

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Bonificación familiar y calidad de vida del servidor público del
régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Asesor:

Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA

Cerro de Pasco - Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**Bonificación familiar y calidad de vida del servidor público del
régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros de jurado:

Dr. Degollación Andres PAUCAR COZ
PRESIDENTE

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO

Dr. José Luis YUPANQUI CORDOVA
MIEMBRO



Universidad Nacional
Daniel Alcides Carrión
LICENCIADA



FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS

OFICINA DE
INVESTIGACIÓN

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – UNDAC, ha realizado el análisis con el **SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN SIMILARITY**, que a continuación se detalla:

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 006-2025

Presentado por:

Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Escuela de Formación Profesional

DERECHO

Tipo de Trabajo:

TESIS

Título del Trabajo:

Bonificación familiar y calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023

Asesor:

Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA

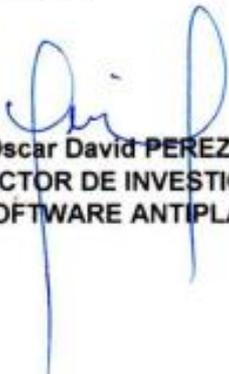
Índice de Similitud: **28.00%**

Calificativo:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación del software Antiplagio

Cerro de Pasco, 08 de enero de 2025.


Dr. Oscar David PEREZ SAENZ
DIRECTOR DE INVESTIGACION
SOFTWARE ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

A mis padres Yoel (Q.D.D.G) y Maribel, a mis hermanos Hans y Kiara. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a Dios, a mis padres, hermanos y familiares quienes han hecho posible para realizar mi tesis. El agradecimiento no estaría completo si no mencionara a mis docentes de la Escuela de Formación Profesional de la Facultad de Derecho quienes han dirigido mi formación profesional durante seis años. Gracias a cada una de las personas que contribuyeron con un granito de arena para por su incondicional apoyo y ayuda.

RESUMEN

Aproximadamente un millón y medio de servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, perciben una bonificación familiar de solo S/. 3.00 por carga familiar, hasta un máximo de cuatro personas. Si tuvieran un hijo(a) adicional, el monto se incrementa en apenas S/. 0.50. Estas cifras, congeladas durante más de cuarenta años, no corresponden al alto costo de vida actual, lo que afecta negativamente la calidad de vida de estos trabajadores, impidiéndoles alcanzar un bienestar pleno.

Como guías de estudio se ha formulado el objetivo principal de identificar cuánto contribuye la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023. Los objetivos específicos determinar el grado de bienestar que otorga la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 y demostrar la calidad de vida del servidor público. También, se ha solicitado a los jefes de recursos humanos de distintas entidades pertenecientes al Poder ejecutivo primero para conocer la cantidad de servidores públicos de los regímenes 276 y 728 y el monto que perciben por bonificación y asignación familiares respectivamente. Luego en su oportunidad se ha encuestado a una muestra de estudio de 38 servidores públicos del régimen común 276 de una población de 123 personas. Nuestros resultados luego del análisis y procesamiento de datos, análisis y la interpretación de resultados se tiene el hallazgo que la bonificación familiar no contribuye en la calidad de vida de los servidores públicos del régimen laboral del Decreto Legislativo No 276.

Nuestra conclusión general es que el Poder Ejecutivo debería atender a estos trabajadores incrementando de S/. 3.00 al menos al 10% de su remuneración como perciben la asignación familiar los que pertenecen al régimen regulado por el Decreto Legislativo No 728.

Palabras clave: Bonificación familiar, calidad de vida, servidor público, régimen laboral

ABSTRACT

Approximately one and a half million public servants under the regime of Legislative Decree No. 276, Law of Bases of the Administrative Career and Remuneration of the Public Sector, receive a family bonus of only S/. 3.00 per family, up to a maximum of four people. If they have an additional child, the amount increases by just S/. 0.50. These figures, frozen for more than forty years, do not correspond to the current high cost of living, which negatively affects the quality of life of these workers, preventing them from achieving full well-being.

