar

limitada por el lado de la demanda (donde el sector público contratando a través de la creación de licitaciones que no son particularmente favorables a la competencia y concurrencia) y la oferta (empresas licitadoras trabajando juntas para manipular los procedimientos de licitación). Las respuestas obtenidas en la investigación de la tabla 07 como de la figura 02 se puede observar, que sobre la dimensión fase de selección del contratista en relación con el cuarto enunciado “Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos”, el 71,05% de los encuestados considera que nunca, y un 21,05 % casi nunca. Por tal razón, es necesario que la entidad garantice el principio de concurrencia con la finalidad de garantizar los principios fundamentales de la contratación pública. Al respecto de la fase de selección del contratista, Rezzoagli (2016 como se citó en De la Vallina Velarde, 1997), señaló que, finalizada la etapa preparatoria, se inicia la etapa de selección de contratista que es uno de los aspectos fundamentales de los contratos de las entidades estatales, respetando los principios de publicidad y concurrencia, con el objeto de resguardar los intereses económicos y garantizar la igualdad y no discriminación de los beneficiarios.

Servicio Nacional de Contratación Pública (2015) afirma que los procedimientos de contratación deben garantizar que los miembros de la sociedad tengan la mayor oportunidad de participar, ejerciendo su derecho como proveedor del Estado. Es un método útil para fomentar la competencia en la contratación pública y para obtener las mejores ofertas para la administración pública.

Yuperel et al. (2020). Artículo Científico “Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas”, concluyeron que la fase de selección y aceptación del cargo en el municipio es notoria la amistad e influencia política, lo que sugiere que el proceso es injusto o desigual para los demás participantes. Las respuestas obtenidas en la investigación de la tabla 08 como la figura 03 se puede observar que sobre la dimensión fase de selección del contratista en relación con el quinto enunciado “Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores”, se puede observar que el 73,68 % de los encuestados considera que nunca, y un 18,42

% casi nunca. Por lo tanto, los resultados tienen coincidencia con resultados del antecedente, porque debido a cierta influencia de amistades o cuestiones políticas no existe igualdad para todos los proveedores. Al respecto de la fase de selección del contratista, Rezzoagli (2016 como se citó en De la Vallina Velarde, 1997), señaló que, finalizada la etapa preparatoria, se inicia la etapa de selección de contratista que es uno de los aspectos fundamentales de los contratos de las entidades estatales, respetando los principios de publicidad y concurrencia, con el objeto de resguardar los intereses económicos y garantizar la igualdad y no discriminación de los beneficiarios.

Del mismo modo, Ascanio (2021) señala que el principio de igualdad de trato y no discriminación se ha utilizado como base para los procesos de cesión de contratos estatales y está relacionado con el principio de transparencia porque permite garantizar su cumplimiento.

López y Martínez (2019). Artículo Científico “La gestión sistemática del riesgo en la contratación pública”, llegaron a la conclusión, que la Ley de Contratos del Sector Público Española, identifica como objetivos fundamentales, conseguir una mayor transparencia en los contratos públicos y, por otro lado, lograr mejores resultados económicos, en su apartado primero, menciona el principio de integridad, como uno de los principios a los que debe adaptarse la actividad de la contratación pública. Empero, evitando alterar la acción preventiva en el aseguramiento de la probidad de la contratación pública y la trascendencia de la gestión de riesgos, a diferencia de otros marcos normativos internacionales, exigencia de incluir, en los pliegos de condiciones, obligación de evaluar, gestionar los peligros previstos en las adquisiciones públicas. Las respuestas obtenidas en la investigación de la tabla 09 como de la figura 04 se puede observar, que sobre la dimensión fase de ejecución en relación con el séptimo enunciado “Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar”, el 65,79 % de los encuestados considera que nunca, y un 29,61 % casi nunca. Por lo tanto, es necesario que la entidad especifique en el pliego de condiciones con claridad, el objeto del contrato, los derechos y deberes de los intervinientes. La fase de ejecución de la contratación pública, donde se debe señalar que los términos y situaciones, el contrato y los

anexos son dispositivos que involucran a los contratantes en derechos y obligaciones. En razón a ello, el propósito del contrato, los derechos y deberes de los intervinientes son determinados por las condiciones incluidas en las bases del concurso; el contrato se adjunta al contenido de los pliegos, cuyas exigencias conforman la integridad del contrato (Rezzoagli, 2016). En realidad, en esta etapa, las organizaciones gubernamentales tienen mucho margen de maniobra para imponer demandas sociales, ambientales y otras (Rezzoagli, 2016, como sé citó en Medina Jurado, 2010).

Según Pinzon y Romero (2021), los pliegos de condiciones establecerán requisitos para los oferentes, que deben cumplir con requisitos como capacidad jurídica, financiera y experiencia. También serán sometidos a una revisión documental para garantizar que cumplen con los requisitos habilitantes, lo que les permitirá participar en la selección. Estos requisitos no serán objeto de puntaje y podrían ser subsanados en caso necesario.

Tornos (2020). Artículo Científico “Contratación Pública y Derechos Humanos”, llegó a la conclusión, que la contratación pública, que implica un importante gasto público, ha destacado su idea original, como un mecanismo para que la administración se dote de bienes y servicios, para lograr otros objetivos de interés general, objetivos sociales y medioambientales. Las respuestas obtenidas en la investigación de la tabla 10 como de la figura 05 se puede observar, que sobre la dimensión fase de extinción en relación con el décimo segundo enunciado “El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores”, el 76,97 % de los encuestados considera que nunca, y un 19,74% casi nunca. Por lo tanto, es necesario que en aras de garantizar los objetivos sociales de interés general la entidad debe garantizar el desarrollo individual de todos los trabajadores. Al respecto Rezzoagli (2016) al referirse a la fase de extinción, se presenta cuando se cancelan los contratos por situaciones sobrevinientes a su realización. Esto sucede por distintas razones, como el interés general, quebrantamiento de las responsabilidades contractuales, incapacidad para culminar los trabajos debido a circunstancias fortuitas o fuerza mayores, y otras causas especificadas en el contrato.

También, Ruocco (2012) menciona el interés general como el pilar primordial de la Administración Pública, ya que para ser "buena", debe servir a los intereses generales de manera objetiva, eficaz y justa. En otras palabras, examinaremos cómo la función constitucional de la Administración Pública se enfoca en el servicio al interés general como objetivo.

Rojas y Cayllahua (2021). Artículo Científico "Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018", llegaron a la conclusión que se incumple con la Ley 27972 y la Ley 30889 al contratar trabajadores por medio del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo 276, vulnerando los derechos laborales, entre ellos, estabilidad, pago de beneficios laborales, vacaciones, CTS, gratificaciones y asignación familiar. Las respuestas de la investigación en la tabla 11 como de la figura 06 se puede evidenciar que, en relación con el primer enunciado de la segunda variable beneficios laborales "La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos", el 77,63% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 21,71% considera que casi nunca. Por lo tanto, los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que no se cumple con lo dispuesto en la Ley 27972 y la Ley 30889 cuando contratan obreros según el D. L. 1057, D. L. 276, y se genera una vulneración de derechos laborales, cuando se incumple con el pago de la compensación por tiempo de servicios. Se presenta por su naturaleza, criterio restrictivo de los beneficios laborales; sobre la cual (Toyama, 2001) señala, que en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales regulado por D.L. N° 688, entre ellos, los beneficios sociales, seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios y la CTS. Asimismo, los indicativos, del seguro de vida y CTS.

De acuerdo a Atahuamán (2019), la CTS es un beneficio social que se ha reglamentado con el fin de brindar a los trabajadores ingresos que les permitan cubrir los costos asociados a un cese de labores. El referido beneficio está establecido en el D. L. N° 650, aprobado por el D. S. N° 001-97-TR, y su reglamento, aprobado por D. S. N° 004-97-TR.

Torres et al. (2019). Artículo Científico "El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia",

llegaron a la conclusión que un porcentaje de hoteles de Villavicencio otorgan a los trabajadores beneficios legales; provisión de licencia, salud y liquidación. Por el contrario, la prima, cesantías, intereses, pensión, y asistencia de transporte, no son pagadas en integridad, retrasándose entre un mes y seis meses. Las respuestas obtenidas en la investigación, de la tabla 12 como de la figura 07 se puede observar que sobre la dimensión criterio amplio en relación con el cuarto enunciado de la variable beneficios laborales “Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales”, el 76,97% de encuestados considera que nunca, mientras que un 21,71% considera que casi nunca. Por lo tanto, los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que existen algunos beneficios laborales que no se pagan en su integridad a los trabajadores.

Respecto del criterio amplio, Toyama (2001) refiere, que todos los beneficios y asignaciones, independientemente de su nombre o forma de entrega, están incluidos en los beneficios sociales. Se indica a la liquidación de beneficios sociales que pueden incluir CTS, las vacaciones, las remuneraciones mensuales.

El Tribunal del Servicio Civil, en el Informe N° 000216-2022-Servir-GPGSC indica, que cuando un servidor del régimen laboral privado D.L. N° 728, termina el vínculo laboral, la entidad pública debe realizar la respectiva liquidación de beneficios sociales (vacaciones truncas, CTS, etc.) en apoyo de este; Si el empleado es recontratado y continúa trabajando para la misma organización bajo las mismas leyes laborales, esta relación laboral tendrá sus propios beneficios sociales.

Arenaza (2023). Artículo Científico “El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca”, llego a la conclusión que los derechos específicos de los trabajadores afectados por violaciones de los principios de igualdad laboral y no discriminación no están en orden de importancia, que ingresan a laborar como obreros bajo un régimen distinto al Decreto Legislativo 728 son: beneficios sociales (de ser el caso asignación familiar, gratificaciones, CTS, vacaciones), permanencia laboral y seguridad social. También, el derecho laboral transgredido sería la dignidad. Las respuestas

obtenidas en la investigación de la tabla 13 como de la figura 08, se puede observar, que sobre la dimensión criterio amplio en relación con el quinto enunciado de la variable beneficios laborales “Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos”, el 79,61% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 13,82% considera que casi nunca. Por lo tanto, los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que las vacaciones se encuentran entre los derechos laborales afectados a los colaboradores que ingresan a laborar bajo un régimen laboral distinto al Decreto Legislativo N° 728. Respecto del criterio amplio, Toyama (2001) refiere, que todos los beneficios y asignaciones, independientemente de su nombre o forma de entrega, están incluidos en los beneficios sociales. Se indica a la liquidación de beneficios sociales que pueden incluir la CTS, las vacaciones, las remuneraciones mensuales.

Por su parte, Arévalo (2020) señala que las vacaciones se definen como el derecho de cada trabajador a disfrutar de un tiempo determinado retribuidos al año, una vez cumplidos los requisitos legales para este beneficio.

Linares (2023). Artículo Científico “Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú”, llegó a la conclusión que los derechos laborales de los colaboradores administrativos del sector estatal y de manera particular del Departamento La Libertad, y el Servicio Civil Meritocrático; se establece, por un lado, que existen, tres (3) regímenes laborales como mínimo (Decreto Legislativos 276, 728 y 1057) por entidad pública que regulan los derechos laborales y otros, lo cual viene generando una gran desigualdad entre profesionales en sus remuneraciones, incentivos y beneficios; y una influencia negativa en su estado emocional; y por el otro, el mérito, la capacitación, evaluación, rendimiento laboral y transparencia son aplicados también de manera diferente según lo dispuesto en las citadas normas y la ley del servicio civil.