As study guides, the main objective has been formulated to identify how much the family bonus contributes to the quality of life of the public servant of labor regime 276 of Cerro de Pasco, 2023. The specific objectives are to determine the degree of well-being that the family bonus grants in the quality of life of the public servant of the labor regime 276 and demonstrate the quality of life of the public servant. Also, the heads of human resources of different entities belonging to the executive branch have been asked first to know the number of public servants of regimes 276 and 728 and the amount they receive for bonuses and family allowances respectively. Then, in due course, a study sample of 38 public servants of the common regime was surveyed, 276 out of a population of 123 people. Our results, after the analysis and processing of data, analysis and interpretation of results, we have the finding that the family bonus does not contribute to the quality of life of public servants of the labor regime of Legislative Decree No 276.

Our general conclusion is that the Executive Branch should serve these workers by increasing S/. 3.00 at least 10% of their remuneration as those who belong to the regime regulated by Legislative Decree No 728 receive the family allowance.

Keywords: Family bonus, quality of life, public servant, labor regime.

INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE DEL JURADO:

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

El presente estudio trata de la bonificación familiar que el Estado otorga mensualmente a los trabajadores del régimen común regulado por el Decreto Legislativo No 276 de la administración pública a nivel nacional. Esta bonificación familiar es de S/. 3.00 (tres soles) para cada trabajador que prueba tener hijos, siendo el máximo para cuatro miembros de la familia. Sucede que desde muchos años no ha variado o no tiene incremento. Por otro lado, a los trabajadores del régimen laboral normado por el Decreto Legislativo No 728 les pagan un 10% de su remuneración mensual como asignación familiar. Se observa claramente la desproporción y discriminación sin igualdad de derechos para los de las 276.

Este trabajo resulta ser relevante, actual y la justificación socioeconómica porque el Estado a través del Poder ejecutivo debería planificar el incremento de la bonificación familiar para el año fiscal pero un monto superior a los tres soles que no contribuye para tener una calidad de vida. El objetivo o propósito es en el futuro que el congreso de la República conozca más de cerca este problema y se proponga un proyecto de ley para su incremento de la bonificación familiar para los servidores públicos.

Se ha empleado el método científico por el orden que se debe cumplir en el proceso de estudio, asimismo empleamos los métodos lógicos como el deductivo para la formulación de las hipótesis. El método hermenéutico para la comprensión de las normas referidas al estudio y el heurístico para la redacción de nuestra investigación.

El autor

ÍNDICE

| | |
|-------------------|--|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTO | |
| RESUMEN | |
| ABSTRACT | |
| INTRODUCCIÓN | |
| ÍNDICE | |
| INDICE DE TABLAS | |
| INDICE DE FIGURAS | |

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | | |
|--------|---|---|
| 1.1. | Identificación y Determinación del Problema. | 1 |
| 1.2. | Delimitación de la Investigación..... | 3 |
| 1.3. | Formulación del Problema: | 3 |
| 1.3.1. | Problema General: | 3 |
| 1.3.2. | Problemas Específicos:..... | 4 |
| 1.4. | Formulación de Objetivos | 4 |
| 1.4.1. | Objetivo General | 4 |
| 1.4.2. | Objetivos Específicos: | 4 |
| 1.5. | Justificación de la Investigación..... | 4 |
| 1.6. | Limitaciones de la Investigación. | 5 |

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

| | | |
|--------|---|----|
| 2.1. | Antecedentes de Estudio..... | 6 |
| 2.2. | Bases Teóricas-Científicas. | 9 |
| 2.2.1. | Régimen Laboral..... | 9 |
| 2.2.2. | El régimen laboral público, Decreto Legislativo 206. | 19 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.2.3. | Función Pública..... | 20 |
| 2.2.4. | Estructura de la carrera administrativa. | 21 |
| 2.2.5. | Servicio Público..... | 22 |
| 2.2.6. | Prohibición constitucional de acumulación de empleos y cargos públicos remunerados en la administración pública. | 24 |
| 2.2.7. | La bonificación como derechos de los trabajadores de la administración pública | 25 |
| 2.2.8. | Prohibiciones de los trabajadores de la administración pública | 27 |
| 2.2.9. | Extinción o término de la carrera administrativa..... | 27 |
| 2.2.10. | La remuneración..... | 28 |
| 2.2.11. | El principio de igualdad de la remuneración | 29 |
| 2.2.12. | Bonificación familiar..... | 30 |
| 2.2.13. | Otorgamiento de la bonificación familiar del régimen 276 | 32 |
| 2.2.14. | Asignación familiar del régimen 728 | 33 |
| 2.2.15. | La asignación familiar como concepto remunerativo..... | 35 |
| 2.2.16. | La asignación familiar no está sujeta a descuento alguno | 36 |
| 2.2.17. | Calidad de vida..... | 36 |
| 2.2.18. | La calidad de vida y el bienestar..... | 38 |
| 2.2.19. | Evaluación de la calidad de vida..... | 39 |
| 2.3. | Definición de Términos Básicos..... | 41 |
| 2.4. | Formulación de Hipótesis: | 42 |
| 2.4.1. | Hipótesis General:..... | 42 |
| 2.4.2. | Hipótesis Específicas | 42 |
| 2.5. | Identificación de Variables:..... | 42 |
| 2.6. | Definición Operacional de Variables e Indicadores:..... | 43 |