Las respuestas de la investigación en la tabla 14 como en la figura 09 se puede evidenciar, que en relación al sexto enunciado de la variable beneficios laborales “La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores”, el 78,29% de los encuestados considera que

nunca, mientras que un 16,45% considera que casi nunca. Por lo tanto, los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor, porque la entidad no otorga una remuneración que permita cubrir las necesidades de sus colaboradores, conllevando a que exista una desigualdad de remuneraciones. El criterio amplio de los beneficios laborales, sobre el cual Toyama (2001) Tenga en cuenta que todos los beneficios y asignaciones, independientemente del nombre o método de entrega, están incluidos en los beneficios sociales. En la práctica, frecuentemente se refiere con la liquidación de beneficios sociales, que pueden incluir vacaciones, salarios mensuales y CTS. Consta de los siguientes itinerarios, vacaciones, liquidación y remuneraciones mensuales.

Asimismo, Ferro (2019) define a la remuneración como un componente indispensable del contrato de trabajo. Si este elemento está garantizado, no podremos convertirnos en una relación contractual, sería imposible para nosotros estar incluidos en un arreglo legal que califique como un contrato de trabajo.

Carrión et al (2020). Artículo Científico “Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador”, concluyeron que el problema legal, jurídico, social y laboral, sobrellevaría el cambio de una norma legal a los trabajadores obreros. Es decir, está regulado por la Ley Orgánica de Servicios Públicos, ya que se sabe que esta categoría de servidores públicos es la más vulnerable a las violaciones de sus derechos laborales. Las respuestas obtenidas en la investigación de la tabla 15 como en la figura 10, se puede evidenciar que sobre la dimensión criterio legal en relación con el décimo segundo enunciado de la variable beneficios laborales “El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores”, el 83,55% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 13,16% considera que casi nunca. Por lo tanto, es necesario que la entidad garantice el reconocimiento de los beneficios laborales que a cada uno de los colaboradores debería corresponderle. Al respecto, el criterio legal de los beneficios laborales, sobre el cual Toyama (2001) señala que, en esta situación, los beneficios sociales son de origen legal. Por decirlo de otra manera, los beneficios legales son idénticos a los beneficios sociales. No se debe aceptar la última posición ya que existen beneficios

sociales derivados de la costumbre, contrato individual o acción unilateral del empleador.

Según Bermeo y Santamaria (2022) el acto unilateral se presenta cuando una de los intervinientes de la dependencia laboral da por terminado el vínculo laboral, justificando de tal manera la decisión unilateral.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se logró determinar que la relación entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022 puesto que se muestra una correlación alta ($\rho = 0,657$); así como significativa ($p < 0,05$), entre las variables contratación pública de personal y beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre Contratación pública de personal según la Ley 27972 y los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022. Considerando la importancia del criterio restrictivo, criterio amplio, criterio diferenciado, criterio excluyente, y criterio legal de los beneficios laborales.

Segunda

Se logró determinar cómo se relaciona entre la contratación pública de personal según la Ley 27972 y criterio restrictivo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022 puesto que se muestra una correlación moderada ($\rho = 0,542$); así como significativa ($p < 0,05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio restrictivo en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022. Se debe señalar que, la Compensación por Tiempo de Servicios, la Bonificación por Tiempo de Servicios y el Seguro de Vida son beneficios laborales inherentes a cada uno de los trabajadores, y deben ser reconocidos desde el momento del ingreso del trabajador a una institución del estado por medio de la contratación pública.

Tercera

Se logró determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022 puesto que se muestra una correlación moderada ($\rho = 0,493$); así como significativa ($p < 0,05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio amplio en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal

según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022. Asimismo, la valoración que se hace sobre la liquidación, las vacaciones, y la remuneración mensual constituyen el paquete de beneficios laborales que no pueden ser soslayados por el empleador al momento de realizar una contratación pública de trabajadores.

Cuarta

Se logró determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022 en consideración que se muestra una correlación moderada ($\rho=0,490$); así como significativa ($p<0,05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio diferenciado en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022. Es relevante reconocer, que la remuneración principal, la remuneración complementaria y la remuneración de naturaleza fija o variable, son beneficios esenciales que la entidad debe reconocer cuando realiza la contratación pública de trabajadores.

Quinta

Se logró determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022 puesto que se muestra una correlación moderada ($\rho=0,421$); así como significativa ($p<0,05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio excluyente en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022. Se debe tener presente, que actualmente el seguro de vida, la bonificación por tiempo de servicios, son derechos que la entidad municipal no reconoce a todos los trabajadores en igualdad de condiciones cuando realiza contrataciones públicas de trabajadores.

Sexta

Se logró determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022 puesto que se muestra una correlación moderada ($\rho = 0,357$); así como significativa ($p < 0,05$), entre la variable contratación pública de personal y el criterio legal en los beneficios laborales. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la Contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao 2022. Se debe señalar, que el acto unilateral de empleador, la costumbre, el contrato individual, cuando decide dar por concluida una relación laboral constituye un ejercicio abusivo del derecho, y más aún, cuando después de concluido el vínculo no reconoce los beneficios laborales a los colaboradores en una contratación pública.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la oficina de Personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista, realizar procedimientos legales en coordinación con la Alcaldía a la hora de realizar la contratación pública de personal, de tal manera que, se garantice el otorgamiento de los beneficios laborales a los trabajadores.

Segunda

A la Sub Gerencia de Personal tomar en cuenta que la Compensación por Tiempo de Servicios, Bonificación por Tiempo de Servicios y el seguro de vida son derechos de los trabajadores, reconocidos por Decreto Legislativo N°688, y deben ser garantizados con la finalidad de evitar sanciones por parte del Ministerio del Trabajo.

Tercera

A la Sub Gerencia de Personal, que la liquidación, vacaciones, remuneraciones mensuales, remuneración principal, complementaria, de naturaleza fija o variable, deben estar garantizados en cuanto a presupuesto, a fin de que se dé cumplimiento oportuno. Considerar que las contrataciones realizadas a los trabajadores están incurriendo en falta.

Cuarta

A la Sub Gerencia de Personal, que los trabajadores que desarrollan actividades en limpieza pública, parques y jardines, tienen tiempo de servicio, pero este criterio no se ve reflejado en sus remuneraciones debido al incumplimiento de la norma. Si bien es cierto, la gestión edil en su gran mayoría es proclive a realizar contrataciones con recibo por honorarios, incurriendo en omisiones que no generan sanciones por parte del Estado; sin embargo, se debe iniciar con la inclusión en planillas de los trabajadores.

Quinta

A la Sub Gerencia de Logística, reducir la contratación de colaboradores por locación de servicios, con la finalidad de evitar procesos judiciales de

reconocimiento del vínculo laboral, pago de beneficios sociales, desnaturalización del contrato, entre otros procesos derivados de la misma modalidad de contratación, cuyas consecuencias ocasionan pago de excesivas sumas de dinero por razón de beneficios laborales.

Sexta

A la Sub Gerencia de Personal, implementar la contratación de trabajadores por concurso público de méritos, con la finalidad de evitar procesos judiciales, y perjuicios económicos al patrimonio.

REFERENCIAS

- Arenaza, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20(27), 225–242. Akub.short.gy/Dg1YSZ
- Ascanio Pacheco, M. (2021). Principios de la contratación pública en el ámbito del acuerdo de libre comercio entre Chile y Colombia. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (25), 337-369. Akub.short.gy/KcPGIK
- Alvares, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Akub.short.gy/QTY6Ky
- Arévalo Vela, J. (2020). El descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 13-39. Akub.short.gy/oU7PVg
- Álvarez, V. (2022). La problemática de la publicidad oficial de las normas técnicas de origen privado que despliegan efectos jurídico-públicos. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 72, 449-482. Akub.short.gy/QdysRP
- Antahuaman, C. (2019). Compensación por tiempo de servicio. *Boletín Informativo Laboral*, (93), 1-9. Akub.short.gy/FnaJJ5
- Aguirre, J., y Pabón, A. (2020). Hacia una epistemología jurídica crítica: precisiones y distinciones sobre epistemología jurídica, métodos y metodología. *Entramado*, 16(2), 186-201. Akub.short.gy/Vm6UPa
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017). Mejor gasto para mejores vidas. Akub.short.gy/Xfm69V
- Barona B., y Pangol, A. (2022). La rescisión del contrato del trabajo y sus consecuencias jurídicas: un estudio en Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 14(S5), 238-247. Akub.short.gy/k0a1MQ
- Basurto. G., y Yoza., N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141. Akub.short.gy/mNkYLU

- Beltrán, J., Maldonado, J., y Gallegos, S. (2020). Análisis del principio de concurrencia en la subasta inversa electrónica en el cantón santo domingo utilizando análisis Pestel combinado con AHP DE SATTY. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 366-372. Akub.short.gy/jELrr0
- Bermeo, C., y Santamaría, J. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 733-748. Akub.short.gy/q5fPQr
- Bueno, R. (2006). Hacia una definición de los beneficios sociales como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho & Sociedad*, (27), 67-75. Akub.short.gy/VslEMT
- Canessa, M. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación. *Derecho & Sociedad*, (58), 1-27. Akub.short.gy/vhuvzA
- Carrión, K., Torres, M., Arandia, J., y Pino, E. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 14(S4), 350-358. Akub.short.gy/mXqJAp
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2002). *Acuerdo Nacional Unidos Para Crecer-Las 35 Políticas de Estado del Acuerdo Nacional*. Akub.short.gy/EuN6ip
- Cerón, M., Erazo, J., Ormaza, J., y Narváez, C. (2019). La remuneración variable como eje estratégico de la gestión de Talento Humano en la Unidad de Negocio Hidropaute. *Visionario Digital*, 3(2.2), 7-27. Akub.short.gy/CKONcG
- Comisión Europea (2017). *Public Procurement Indicators 2015. DG GROW G4 – Innovative and e-Procurement*. Akub.short.gy/PfBI82
- Delgadillo, F., Leguizamon, G., Betancourt, F., Mendoza, D., Dajles, D., y Gámez, W. (2019). La deslocalización, criterios y estrategias en cadenas de suministro. Un estudio de mapeo sistemático. *Revista ESPACIOS*, 40(14). Akub.short.gy/lfp1Bg
- Decreto Legislativo N° 295. (2023). *Código Civil (Realmente Actualizado, 2023)*. Akub.short.gy/OYzdwo

- De Val Tena, Á. (2021). La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 56-98. Akub.short.gy/fUFxwx
- Decreto Legislativo N° 688, actualizado. (2022). Ley de consolidación de beneficios sociales. Akub.short.gy/2U0iSs
- Facundo, P. (2020). Derecho de Acceso a la Información Pública y Contratos Administrativos. *Revista De La Escuela Del Cuerpo De Abogados Y Abogadas Del Estado*, (4), 575–589. Akub.short.gy/LiLLhB
- Fernández, A., y Gonzales, M. (2020). Características y cambios en su composición y formas de contratación entre 2003 y 2018. Akub.short.gy/OfdqA6
- Fernández, M y Eslava, M. (2022). *El mercado laboral en Colombia: diagnóstico y recomendaciones para un funcionamiento más equitativo y eficiente*. Universidad de los Andes, Facultad de Economía. Akub.short.gy/bnDRxe
- Feregrino, M. (2020). Derechos laborales de actores y actrices en México. *Ibero Ciudad de México*, 15 (30), 1-29. Akub.short.gy/J7x99b
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Akub.short.gy/24W0BT
- Garrido, V. (2020). El principio de buena administración y la gobernanza en la contratación pública. *Revista de Derecho Público*, V.68 (2), 115-140. Akub.short.gy/EvgsOF
- Gabrielli, E. (2012). *El contrato y su objeto en el derecho italiano*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 165-189. Akub.short.gy/q1N5DQ
- García, D., y Pangol, A. (2022). El Contrato Especial Emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 138-147. Akub.short.gy/VNNFrm
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas, Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Akub.short.gy/xZFmbm