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

| | | |
|------|----------------------------|----|
| 3.1. | Tipo de Investigación..... | 44 |
|------|----------------------------|----|

| | | |
|-------|---|----|
| 3.2. | Nivel de Investigación..... | 44 |
| 3.3. | Métodos de Investigación. | 45 |
| 3.4. | Diseño de Investigación..... | 45 |
| 3.5. | Población y Muestra. | 46 |
| 3.6. | Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. | 49 |
| 3.7. | Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación. | 49 |
| 3.8. | Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos..... | 49 |
| 3.9. | Tratamiento Estadístico. | 49 |
| 3.10. | Orientación Ética Filosófica y Epistémica. | 50 |

CAPITULO IV

RESULTADOS Y LA DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

| | | |
|------|---|----|
| 4.1. | Descripción del Trabajo de Campo..... | 51 |
| 4.2. | Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados. | 51 |
| 4.3. | Prueba de Hipótesis | 62 |
| 4.4. | Discusión de Resultados | 62 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>¿Recibe usted la bonificación familiar cada mes igual al monto de la asignación familiar de los trabajadores del régimen 728?</i> | 52 |
| Tabla 2 <i>¿Respeto el Estado peruano su dignidad al reconocerle la bonificación familiar de S/. 3.00 por la cantidad de hijos?</i> | 53 |
| Tabla 3 <i>¿Goza usted de todos sus derechos al percibir su bonificación familiar?</i> | 54 |
| Tabla 4 <i>¿Se siente usted discriminado(a) al recibir S/. 3.00 de bonificación familiar por igual trabajo que realizan los trabajadores del régimen 728?</i> | 55 |
| Tabla 5 <i>¿Contribuye para usted lo suficiente la bonificación familiar otorgada por el Estado como servidor público?</i> | 56 |
| Tabla 6 <i>¿Tiene usted un hogar excelente sin problemas económicos y calidad de vida con su bonificación familiar?</i> | 57 |
| Tabla 7 <i>¿Es su desempeño laboral eficiente y cumple con sus obligaciones de servidor público sin una buena bonificación familiar?</i> | 58 |
| Tabla 8 <i>¿Ahorra usted lo suficiente de su bonificación familiar para la educación y cuidado de sus hijos menores y les da a ellos calidad de vida?</i> | 59 |
| Tabla 9 <i>¿Logra usted un desarrollo personal y familiar con alta calidad de vida con su bonificación familiar?</i> | 60 |
| Tabla 10 <i>¿Cree usted que la bonificación familiar otorgado por el Estado a los servidores públicos debe ser incrementado según el costo de vida?</i> | 61 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>¿Recibe usted la bonificación familiar cada mes igual al monto de la asignación familiar de los trabajadores del régimen 728?</i> | 52 |
| Figura 2 <i>¿Respeto el Estado peruano su dignidad al reconocerle la bonificación familiar de S/. 3.00 por la cantidad de hijos?</i> | 53 |
| Figura 3 <i>¿Goza usted de todos sus derechos al percibir su bonificación familiar?</i> | 54 |
| Figura 4 <i>¿Se siente usted discriminado(a) al recibir S/. 3.00 de bonificación familiar por igual trabajo que realizan los trabajadores del régimen 728?</i> | 55 |
| Figura 5 <i>¿Contribuye para usted lo suficiente la bonificación familiar otorgada por el Estado como servidor público?</i> | 56 |
| Figura 6 <i>¿Tiene usted un hogar excelente sin problemas económicos y calidad de vida con su bonificación familiar?</i> | 57 |
| Figura 7 <i>¿Es su desempeño laboral eficiente y cumple con sus obligaciones de servidor público sin una buena bonificación familiar?</i> | 58 |
| Figura 8 <i>¿Ahorra usted lo suficiente de su bonificación familiar para la educación y cuidado de sus hijos menores y les da a ellos calidad de vida?</i> | 59 |
| Figura 9 <i>¿Logra usted un desarrollo personal y familiar con alta calidad de vida con su bonificación familiar?</i> | 60 |
| Figura 10 <i>¿Cree usted que la bonificación familiar otorgado por el Estado a los servidores públicos debe ser incrementado según el costo de vida?</i> | 61 |