- Informe N° 000216-2022-SERVIR-GPGSC. (2022). *Sobre la liquidación de beneficios sociales en el régimen 728*. Akub.short.gy/cQyKuH
- Lamprea, J. (2021). *Derecho al trabajo y libre movilidad de las empresas en la actualidad: Consecuencias jurídicas de la deslocalización productiva en la legislación laboral en Colombia*. Universidad Católica de Colombia. Akub.short.gy/HssrKb
- Larrazabal Astigarraga, E. (2015). Las cláusulas sociales en la contratación pública y la posibilidad de establecer un salario mínimo en la ejecución de los contratos. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (31). Akub.short.gy/dWiwQC
- Linares, O. (2023). Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. *SCIÉENDO*, 26(1), 35-39. Akub.short.gy/r1Bxlm
- López, A., y Martínez, G. (2019). La gestión sistemática del riesgo en la contratación pública. Una oportunidad para la mejora. *Auditoría Pública*, 73, 17-28. Akub.short.gy/jlzX38
- Medina, A., y Ávila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional, *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-272. Akub.short.gy/GKOURJ
- Molina, J., y Arrias, J. (2022). Vulnerabilidades en la contratación pública en empresas del sector público en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(4), 598-608. Akub.short.gy/CwvxwW
- Molina, A. (2022). La regulación del contrato de trabajo y sus desafíos ante las micro, pequeñas y medianas empresas. *Opinión Jurídica*, 21(45), 287-298. Akub.short.gy/RCals6
- Nores, L. (2020). La influencia “comunitaria” en la configuración “interna” del derecho a las vacaciones anuales retribuidas. *Revista Galega de Dereito Social*, (10), 53-82. Akub.short.gy/P403Sh

- Otero, L. (2022). Principio de publicidad en la contratación pública en las instituciones educativas públicas de Colombia. *Abogado, Especialista en Derecho Penal, Especialista en Derechos Humanos, Especialista en Gestión Pública y Magíster en Derecho*, 1-24. Akub.short.gy/8oomsU
- Palacin, S., y Gimeno, J. (2022). *A la responsabilidad social por la contratación pública* (Vol. 7). Boletín Oficial del Estado. Akub.short.gy/S4aMh5
- Paucara, R., Almanza, L., Szczepansky, D., y Cueva, L. (2021). *Manual de derecho laboral individual*. (1^{era} ed.). Akub.short.gy/YuWLJS
- Pacheco, L. (2020). Las Fuentes del Derecho del Trabajo. *Revista De Derecho*, 21(1), 1–39. Recuperado a partir de Akub.short.gy/8nBRgl
- Pernas, J. (2020). Intervención Administrativa ambiental y contratación pública. A propósito de la evaluación de impacto ambiental de proyectos públicos. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, (55), 151-219. Akub.short.gy/8ISmiD
- Pinzón, J., y Romero, W. (2021). Los pliegos de condiciones en el contrato de obra. *Revista UISTA*, (54), 1-27. Akub.short.gy/XEGc6N
- Poquet, R. (2015). Los últimos perfiles de la fuerza mayor como causa extintiva. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), 18-18. Akub.short.gy/QVpQcg
- Plan Operativo Institucional de la Municipalidad Distrital de Bellavista. (2022). Resolución de Alcaldía N° 611-2021-MDB/AL. Akub.short.gy/IRB2r1
- Reyna, E., y Benítez, J. (2019). La contratación pública como mecanismo de ahorro en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X . *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(4), 287-307. Akub.short.gy/Cp4NO9
- Rezzoagli, B. (2016). Contratación pública para objetivos y resultados: aproximación y discusión teórica. *Revista de Derecho Público*, 41, 4-23. Akub.short.gy/U9Zp8w

- Rojas, Y., y Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (24), 216-233. Epub 01 de diciembre de 2021. Akub.short.gy/6NPueP
- Rodríguez, T. (2019). El oportunismo contractual en su consideración de incumplimiento contractual doloso agravado. *CEFLegal. Revista práctica De Derecho*, (222), 43–76. Akub.short.gy/ju043D
- Ruocco, G. (2012). La “buena administración” y el “interés general”. *A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 12(49), 27-46. Akub.short.gy/RyHbwV
- Ruiz, A. J. (2020). Inclusión de mujeres en las contrataciones públicas: la experiencia latinoamericana. Informe de investigación de ILDA. Comisionado por el programa Open Up Contracting de Hivos. Akub.short.gy/cuCTxD
- Soto, C. (2011). El proceso de reforma del código civil peruano de 1984. *La necesidad de su actuación para el siglo XXI. THEMIS Revista De Derecho*, (60), 19-33. Akub.short.gy/ZysXp4
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2016). *Para vivir seguros: “Educación financiera para ti”*. Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. Akub.short.gy/T6q6DR
- Superintendencia del Control del Poder del Mercado (2015). Manual de buenas prácticas en la contratación pública para el desarrollo del Ecuador, 2015. Akub.short.gy/4AJKi1
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225. (2019). *Ley de Contrataciones del Estado*. Akub.short.gy/LSmdLY
- Tornos, J. (2020). Contratación pública y derechos humanos (Public Procurement and Human Rights). *Revista digital de derecho administrativo*, (24). Akub.short.gy/BzgLYm

- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 11(22), 164-179. Akub.short.gy/6bxUVy
- Torres, D., Arce, L. y Ibarquén, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Corporación Universidad de la Costa*. 41(1), 9-24. Akub.short.gy/Y89nj0
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. (1^{era} ed.). Universidad de la Guajira. Akub.short.gy/JQH7Nn
- Universidad Militar Nueva Granada (S/F). *Teorías Administrativas*. Akub.short.gy/EiEjlb
- Vega, P., y García, J. (S/F). *Contratación pública*. Akub.short.gy/WYbAhT
- Villarroel, J., y Medina, V. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 184–199. Akub.short.gy/AKoVBQ
- Yuperel, B., Pasta, R., y Hernández, M. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista Universitaria Del Caribe*, 24(01), 68–76. Akub.short.gy/hppwl4

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Matriz de evaluación de juicio de expertos

Anexo 4: Autorización de aplicación de instrumento

Anexo 5: Porcentaje turnitin

Anexo 6: Cuadros de discusión

Anexo 7: Análisis de datos en el programa SPSS Vs 26

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional <falta definir>	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Técnicas Instrumentos
Contratación pública de personal	Instrumento a través del cual el Estado busca alcanzar objetivos de interés general previamente definidos, lo cual va más allá del fin inmediato de adquirir un insumo o un bien, de prestar un servicio o construir una obra (Rezzoagli, 2016).	VDII Contratación pública de personal se evalúa tomando en cuenta la fase preparatoria, de selección del contratista, ejecución y extinción en consideración a los elementos observables a través de un cuestionario de respuesta cerrada en escala de LICKET	Fase preparatoria	En la fase preparatoria del contrato se define el objeto del contrato y se redactan sus especificaciones técnicas (Rezzoagli, 2016).	Objeto del contrato	Técnica= Encuesta Instrumento = Cuestionario
			Fase de selección del contratista	Concluida la etapa preparatoria comienza la fase de selección del contratista, la cual constituye uno de los aspectos básicos de la contratación de la Administración pública, presidido por los principios de publicidad y concurrencia que buscan proteger los intereses económicos de aquella, suscitando la máxima participación posible y garantizando a su vez la igualdad y no discriminación de los posibles adjudicatarios (Rezzoagli, 2016 como se citó en De la Vallina Velarde, 1997). 1. En lo que respecta a la fase de ejecución contractual debe destacarse que los pliegos de bases y condiciones, el contrato y sus anexos son los instrumentos que vinculan a las partes en sus derechos y obligaciones. Por lo tanto, las condiciones establecidas en los pliegos o bases de licitación determinan el objeto contractual y los derechos y obligaciones de las partes contratantes; adjuntando el contrato al contenido de los pliegos, cuyas condiciones se consideran parte integrante de este (Rezzoagli, 2016). Efectivamente, esta es la fase donde las organizaciones gubernamentales cuentan con un amplio margen de actuación a la hora de imponer exigencias sociales, ambientales, etc. (Rezzoagli, 2016 como se citó Medina Jurado, 2010). 2. Cabe mencionar que los contratos se extinguen por cumplimiento o rescisión Rezzoagli, 2016). Puede obedecer a diversas causas, tales como: razones de interés general, incumplimiento de las obligaciones contractuales, imposibilidad de continuar los trabajos por caso fortuito o fuerza mayor y las demás establecidas en él expresamente en el contrato (Rezzoagli, 2016).	Especificaciones técnicas	
					Principios de publicidad	
					Principio de concurrencia	
					Igualdad y no discriminación	
			Fase de ejecución	En lo que respecta a la fase de ejecución contractual debe destacarse que los pliegos de bases y condiciones, el contrato y sus anexos son los instrumentos que vinculan a las partes en sus derechos y obligaciones. Por lo tanto, las condiciones establecidas en los pliegos o bases de licitación determinan el objeto contractual y los derechos y obligaciones de las partes contratantes; adjuntando el contrato al contenido de los pliegos, cuyas condiciones se consideran parte integrante de este (Rezzoagli, 2016). Efectivamente, esta es la fase donde las organizaciones gubernamentales cuentan con un amplio margen de actuación a la hora de imponer exigencias sociales, ambientales, etc. (Rezzoagli, 2016 como se citó Medina Jurado, 2010).	Pliego de bases	
					Pliego de condiciones	
					Exigencias sociales	
					Exigencias ambientales	
Fase de extinción	Cabe mencionar que los contratos se extinguen por cumplimiento o rescisión Rezzoagli, 2016). Puede obedecer a diversas causas, tales como: razones de interés general, incumplimiento de las obligaciones contractuales, imposibilidad de continuar los trabajos por caso fortuito o fuerza mayor y las demás establecidas en él expresamente en el contrato (Rezzoagli, 2016).	Periodo del contrato				
		Rescisión del contrato				
		Razones de interés general				
		Incumplimiento de las obligaciones contractuales				
		Imposibilidad de continuar los trabajos				
Beneficios laborales	Estamos ante uno de los conceptos de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo. La Constitución indica que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales tienen primer orden de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador (artículo 24). Por ello, cuando menos desde el punto de vista constitucional es necesario determinar la real naturaleza de los beneficios sociales (Toyama, 2001).	VDII Beneficios laborales se determina tomando en cuenta el criterio restrictivo, amplio, diferenciado, excluyente y legal en consideración de los atributos de medición a través de un cuestionario de respuesta cerrada en escala de LICKET.	Criterio restrictivo	Criterio restrictivo, solamente los conceptos que se encuentran detallados en la Ley de Consolidación de beneficios sociales, aprobados por Decreto Legislativo N°688 del año 1991. Los beneficios sociales serían la CTS, bonificación por tiempo de servicios y seguro de vida (Toyama, 2001).	Compensación por Tiempo de Servicios	Técnica= Encuesta Instrumento = Cuestionario
			Criterio amplio	Criterio amplio, todo complemento y suplemento, con independencia del nombre o modalidad de entrega, ingresa como beneficio social. En la práctica, muchas veces se alude a la liquidación de beneficios sociales en la cual se pueden incluir la CTS, las vacaciones, las remuneraciones mensuales (Toyama, 2001).	Liquidación	
			Criterio diferenciado	Criterio diferenciado, en este punto se indica que la remuneración normalmente ordinaria, fija y permanente es diferente de los beneficios sociales (Toyama, 2001). Veamos ahora cómo podría estar compuesta la remuneración, ya sea que se trate de remuneración principal, complementaria, de naturaleza fija o variable (Ferro, 2019).	Vacaciones	
					Remuneraciones mensuales	
					Remuneración principal	
					Complementaria	
					De naturaleza fija o variable	
			Criterio excluyente	Criterio excluyente, en tanto que la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR indica que la CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias del cese éste sería el único beneficio social propiamente dicho. Esta posición no puede ser sostenida dado que el propio Decreto Legislativo N° 688 contiene como otros beneficios sociales al seguro de vida y la bonificación por tiempo de servicios (Toyama, 2001).	Seguro de vida	
					Bonificación por tiempo de servicios	
			Criterio legal	Criterio legal, en esta posición se indica que los beneficios sociales son aquellos beneficios cuyo origen es legal o heterónomo. En otras palabras, la expresión beneficio social es idéntica a los beneficios de origen legal. La última posición no debería admitirse pues hay beneficios sociales que provienen de la costumbre, contrato individual o acto unilateral del empleador (Toyama, 2001).	Acto unilateral del empleador	
		Costumbre				
		Contrato individual				

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A continuación, se presentan algunas preguntas. No hay respuestas CORRECTAS o INCORRECTAS, sino la expresión de tus acciones y/o opiniones.

Todos los datos son de carácter anónimo y confidencial.

GRACIAS POR TU VALIOSA AYUDA Y POR EL TIEMPO DEDICADO

VARIABLE 1: Contratación pública de personal

En una escala del (1) al (5), señala con qué frecuencia tuviste las siguientes reacciones durante la fase preparatoria, fase de selección del contratista, fase de ejecución, y fase de extinción, durante la contratación pública de personal.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Siempre	Casi siempre	A veces	NUNCA	Nunca
Fase preparatoria					
1	En el contrato se expresa con claridad su objeto, es decir la actividad que va a realizar.				
2	En la fase preparatoria del contrato, el área de logística realiza reuniones con jefaturas para tener claridad de las especificaciones técnicas de su requerimiento.				
Fase de selección del contratista					
3	Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.				
4	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.				
5	Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.				
Fase de ejecución					
6	El área de logística elabora el pliego de bases y garantiza un correcto procedimiento de selección del proveedor.				
7	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.				
8	La entidad garantiza las exigencias sociales relacionadas con la inserción de las personas con discapacidad.				
9	En la fase de ejecución del contrato se establecen las exigencias ambientales para garantizar la salud de los colaboradores.				
Fase de extinción					
10	El área de logística garantiza el período de prueba a los colaboradores durante la etapa inicial del contrato.				
11	La entidad municipal cuando rescinden el contrato con los proveedores garantiza el pago de los beneficios laborales.				
12	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.				
13	La entidad municipal evita incurrir en el incumplimiento de obligaciones contractuales con cada uno de sus colaboradores cuando se refiere al pago de remuneraciones y al horario de trabajo.				
14	La imposibilidad de continuar los trabajos es por caso fortuito o fuerza mayor de la entidad que se da ante un evento siniestro.				

GRACIAS POR TU VALIOSA AYUDA

A continuación, se presentan algunas preguntas. No hay respuestas CORRECTAS o INCORRECTAS, sino la expresión de tus acciones y/o opiniones.

Todos los datos son de carácter **anónimo y confidencial**.

GRACIAS POR TU VALIOSA AYUDA Y POR EL TIEMPO DEDICADO

VARIABLE 2: Beneficios laborales

En una escala del (1) al (5), señala con qué frecuencia tuviste las siguientes reacciones durante el criterio restrictivo, criterio amplio, criterio diferenciado, criterio excluyente, y criterio legal, en los beneficios laborales.

ÍTEMS		1	2	3	4	5
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Criterio restrictivo						
1	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.					
2	Los colaboradores que superan los 3 meses, con abonos de recibos por honorarios han pasado a planilla y reciben lo que corresponde por bonificación por tiempo de servicios.					
3	La entidad a través del área de recursos humanos, otorga el seguro de vida a los colaboradores que ha gestionado su incorporación a planilla.					
Criterio amplio						
4	Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.					
5	Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.					
6	La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.					
Criterio diferenciado						
7	La entidad cumple con pagar la remuneración principal a sus colaboradores a pesar que no prestaron una labor efectiva de trabajo.					
8	El área de Recursos Humanos otorga remuneraciones complementarias a sus colaboradores a través de las planillas de pagos.					
9	La entidad cuenta con una escala de remuneraciones de naturaleza fija para sus colaboradores de acuerdo a sus funciones.					
Criterio excluyente						
10	Los familiares de los trabajadores gozan de un seguro de vida cubierto por la entidad ante la ausencia del titular.					
11	La Bonificación por Tiempo de Servicios es un derecho que le asiste a todos los trabajadores de la entidad.					
Criterio legal						
12	El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral con sus colaboradores.					
13	La entidad entrega como costumbre un beneficio laboral a cada trabajador.					
14	El contrato individual de trabajo celebrado entre la entidad y el trabajador contiene detalles específicos de los derechos y obligaciones que deben cumplir ambas partes.					

GRACIAS POR TU VALIOSA AYUDA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alexandra Marias Benavides Romón		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho y Gestión Pública		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Celinda Huarí Armao
Procedencia:	Universidad César Vallejo Callao
Programa Académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Bellavista: Sub Gerencia de Parques y Jardines, y Sub Gerencia de Limpieza Pública.
Significación:	Variable 1: Contratación pública de personal. Variable 2: Beneficios laborales. Escala: Likert



Dimensiones del instrumento:

- Fase preparatoria
- Fase de selección del contratista
- Fase de ejecución
- Fase de extinción

Primera dimensión: Fase preparatoria

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objeto del contrato	En el contrato se expresa con claridad su objeto, es decir la actividad que va a realizar.	4	4	4	
Especificaciones técnicas	En la fase preparatoria del contrato, el área de logística realiza reuniones con jefaturas para tener claridad de las especificaciones técnicas de su requerimiento.	4	4	4	

Segunda dimensión: Fase de selección del contratista

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de publicidad	Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.	4	4	4	
Principio de concurrencia	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplen los requisitos.	4	4	4	
Igualdad y no discriminación	Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.	4	4	4	



Tercera dimensión: Fase de ejecución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pliego de bases	El área de logística elabora el pliego de bases y garantiza un correcto procedimiento de selección del proveedor.	4	4	4	
Pliego de condiciones	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.	4	4	4	
Exigencias sociales	La entidad garantiza las exigencias sociales relacionadas con la inserción de las personas con discapacidad.	4	4	4	
Exigencias ambientales	En la fase de ejecución del contrato se establecen las exigencias ambientales para garantizar la salud de los colaboradores.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Fase de extinción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Periodo del contrato	El área de logística garantiza el periodo de prueba a los colaboradores durante la etapa inicial del contrato.	4	4	4	
Rescisión del contrato	La entidad municipal cuando rescinde el contrato con los proveedores garantiza el pago de los beneficios laborales.	4	4	4	
Razones de interés general	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.	4	4	4	
Incumplimiento de obligaciones contractuales	La entidad municipal evita incurrir en el incumplimiento de obligaciones contractuales con cada uno de sus colaboradores cuando se refiere al pago de remuneraciones y al horario de trabajo.	4	4	4	
Imposibilidad de continuar con los trabajos	La imposibilidad de continuar los trabajos es por caso fortuito o fuerza mayor de la entidad que se da ante un evento siniestro.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Criterio restrictivo
- Criterio amplio
- Criterio diferenciado
- Criterio excluyente
- Criterio legal

Primera dimensión: Criterio restrictivo

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensación por tiempo de servicios	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.	4	4	4	
Bonificación por Tiempo de Servicios	Los colaboradores que superan los 3 meses, con abonos de recibos por honorarios han pasado a planilla y reciben lo que corresponde por bonificación por tiempo de servicios.	4	4	4	
Seguro de vida	La entidad a través del área de recursos humanos, otorga el seguro de vida a los colaboradores que ha gestionado su incorporación a planilla.	4	4	4	

Segunda dimensión: Criterio amplio

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liquidación	Los trabajadores que cumplan un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.	4	4	4	
Vacaciones	Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, nge para todos.	4	4	4	
Remuneraciones mensuales	La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Criterio diferenciado

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración principal	La entidad cumple con pagar la remuneración principal a sus colaboradores a pesar que no prestaron una labor efectiva de trabajo.	4	4	4	
Complementaria	El área de Recursos Humanos otorga las remuneraciones complementarias a sus colaboradores a través de las planillas de pagos.	4	4	4	
De naturaleza fija o variable	La entidad cuenta con una escala de remuneraciones de naturaleza fija para sus colaboradores de acuerdo a sus funciones.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Criterio excluyente

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Los familiares de los trabajadores gozan de un seguro de vida cubierto por la entidad ante la ausencia del titular.	4	4	4	
Bonificación por tiempo de servicios	La Bonificación por Tiempo de Servicios es un derecho que lo asiste a todos los trabajadores de la entidad.	4	4	4	

Quinta dimensión: Criterio legal

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acto unilateral del empleador	El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.	4	4	4	
Costumbre	La entidad entrega como costumbre un beneficio laboral a cada trabajador.	4	4	4	
Contrato individual	El contrato individual de trabajo celebrado entre la entidad y el trabajador contiene detalles específicos de los derechos y obligaciones que deban cumplir ambas partes.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI: 62454418

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DR. Germán Sandoval Nizama		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	E.P. Contabilidad		
Institución donde labora:	UCV - Filial Colleso		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Celinda Huari Aman
Procedencia:	Universidad César Vallejo Callao
Programa Académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Bellavista: Sub Gerencia de Parques y Jardines, y Sub Gerencia de Limpieza Pública.
Significación:	Variable 1: Contratación pública de personal. Variable 2: Beneficios laborales. Escala: Likert

4. Soporte teórico

Dimensiones del instrumento:

- Fase preparatoria
- Fase de selección del contratista
- Fase de ejecución
- Fase de extinción

Primera dimensión: Fase preparatoria

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objeto del contrato	En el contrato se expresa con claridad su objeto, es decir la actividad que va a realizar.	4	4	4	
Especificaciones técnicas	En la fase preparatoria del contrato, el área de logística realiza reuniones con jefaturas para tener claridad de las especificaciones técnicas de su requerimiento.	4	4	4	

Segunda dimensión: Fase de selección del contratista

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de publicidad	Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.	4	4	4	
Principio de concurrencia	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplen los requisitos.	4	4	4	
Igualdad y no discriminación	Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Fase de ejecución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pliego de bases	El área de logística elabora el pliego de bases y garantiza un correcto procedimiento de selección del proveedor.	4	4	4	
Pliego de condiciones	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.	4	4	4	
Exigencias sociales	La entidad garantiza las exigencias sociales relacionadas con la inserción de las personas con discapacidad.	4	4	4	
Exigencias ambientales	En la fase de ejecución del contrato se establecen las exigencias ambientales para garantizar la salud de los colaboradores.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Fase de extinción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Período del contrato	El área de logística garantiza el periodo de prueba a los colaboradores durante la etapa inicial del contrato.	4	4	4	
Rescisión del contrato	La entidad municipal cuando rescinde el contrato con los proveedores garantiza el pago de los beneficios laborales.	4	4	4	
Razones de interés general	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.	4	4	4	
Incumplimiento de obligaciones contractuales	La entidad municipal evita incurrir en el incumplimiento de obligaciones contractuales con cada uno de sus colaboradores cuando se refiere al pago de remuneraciones y al horario de trabajo.	4	4	4	
Imposibilidad de continuar con los trabajos	La imposibilidad de continuar los trabajos es por caso fortuito o fuerza mayor de la entidad que se da ante un evento siniestro.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Criterio restrictivo
- Criterio amplio
- Criterio diferenciado
- Criterio excluyente
- Criterio legal

Primera dimensión: Criterio restrictivo

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensación por tiempo de servicios	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.	4	4	4	
Bonificación por Tiempo de Servicios	Los colaboradores que superan los 3 meses, con abonos de recibos por honorarios han pasado a planilla y reciben lo que corresponde por bonificación por tiempo de servicios.	4	4	4	
Seguro de vida	La entidad a través del área de recursos humanos, otorga el seguro de vida a los colaboradores que ha gestionado su incorporación a planilla.	4	4	4	

Segunda dimensión: Criterio amplio

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liquidación	Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.	4	4	4	
Vacaciones	Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.	4	4	4	
Remuneraciones mensuales	La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Criterio diferenciado

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración principal	La entidad cumple con pagar la remuneración principal a sus colaboradores a pesar que no prestaron una labor efectiva de trabajo.	4	4	4	
Complementaria	El área de Recursos Humanos otorga las remuneraciones complementarias a sus colaboradores a través de las planillas de pagos.	4	4	4	
De naturaleza fija o variable	La entidad cuenta con una escala de remuneraciones de naturaleza fija para sus colaboradores de acuerdo a sus funciones.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Criterio excluyente

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Los familiares de los trabajadores gozan de un seguro de vida cubierto por la entidad ante la ausencia del titular.	4	4	4	
Bonificación por tiempo de servicios	La Bonificación por Tiempo de Servicios es un derecho que le asiste a todos los trabajadores de la entidad.	4	4	4	

Quinta dimensión: Criterio legal

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Acto unilateral del empleador	El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.	4	4	4	
Costumbre	La entidad entrega como costumbre un beneficio laboral a cada trabajador.	4	4	4	
Contrato individual	El contrato individual de trabajo celebrado entre la entidad y el trabajador contiene detalles específicos de los derechos y obligaciones que deban cumplir ambas partes.	4	4	4	



DNI: 09614598

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Benito Armando Larroche Cueto	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Celinda Huarí Amao
Procedencia:	Universidad César Vallejo Callao
Programa Académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Bellavista: Sub Gerencia de Parques y Jardines, y Sub Gerencia de Limpieza Pública.
Significación:	Variable 1: Contratación pública de personal. Variable 2: Beneficios laborales. Escala: Likert

4. Soporte teórico

Dimensiones del instrumento:

- Fase preparatoria
- Fase de selección del contratista
- Fase de ejecución
- Fase de extinción

Primera dimensión: Fase preparatoria

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objeto del contrato	En el contrato se expresa con claridad su objeto, es decir la actividad que va a realizar.	4	4	4	
Especificaciones técnicas	En la fase preparatoria del contrato, el área de logística realiza reuniones con jefaturas para tener claridad de las especificaciones técnicas de su requerimiento.	4	4	4	

Segunda dimensión: Fase de selección del contratista

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de publicidad	Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.	4	4	4	
Principio de concurrencia	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.	4	4	4	
Igualdad y no discriminación	Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Fase de ejecución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pliego de bases	El área de logística elabora el pliego de bases y garantiza un correcto procedimiento de selección del proveedor.	4	4	4	
Pliego de condiciones	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.	4	4	4	
Exigencias sociales	La entidad garantiza las exigencias sociales relacionadas con la inserción de las personas con discapacidad.	4	4	4	
Exigencias ambientales	En la fase de ejecución del contrato se establecen las exigencias ambientales para garantizar la salud de los colaboradores.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Fase de extinción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Periodo del contrato	El área de logística garantiza el periodo de prueba a los colaboradores durante la etapa inicial del contrato.	4	4	4	
Rescisión del contrato	La entidad municipal cuando rescinde el contrato con los proveedores garantiza el pago de los beneficios laborales.	4	4	4	
Razones de interés general	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.	4	4	4	
Incumplimiento de obligaciones contractuales	La entidad municipal evita incurrir en el incumplimiento de obligaciones contractuales con cada uno de sus colaboradores cuando se refiere al pago de remuneraciones y al horario de trabajo.	4	4	4	
Imposibilidad de continuar con los trabajos	La imposibilidad de continuar los trabajos es por caso fortuito o fuerza mayor de la entidad que se da ante un evento siniestro.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Criterio restrictivo
- Criterio amplio
- Criterio diferenciado
- Criterio excluyente
- Criterio legal

Primera dimensión: Criterio restrictivo

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensación por tiempo de servicios	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.	4	4	4	
Bonificación por Tiempo de Servicios	Los colaboradores que superan los 3 meses, con abonos de recibos por honorarios han pasado a planilla y reciben lo que corresponde por bonificación por tiempo de servicios.	4	4	4	
Seguro de vida	La entidad a través del área de recursos humanos, otorga el seguro de vida a los colaboradores que ha gestionado su incorporación a planilla.	4	4	4	

Segunda dimensión: Criterio amplio

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liquidación	Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.	4	4	4	
Vacaciones	Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.	4	4	4	
Remuneraciones mensuales	La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Criterio diferenciado

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración principal	La entidad cumple con pagar la remuneración principal a sus colaboradores a pesar que no prestaron una labor efectiva de trabajo.	4	4	4	
Complementaria	El área de Recursos Humanos otorga las remuneraciones complementarias a sus colaboradores a través de las planillas de pagos.	4	4	4	
De naturaleza fija o variable	La entidad cuenta con una escala de remuneraciones de naturaleza fija para sus colaboradores de acuerdo a sus funciones.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Criterio excluyente


Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Los familiares de los trabajadores gozan de un seguro de vida cubierto por la entidad ante la ausencia del titular.	4	4	4	
Bonificación por tiempo de servicios	La Bonificación por Tiempo de Servicios es un derecho que le asiste a todos los trabajadores de la entidad.	4	4	4	

Quinta dimensión: Criterio legal

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Acto unilateral del empleador	El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.	4	4	4	
Costumbre	La entidad entrega como costumbre un beneficio laboral a cada trabajador.	4	4	4	
Contrato individual	El contrato individual de trabajo celebrado entre la entidad y el trabajador contiene detalles específicos de los derechos y obligaciones que deban cumplir ambas partes.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI: 30618780

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Carlos Riben Palacios Huaraca		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	7 años		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

-Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Celinda Huari Amso
Procedencia:	Universidad César Vallejo Callao
Programa Académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Bellavista: Sub Gerencia de Parques y Jardines, y Sub Gerencia de Limpieza Pública.
Significación:	Variable 1: Contratación pública de personal. Variable 2: Beneficios laborales. Escala: Likert

Dimensiones del instrumento:

- Fase preparatoria
- Fase de selección del contratista
- Fase de ejecución
- Fase de extinción

Primera dimensión: Fase preparatoria

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objeto del contrato	En el contrato se expresa con claridad su objeto, es decir la actividad que va a realizar.	4	4	4	
Especificaciones técnicas	En la fase preparatoria del contrato, el área de logística realiza reuniones con jefaturas para tener claridad de las especificaciones técnicas de su requerimiento.	4	4	4	

Segunda dimensión: Fase de selección del contratista

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de publicidad	Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.	4	4	4	
Principio de concurrencia	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.	4	4	4	
Igualdad y no discriminación	Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Fase de ejecución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pliego de bases	El área de logística elabora el pliego de bases y garantiza un correcto procedimiento de selección del proveedor.	4	4	4	
Pliego de condiciones	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.	4	4	4	
Exigencias sociales	La entidad garantiza las exigencias sociales relacionadas con la inserción de las personas con discapacidad.	4	4	4	
Exigencias ambientales	En la fase de ejecución del contrato se establecen las exigencias ambientales para garantizar la salud de los colaboradores.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Fase de extinción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Periodo del contrato	El área de logística garantiza el periodo de prueba a los colaboradores durante la etapa inicial del contrato.	4	4	4	
Rescisión del contrato	La entidad municipal cuando rescinde el contrato con los proveedores garantiza el pago de los beneficios laborales.	4	4	4	
Razones de interés general	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.	4	4	4	
Incumplimiento de obligaciones contractuales	La entidad municipal evita incurrir en el incumplimiento de obligaciones contractuales con cada uno de sus colaboradores cuando se refiere al pago de remuneraciones y al horario de trabajo.	4	4	4	
Imposibilidad de continuar con los trabajos	La imposibilidad de continuar los trabajos es por caso fortuito o fuerza mayor de la entidad que se da ante un evento siniestro.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Criterio restrictivo
- Criterio amplio
- Criterio diferenciado
- Criterio excluyente
- Criterio legal

Primera dimensión: Criterio restrictivo

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensación por tiempo de servicios	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.	4	4	4	
Bonificación por Tiempo de Servicios	Los colaboradores que superan los 3 meses, con abonos de recibos por honorarios han pasado a planilla y reciben lo que corresponde por bonificación por tiempo de servicios.	4	4	4	
Seguro de vida	La entidad a través del área de recursos humanos, otorga el seguro de vida a los colaboradores que ha gestionado su incorporación a planilla.	4	4	4	

Segunda dimensión: Criterio amplio

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liquidación	Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.	4	4	4	
Vacaciones	Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.	4	4	4	
Remuneraciones mensuales	La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Criterio diferenciado

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración principal	La entidad cumple con pagar la remuneración principal a sus colaboradores a pesar que no prestaron una labor efectiva de trabajo.	4	4	4	
Complementaria	El área de Recursos Humanos otorga las remuneraciones complementarias a sus colaboradores a través de las planillas de pagos.	4	4	4	
De naturaleza fija o variable	La entidad cuenta con una escala de remuneraciones de naturaleza fija para sus colaboradores de acuerdo a sus funciones.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Criterio excluyente

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Los familiares de los trabajadores gozan de un seguro de vida cubierto por la entidad ante la ausencia del titular.	4	4	4	
Bonificación por tiempo de servicios	La Bonificación por Tiempo de Servicios es un derecho que le asiste a todos los trabajadores de la entidad.	4	4	4	

Quinta dimensión: Criterio legal

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acto unilateral del empleador	El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.	4	4	4	
Costumbre	La entidad entrega como costumbre un beneficio laboral a cada trabajador.	4	4	4	
Contrato individual	El contrato individual de trabajo celebrado entre la entidad y el trabajador contiene detalles específicos de los derechos y obligaciones que deben cumplir ambas partes.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 09125176

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RONALDO DAULA LAGUNA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Producción		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Celinda Hsari Arco
Procedencia:	Universidad César Vallejo Callao
Programa Académico:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Bellavista: Sub Gerencia de Parques y Jardines, y Sub Gerencia de Limpieza Pública.
Significación:	Variable 1: Contratación pública de personal. Variable 2: Beneficios laborales. Escala: Likert

Dimensiones del instrumento:

- Fase preparatoria
- Fase de selección del contratista
- Fase de ejecución
- Fase de extinción

Primera dimensión: Fase preparatoria

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objeto del contrato	En el contrato se expresa con claridad su objeto, es decir la actividad que va a realizar.	4	4	4	
Especificaciones técnicas	En la fase preparatoria del contrato, el área de logística realiza reuniones con jefaturas para tener claridad de las especificaciones técnicas de su requerimiento.	4	4	4	

Segunda dimensión: Fase de selección del contratista

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de publicidad	Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.	4	4	4	
Principio de concurrencia	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.	4	4	4	
Igualdad y no discriminación	Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Fase de ejecución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Piiego de bases	El área de logística elabora el piiego de bases y garantiza un correcto procedimiento de selección del proveedor.	4	4	4	
Piiego de condiciones	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.	4	4	4	
Exigencias sociales	La entidad garantiza las exigencias sociales relacionadas con la inserción de las personas con discapacidad.	4	4	4	
Exigencias ambientales	En la fase de ejecución del contrato se establecen las exigencias ambientales para garantizar la salud de los colaboradores.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Fase de extinción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Periodo del contrato	El área de logística garantiza el periodo de prueba a los colaboradores durante la etapa inicial del contrato.	4	4	4	
Rescisión del contrato	La entidad municipal cuando rescinde el contrato con los proveedores garantiza el pago de los beneficios laborales.	4	4	4	
Razones de interés general	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.	4	4	4	
Incumplimiento de obligaciones contractuales	La entidad municipal evita incurrir en el incumplimiento de obligaciones contractuales con cada uno de sus colaboradores cuando se refiere al pago de remuneraciones y al horario de trabajo.	4	4	4	
Imposibilidad de continuar con los trabajos	La imposibilidad de continuar los trabajos es por caso fortuito o fuerza mayor de la entidad que se da ante un evento siniestro.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Criterio restrictivo
- Criterio amplio
- Criterio diferenciado
- Criterio excluyente
- Criterio legal

Primera dimensión: Criterio restrictivo

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27702 y el criterio restrictivo en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensación por tiempo de servicios	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.	4	4	4	
Bonificación por Tiempo de Servicios	Los colaboradores que superan los 3 meses, con abonos de recibos por honorarios han pasado a planilla y reciben lo que corresponde por bonificación por tiempo de servicios.	4	4	4	
Seguro de vida	La entidad a través del área de recursos humanos, otorga el seguro de vida a los colaboradores que ha gestionado su incorporación a planilla.	4	4	4	

Segunda dimensión: Criterio amplio

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio amplio en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liquidación	Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.	4	4	4	
Vacaciones	Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.	4	4	4	
Remuneraciones mensuales	La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.	4	4	4	

Tercera dimensión: Criterio diferenciado

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio diferenciado en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración principal	La entidad cumple con pagar la remuneración principal a sus colaboradores a pesar que no prestaron una labor efectiva de trabajo.	4	4	4	
Complementaria	El área de Recursos Humanos otorga las remuneraciones complementarias a sus colaboradores a través de las planillas de pagos.	4	4	4	
De naturaleza fija o variable	La entidad cuenta con una escala de remuneraciones de naturaleza fija para sus colaboradores de acuerdo a sus funciones.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Criterio excluyente


Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27972 y el criterio excluyente en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Los familiares de los trabajadores gozan de un seguro de vida cubierto por la entidad ante la ausencia del titular.	4	4	4	
Bonificación por tiempo de servicios	La Bonificación por Tiempo de Servicios es un derecho que le asiste a todos los trabajadores de la entidad.	4	4	4	

Quinta dimensión: Criterio legal

Objetivos de la dimensión: Determinar cómo se relaciona la contratación pública de personal según la Ley 27572 y el criterio legal en los beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Acto unilateral del empleador	El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.	4	4	4	
Costumbre	La entidad entrega como costumbre un beneficio laboral a cada trabajador.	4	4	4	
Contrato individual	El contrato individual de trabajo celebrado entre la entidad y el trabajador contiene detalles específicos de los derechos y obligaciones que deben cumplir ambas partes.	4	4	4	



 Firma del evaluador
 DNI: 22423025 -

ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Callao, 14 de junio del 2023

Sr. Alexander Miguel Collán Collán

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Bellavista

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; **HUARI ANAO, CELINDA**, identificada con código de matrícula N° **7002852809**; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Contratación pública de trabajadores según la Ley 27972 y beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Con fines de investigación académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al estudiante, a fin de que pueda hacer el uso del nombre de la institución, y obtener información mediante instrumentos de investigación de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Dra. Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de Unidad de Posgrado
Campus Callao



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Recibido
Alexander Miguel Collán Collán



Municipalidad de
BellaVista
Progresando contigo

Bellavista, 25 de julio del año 2023

CARTA N° 03 - 2023-MDB/AL

Dra.: BEATRIZ PANCHA RODRÍGUEZ

Jefa de la Unidad de Posgrado de la Unidad César Vallejo, Campus Callao.

Presente. -

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y, asimismo, comunicarle que se autoriza el apoyo que requiera la maestrante **HUARI AMAO, CELINDA**, para hacer uso del nombre de la institución, y obtener información mediante instrumentos de investigación, para el desarrollo de su trabajo académico para la obtención del grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Sin otro particular, me despido de usted haciendo propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Callao, 14 de junio del 2023

Sr. Alexander Miguel Callán

Alcalde

Municipalidad Distrital de Bellavista

Atención: Sub Gerencia de Logística Abog. Nancy Martha Cornejo Vera



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; **HUARI AMAO, CELINDA**, identificado con código de matrícula N° **7002852809**; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, en el marco de su tesis para la obtención del grado de **MAESTRÍA**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Contratación pública de personal según la Ley 27972 y beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022.

Con fines de investigación académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al estudiante, a fin de que pueda obtener información mediante instrumentos de investigación, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de sus docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Beatriz Panche Rodriguez
Jefe de Unidad de Posgrado
Campus Callao


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA
SUB GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
ABOG. NANCY MARTHA CORNEJO VERA
SUB GERENTE DE LOGISTICA

Recibido
21/06/2023



Bellavista, 24 de julio de 2023

CARTA N° 033-2023-MDB/GAF-SGL

DRA. BEATRIZ PANCHE RODRIGUEZ

Jefe de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Campus Callao

Presente. -

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y, asimismo comunicarle que se autoriza el apoyo que requiera la abogada Celinda Huarí Amao para que obtenga información sobre sus instrumentos de investigación en el desarrollo de su trabajo de investigación académica para la obtención del Grado de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Sin otro particular, quedo de usted;

Atentamente,



*Recibido
26 de Julio 2023*

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE BELLAVISTA
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
[Firma]
ABOG. NANCY MARTHA CORNEJO VERA
SUSCRIBENTE DE LOGÍSTICA

ANEXO 5: PORCENTAJE TURNITIN



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN

PÚBLICA

Contratación pública del personal según la ley 27972 y beneficios laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN

PÚBLICA

AUTORA:

Huari Amao, Celinda (orcid.org/0000-0002-8883-2156)

ASESORES:

Mgr. González Moncada, Teresa (orcid.org/0000-0002-8516-2193)

Dr. Palacios Huaraca, Carlos (orcid.org/0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ

2023

Resumen de coincidencias

18 %

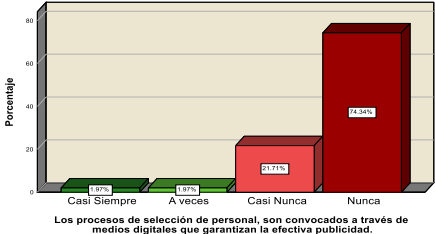
Se están viendo fuentes estándar

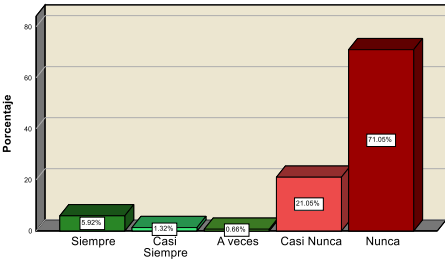
Ver fuentes en inglés (Beta)

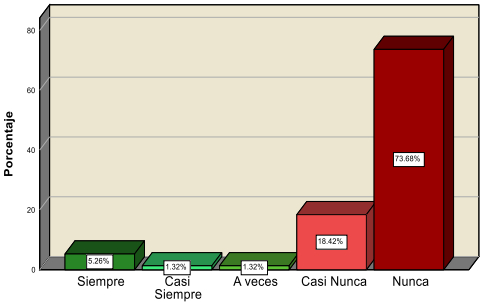
Coincidencias

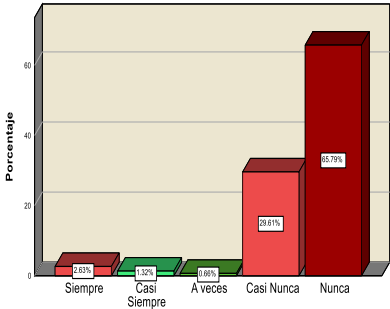
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	idoc.pub Fuente de Internet	1 %
4	www.scielo.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.uviver.edu... Fuente de Internet	<1 %
6	revistas.untr.u.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	ebin.pub Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	andrescusi.files.wordpr... Fuente de Internet	<1 %
12	César Luigi Centeno D... Publicación	<1 %

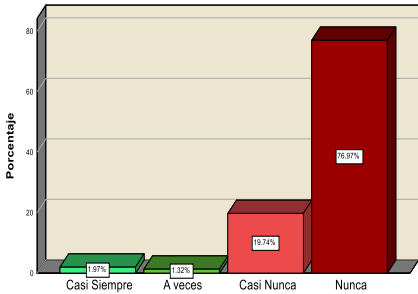
ANEXO 6: CUADROS DE DISCUSIÓN

<p>Apellido del autor: Basurto y Yosa (2022)</p>	<p>Artículo Científico: Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal</p>										
<p>Conclusión: Bajo desempeño laboral de los funcionarios se debe a dos causales específicas, la utilización de un proceso de reclutamiento y selección de personal deficiente, lo que ocasiona que el clima laboral no sea el más óptimo, lo que imposibilita que el proceso de reclutamiento y selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección, en la cual se tendrá que ingresar, registrar y gestionar cada etapa del concurso. Aporte; el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna.</p>											
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>Dimensión seleccionada Fase de selección del contratista</p>										
<p style="text-align: center;">Resultados estadísticos</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; font-size: x-small;"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Casi Siempre</td> <td>1.97%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>1.97%</td> </tr> <tr> <td>Casi Nunca</td> <td>21.71%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>74.34%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.</p> <p><i>Figura 01: Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.</i></p>	Categoría	Porcentaje	Casi Siempre	1.97%	A veces	1.97%	Casi Nunca	21.71%	Nunca	74.34%	<p>Resultados Estadísticos En relación con el tercer enunciado “Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad”, se puede observar que el 74,34% de los encuestados considera que nunca, y un 21,71 % casi nunca.</p>
Categoría	Porcentaje										
Casi Siempre	1.97%										
A veces	1.97%										
Casi Nunca	21.71%										
Nunca	74.34%										
<p style="text-align: center;">Indicadores</p>	<p>Principio de publicidad, principio de concurrencia, igualdad y no discriminación</p>										
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)</p>	<p>Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.</p>										
<p>Teoría: Concluida la etapa preparatoria comienza la fase de selección del contratista, la cual constituye uno de los aspectos básicos de la contratación de la Administración pública, presidido por los principios de publicidad y concurrencia que buscan proteger los intereses económicos de aquella, suscitando la máxima participación posible y garantizando a su vez la igualdad y no discriminación de los posibles adjudicatarios (Rezzoagli, 2016 como se citó en De la Vallina Velarde, 1997).</p>											

Apellido del autor: Vega y García (2019)	Artículo Científico: Contratación Pública y Derechos Humanos
Conclusión: La competencia entre licitadores, como principio inspirador de la contratación pública, es deseable porque favorece la obtención de mejores precios y mayores cotas de calidad en los bienes y servicios demandados por el sector público. Sin embargo, la competencia puede verse restringida tanto por el lado de la demanda (el sector público contratante a través de la toma de decisiones y diseño de las licitaciones poco favorecedor de la competencia y concurrencia) como por el lado de la oferta (por parte de las empresas licitadores que coluden para manipular los procesos de licitación).	
Mientras que en la investigación se evaluó	Dimensión seleccionada Fase de selección del contratista
<p style="text-align: center;">Resultados estadísticos</p> <p style="text-align: center;">Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.</p>  <p style="text-align: center;">Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de ...</p> <p><i>Figura 02: Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.</i></p>	<p style="text-align: center;">Resultados Estadísticos</p> <p>En relación con el cuarto enunciado “Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos”, se puede observar que el 71,05% de los encuestados considera que nunca, y un 21,05 % casi nunca.</p>
<p style="text-align: center;">Indicadores</p>	Principio de publicidad, Principio de concurrencia , igualdad y no discriminación
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.
Teoría: Concluida la etapa preparatoria comienza la fase de selección del contratista, la cual constituye uno de los aspectos básicos de la contratación de la Administración pública, presidido por los principios de publicidad y concurrencia que buscan proteger los intereses económicos de aquella, suscitando la máxima participación posible y garantizando a su vez la igualdad y no discriminación de los posibles adjudicatarios (Rezzoagli, 2016 como se citó en De la Vallina Velarde, 1997).	

<p>Apellido del autor: Yuperel et al. (2020)</p>	<p>Artículo Científico: Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas</p>												
<p>Conclusión: Los principales factores que inciden en el proceso de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal son: amistades e influencias políticas lo que indica que no es equitativo ni justo el proceso para el resto de los aspirantes. Aporte; la falta de políticas transparentes y técnicas para atraer al candidato, son unos de los obstáculos que presenta la alcaldía municipal para el logro de sus objetivos.</p>													
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>Dimensión seleccionada Fase de selección del contratista</p>												
<p>Resultados estadísticos <i>Figura 03: Existe igualdad en los requisitos propuestos por la</i> Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>9.26%</td> </tr> <tr> <td>Casi Siempre</td> <td>1.32%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>1.32%</td> </tr> <tr> <td>Casi Nunca</td> <td>18.42%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>73.68%</td> </tr> </tbody> </table> <p>entidad contratista sin discriminación a los proveedores.</p>	Categoría	Porcentaje	Siempre	9.26%	Casi Siempre	1.32%	A veces	1.32%	Casi Nunca	18.42%	Nunca	73.68%	<p>Resultados Estadísticos En relación con el quinto enunciado “Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores”, se puede observar que el 73,68 % de los encuestados considera que nunca, y un 18,42 % casi nunca.</p>
Categoría	Porcentaje												
Siempre	9.26%												
Casi Siempre	1.32%												
A veces	1.32%												
Casi Nunca	18.42%												
Nunca	73.68%												
<p>Indicadores</p>	<p>Principio de publicidad, principio de concurrencia, Igualdad y no discriminación</p>												
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)</p>	<p>Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.</p>												
<p>Teoría: Concluida la etapa preparatoria comienza la fase de selección del contratista, la cual constituye uno de los aspectos básicos de la contratación de la Administración pública, presidido por los principios de publicidad y concurrencia que buscan proteger los intereses económicos de aquella, suscitando la máxima participación posible y garantizando a su vez la igualdad y no discriminación de los posibles adjudicatarios (Rezzoagli, 2016 como se citó en De la Vallina Velarde, 1997).</p>													

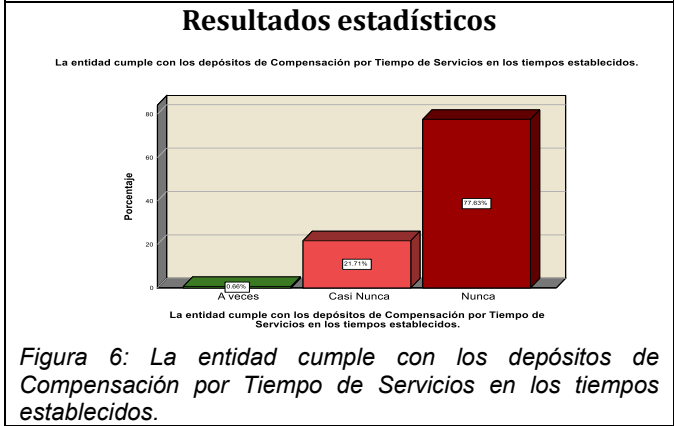
Apellido del autor: López y Martínez (2019)	Artículo Científico: La gestión sistemática del riesgo en la contratación pública
Conclusión: En su exposición de motivos, la Ley de Contratos del Sector Público de España recoge como objetivos claves, lograr una mayor transparencia en la contratación pública y, por otro, conseguir una mejor relación calidad-precio. Y en su artículo 1 observa el principio de integridad como uno de los principios a los cuales ha de ajustarse la actividad de la contratación pública. Sin embargo, y sin discutir el papel de la actividad de prevención para garantizar la integridad en la contratación pública, y la importancia de la gestión de riesgos en este contexto, en la regulación de la contratación española, a diferencia de lo que ocurre en otros marcos normativos a nivel internacional, la exigencia de incluir, en los pliegos de condiciones o sus equivalentes, la evaluación y tratamiento de los riesgos previsibles involucrados en las compras públicas.	
Mientras que en la investigación se evaluó	Dimensión seleccionada Fase de ejecución
<p style="text-align: center;">Resultados estadísticos</p> <p style="text-align: center;">Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.</p>  <p style="text-align: center;">Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación ...</p> <p><i>Figura 04: Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.</i></p>	<p style="text-align: center;">Resultados Estadísticos</p> En relación con el séptimo enunciado “Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar”, se puede observar que el 65,79 % de los encuestados considera que nunca, y un 29,61 % casi nunca.
<p style="text-align: center;">Indicadores</p>	Pliego de bases, Pliego de condiciones , exigencias sociales, exigencias ambientales
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.
Teoría: En lo que respecta a la fase de ejecución contractual debe destacarse que los pliegos de bases y condiciones, el contrato y sus anexos son los instrumentos que vinculan a las partes en sus derechos y obligaciones. Por lo tanto, las condiciones establecidas en los pliegos o bases de licitación determinan el objeto contractual y los derechos y obligaciones de las partes contratantes; adjuntándose el contrato al contenido de los pliegos, cuyas condiciones se consideran parte integrante de este (Rezzoagli, 2016). Efectivamente, esta es la fase donde las organizaciones gubernamentales cuentan con un amplio margen de actuación a la hora de imponer exigencias sociales, ambientales, etc. (Rezzoagli, 2016 como se citó Medina Jurado, 2010).	

Apellido del autor: Tornos (2020)	Artículo Científico: Contratación Pública y Derechos Humanos										
Conclusión: La contratación pública conlleva un elevadísimo volumen de gasto público, ha superado su concepción inicial como mecanismo para que las administraciones se proveyeran de bienes y servicios, para añadir a esos objetivos el logro de otros fines de interés general, en particular objetivos sociales y medioambientales.											
Mientras que en la investigación se evaluó	Dimensión seleccionada Fase de extinción										
<p style="text-align: center;">Resultados estadísticos</p> <p style="text-align: center;">El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Casi Siempre</td> <td>1.97%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>1.97%</td> </tr> <tr> <td>Casi Nunca</td> <td>19.74%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>76.97%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.</p> <p><i>Figura 05: El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.</i></p>	Categoría	Porcentaje	Casi Siempre	1.97%	A veces	1.97%	Casi Nunca	19.74%	Nunca	76.97%	<p style="text-align: center;">Resultados Estadísticos</p> En relación con el décimo segundo enunciado “El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores”, se puede observar que el 76,97 % de los encuestados considera que nunca, y un 19,74% casi nunca.
Categoría	Porcentaje										
Casi Siempre	1.97%										
A veces	1.97%										
Casi Nunca	19.74%										
Nunca	76.97%										
<p style="text-align: center;">Indicadores</p>	Periodo del contrato, rescisión del contrato, Razones de Interés general , incumplimiento de las obligaciones contractuales, imposibilidad de continuar los trabajos.										
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.										
Teoría: Cabe mencionar que los contratos se extinguen por cumplimiento o rescisión Rezzoagli, 2016). Puede obedecer a diversas causas, tales como: razones de interés general, incumplimiento de las obligaciones contractuales, imposibilidad de continuar los trabajos por caso fortuito o fuera mayor y las demás establecidas en el expresamente en el contrato (Rezzoagli, 2016).											

Apellido del autor: Rojas y Cayllahua (2021)	Artículo Científico: Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018.
--	---

Conclusión:
Se ha logrado identificar que la municipalidad en estudio estaría incumpliendo con lo establecido en la Ley 27972 y la Ley 30889 al contratar obreros bajo las modalidades de la contratación administrativa de servicios (D. L. 1057), D. L. 276 (actividad pública) e incluso bajo la figura de locación de servicios (contrato civil), generando una vulneración de derechos laborales, como la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales, entre ellos vacaciones, **compensación por tiempo de servicios**, gratificaciones y asignación familiar. Aporte; se recomienda que cada entidad procure trabajar por aplicar lo legal y legítimamente reconocido. Además, que cada entidad gestione de manera progresiva la regulación.

Mientras que en la investigación se evaluó	Dimensión seleccionada Criterio restrictivo
--	--



Resultados Estadísticos
En relación con el primer enunciado de la segunda variable beneficios laborales “La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos”, se puede observar que el 77,63% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 21,71% considera que casi nunca.

Indicadores	Compensación por tiempo de servicios , bonificación por tiempo de servicios, seguro de vida.
--------------------	---

Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.
--	--

Teoría:
Criterio restrictivo, solamente los conceptos que se encuentran detallados en la Ley de Consolidación de beneficios sociales, aprobados por Decreto Legislativo N°688 del año 1991. Los beneficios sociales serían la CTS, bonificación por tiempo de servicios y seguro de vida (Toyama, 2001).

<p>Apellido del autor: Torres et al. (2019)</p>	<p>Artículo Científico: El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia</p>								
<p>Conclusión: La mayoría de los hoteles pymes de Villavicencio entregan los beneficios legales a sus colaboradores, se otorga completamente las vacaciones, salud y liquidación, por el contrario, la prima, cesantías, intereses de cesantías, pensión, dotación y el auxilio de transporte, no se pagan totalmente y hasta se demoran en cumplir con los pagos entre un mes y seis meses de atraso. Aporte; Los beneficios sociales que otorgan los hoteles pymes de Villavicencio a sus colaboradores, están influyendo en la motivación de manera positiva, sin embargo, es necesario avanzar en dicho sentido, para que éstos puedan llegar a sentir el máximo nivel de satisfacción dentro de la organización, que es satisfacer sus necesidades de autorrealización.</p>									
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>Dimensión seleccionada Criterio amplio</p>								
<p>Resultados estadísticos</p> <p>Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.</p> <table border="1"> <caption>Data for Figure 07: Liquidation of social benefits</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A veces</td> <td>1.92%</td> </tr> <tr> <td>Casi Nunca</td> <td>21.71%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>76.97%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.</p> <p><i>Figura 07: Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.</i></p>	Categoría	Porcentaje	A veces	1.92%	Casi Nunca	21.71%	Nunca	76.97%	<p>Resultados Estadísticos</p> <p>En relación con el cuarto enunciado de la variable beneficios laborales “Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales”, se puede observar que el 76,97% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 21,71% considera que casi nunca.</p>
Categoría	Porcentaje								
A veces	1.92%								
Casi Nunca	21.71%								
Nunca	76.97%								
<p>Indicadores</p>	<p>Liquidación, vacaciones, remuneraciones mensuales</p>								
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)</p>	<p>Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.</p>								
<p>Teoría: Criterio amplio, todo complemento y suplemento, con independencia del nombre o modalidad de entrega, ingresa como beneficio social. En la práctica, muchas veces se alude a la liquidación de beneficios sociales en la cual se pueden incluir la CTS, las vacaciones, las remuneraciones mensuales (Toyama, 2001).</p>									

Apellido del autor: Arenaza (2023)	Artículo Científico: El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca.
--	--

Conclusión:
Sin que existan un orden de importancia en los derechos laborales específicos afectados por la vulneración *del principio de igualdad y no discriminación laboral* en las personas que ingresan a laborar como obreros bajo un régimen distinto al Decreto Legislativo Nro. 728 son: beneficios sociales (de ser el caso **asignación familiar, gratificaciones de julio y diciembre, compensación por tiempo de servicios**, vacaciones), estabilidad laboral y seguridad social. A su vez de manera genérica el derecho laboral inespecífico vulnerado será la dignidad. Aporte; La situación actual de la fiscalización laboral que garantiza el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación laboral de las personas que se desempeñan en el cargo obreros no ha podido ser verificada ante la no publicación de información por el ente encargado.

Mientras que en la investigación se evaluó	Dimensión seleccionada Criterio amplio												
<p style="text-align: center;">Resultados estadísticos</p> <p style="text-align: center;">Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.</p> <table border="1"> <caption>Data for Figure 08</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi Siempre</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>0.26%</td> </tr> <tr> <td>Casi Nunca</td> <td>13.82%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>79.61%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la ...</p> <p><i>Figura 08: Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.</i></p>	Respuesta	Porcentaje	Siempre	0.00%	Casi Siempre	0.00%	A veces	0.26%	Casi Nunca	13.82%	Nunca	79.61%	<p>Resultados Estadísticos</p> <p>En relación con el quinto enunciado de la variable beneficios laborales “Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos”, se puede observar que el 79,61% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 13,82% considera que casi nunca.</p>
Respuesta	Porcentaje												
Siempre	0.00%												
Casi Siempre	0.00%												
A veces	0.26%												
Casi Nunca	13.82%												
Nunca	79.61%												
<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <p style="text-align: center;">Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)</p>	<p>Liquidación, Vacaciones, remuneraciones mensuales.</p> <p>Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.</p>												

Teoría:
Criterio amplio, todo complemento y suplemento, con independencia del nombre o modalidad de entrega, ingresa como beneficio social. En la práctica, muchas veces se alude a la liquidación de beneficios sociales en la cual se pueden incluir la CTS, las vacaciones, las remuneraciones mensuales (Toyama, 2001).

Apellido del autor: Linares (2023)	Artículo Científico: Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú
--	--

Conclusión:
Al relacionar los DL de los servidores administrativos del sector público nacional y de manera particular del Dpto La Libertad, y el Servicio Civil Meritocrático; se establece, por un lado, que existen, tres (3) regímenes laborales como mínimo (Decreto Legislativos 276, 728 y 1057) por entidad pública que regulan los derechos laborales y otros, lo cual viene generando una gran desigualdad entre profesionales en sus remuneraciones, incentivos y beneficios; y una influencia negativa en su estado emocional; y por el otro, el mérito, la capacitación, evaluación, rendimiento laboral y transparencia son aplicados también de manera diferente según lo dispuesto en las citadas normas y la ley del servicio civil.

Mientras que en la investigación se evaluó	Dimensión seleccionada Criterio amplio
--	---



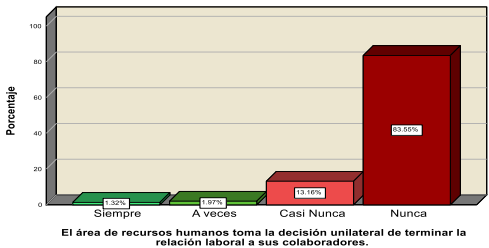
Resultados Estadísticos
En relación con el sexto enunciado de la variable beneficios laborales “La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores”, se puede observar que el 78,29% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 16,45% considera que casi nunca.

Indicadores	Liquidación, vacaciones, remuneraciones mensuales
--------------------	--

Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)

La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.

Teoría:
Criterio amplio, todo complemento y suplemento, con independencia del nombre o modalidad de entrega, ingresa como beneficio social. En la práctica, muchas veces se alude a la liquidación de beneficios sociales en la cual se pueden incluir la CTS, las vacaciones, las remuneraciones mensuales (Toyama, 2001).

<p>Apellido del autor: Carrión et al. (2020)</p>	<p>Artículo Científico: Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador.</p>										
<p>Conclusión: El problema legal, jurídico, social y laboral que conllevaría el cambio de una regulación legal a los trabajadores, de la clase obrera. Es decir, al ser regulados bajo la normativa de la LOSEP, Ley Orgánica de servicio Público, puesto que se conoce y se sabe que esta clase de servidores públicos son los más susceptibles de violaciones a sus derechos laborales. Aporte; la clase obrera siempre necesitará que sus derechos sean protegidos, al ser el sector laboral más vulnerable, por ello su regulación legal con el Código de Trabajo es primordial para el cumplimiento de sus fines. Si pasan a ser regulados por la LOSEP, perderían varios derechos que se han adquirido a través del tiempo y conquistas laborales, tales como <i>el pago de horas extras, suplementarias, extraordinarias, el derecho a formar parte libremente de una asociación</i>, sindicato o comité de empresa.</p>											
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>Dimensión seleccionada Criterio legal</p>										
<p>Resultados estadísticos</p> <p>El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.</p>  <table border="1"> <caption>Data for Figure 10</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>10.2%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>10.7%</td> </tr> <tr> <td>Casi Nunca</td> <td>13.16%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>83.55%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Figura 10: El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.</p>	Categoría	Porcentaje	Siempre	10.2%	A veces	10.7%	Casi Nunca	13.16%	Nunca	83.55%	<p>Resultados Estadísticos</p> <p>En relación con el décimo segundo enunciado de la variable beneficios laborales “El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores”, se puede observar que el 83,55% de los encuestados considera que nunca, mientras que un 13,16% considera que casi nunca.</p>
Categoría	Porcentaje										
Siempre	10.2%										
A veces	10.7%										
Casi Nunca	13.16%										
Nunca	83.55%										
<p>Indicadores</p>	<p>Acto unilateral del empleador, costumbre, contrato individual.</p>										
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)</p>	<p>El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.</p>										
<p>Teoría: Criterio legal, en esta posición se indica que los beneficios sociales son aquellos beneficios cuyo origen es legal o heterónimo. En otras palabras, la expresión beneficio social es idéntica a los beneficios de origen legal. La última posición no debería admitirse pues hay beneficios sociales que provienen de la costumbre, contrato individual o acto unilateral del empleador (Toyama, 2001).</p>											

ANEXO 7: ANALISIS DE DATOS EN EL PROGRAMA SPSS Vs 26

Visible: 28 de 28 variables																						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3
2	1	2	4	4	2	4	5	2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	5	1	1	5
3	2	1	2	2	3	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4
4	3	1	3	5	1	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	5	4	4
5	1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2
6	2	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5
7	2	5	5	1	1	1	5	2	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	4	3	3	5
8	1	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	1
9	1	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4
10	1	5	5	3	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	2	5	5	5
11	1	5	5	1	5	4	5	3	5	5	1	2	2	4	4	4	5	5	1	5	4	4
12	1	4	4	5	3	4	5	5	1	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	1	5
13	1	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	5	5	5	1	1	5	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	2	5
15	1	1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	5	5	4	3	5	2	5
16	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3
17	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
18	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	1	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5
20	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5
21	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4
22	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4
23	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
27	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
33	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
35	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	En el contrato se expresa con claridad su objeto, es decir la actividad que va a realizar.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	En la fase preparatoria del contrato, el área de logística realiza reuniones con jefaturas para tener claridad de las especificaciones técnicas de su re...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	Los procesos de selección de personal, son convocados a través de medios digitales que garantizan la efectiva publicidad.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	Durante el proceso de selección, la entidad garantiza el principio de concurrencia por la facilidad de los postores que cumplan los requisitos.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Existe igualdad en los requisitos propuestos por la entidad contratista sin discriminación a los proveedores.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	El área de logística elabora el pliego de bases y garantiza un correcto procedimiento de selección del proveedor.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Para elaborar el contrato el área de logística garantiza la conservación de las condiciones o especificaciones de la tarea a realizar.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	La entidad garantiza las exigencias sociales relacionadas con la inserción de las personas con discapacidad.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	En la fase de ejecución del contrato se establecen las exigencias ambientales para garantizar la salud de los colaboradores.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	El área de logística garantiza el periodo de prueba a los colaboradores durante la etapa inicial del contrato.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	La entidad municipal cuando rescinde el contrato con los proveedores garantiza el pago de los beneficios laborales.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	El área de logística en razón del interés general garantiza el desarrollo individual de los trabajadores.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	La entidad municipal evita incurrir en el incumplimiento de obligaciones contractuales con cada uno de sus colaboradores cuando se refiere al pago ...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	La imposibilidad de continuar los trabajos es por caso fortuito o fuerza mayor de la entidad que se da ante un evento siniestro.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	La entidad cumple con los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios en los tiempos establecidos.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	Los colaboradores que superan los 3 meses, con bonos de recibos por honorarios han pasado a planilla y reciben lo que corresponde por bonificac...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	La entidad a través del área de recursos humanos, otorga el seguro de vida a los colaboradores que ha gestionado su incorporación a planilla.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	Los trabajadores que cumplen un año de servicios reciben la liquidación de beneficios sociales.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	Las vacaciones son un derecho laboral para los trabajadores en la entidad, rige para todos.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	La entidad otorga una remuneración mensual para cubrir las necesidades de los colaboradores.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	La entidad cumple con pagar la remuneración principal a sus colaboradores a pesar que no prestaron una labor efectiva de trabajo.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	El área de Recursos Humanos otorga las remuneraciones complementarias a sus colaboradores a través de las planillas de pagos.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	La entidad cuenta con una escala de remuneraciones de naturaleza fija para sus colaboradores de acuerdo a sus funciones.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	Los familiares de los trabajadores gozan de un seguro de vida cubierto por la entidad ante la ausencia del titular.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	La Bonificación por Tiempo de Servicios es un derecho que le asiste a todos los trabajadores de la entidad.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	El área de recursos humanos toma la decisión unilateral de terminar la relación laboral a sus colaboradores.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númérico	8	0	La entidad entrega como costumbre un beneficio laboral a cada trabajador.	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númérico	8	0	El contrato individual de trabajo celebrado entre la entidad y el trabajador contiene detalles específicos de los derechos y obligaciones que deban cu...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											