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y Determinación del Problema

El problema de investigación sobre la bonificación familiar y la calidad de vida del servidor público ha sido identificado y determinado a través de estudios teóricos y empíricos, así como de las recomendaciones de mi asesor en el Proyecto de Investigación.

El servidor público del régimen laboral del Decreto Legislativo No 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, percibe una bonificación familiar que corresponde a la carga familiar por tener cónyuge e hijos menores de edad. Aunque esta bonificación es parte de su remuneración, no guarda relación con la calidad de vida del servidor público. Resulta notable que durante casi cuarenta años esta bonificación no ha sido ajustada por el Poder Ejecutivo en función del costo de vida anual, especialmente considerando la contingencia de la pandemia de COVID-19, en la que cada grupo familiar tuvo que recurrir a sus ahorros privados para cubrir gastos en medicamentos y otros.

A nivel nacional, actualmente hay aproximadamente un millón y medio de servidores públicos distribuidos en los tres poderes del Estado: Ejecutivo,

Legislativo y Judicial. Por ley, se les asigna la bonificación familiar a quienes les corresponde según su vínculo laboral.

A nivel regional y local, los servidores públicos se encuentran distribuidos en diversas entidades, como el magisterio, el personal del Ministerio de Salud, los Gobiernos Regionales y Locales, el personal administrativo de las universidades, entre otros, que dependen de los poderes del Estado.

Existe una desigualdad entre el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo No 276 y el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo No 728, Ley de Fomento del Empleo, regulado por el Decreto Supremo No 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Mientras que el personal del Decreto Legislativo 728 que presta servicios en entidades públicas como el Poder Judicial, el Ministerio Público, Indecopi y otros, percibe una bonificación familiar que no guarda relación con el costo de vida, el personal del régimen LPCL recibe una asignación familiar equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Este se ha convertido en una de las etapas de nuestro trabajo de investigación y ha sido desarrollado respetando las otras fases del proceso de investigación. Rusell Ackoff (1995) menciona: “un problema correctamente planteado está parcialmente resuelto, a mayor exactitud corresponde más posibilidades de obtener una solución satisfactoria”. (p. 50)

El problema de investigación resultó importante porque se debía investigar cómo se encontraba la bonificación familiar que otorga el Estado a los trabajadores de la administración pública en la ciudad de Cerro de Pasco, correspondiente al régimen laboral del Decreto Legislativo 276. Los resultados obtenidos seguramente también comprenden a nivel nacional.

Nos comprometimos a realizar una investigación rigurosa para determinar la suficiencia o insuficiencia de esta bonificación en el contexto familiar, considerando el alto costo de vida. Esta investigación contribuirá a

futuras investigaciones y a buscar soluciones para esta problemática familiar que ha sido desatendida por el Estado.

Nos comprometimos a realizar una investigación severa para conocer su suficiencia o insuficiencia de esta bonificación en el seno familiar considerando el alto costo de vida y que contribuirá para futuras investigaciones y dar solución a esta problemática familiar desatendida por el Estado.

1.2. Delimitación de la Investigación.

Nuestro estudio está debidamente delimitado, incluyendo la conceptualización de nuestras variables de estudio y el marco teórico que fortalece la investigación sobre la bonificación familiar y la calidad de vida del servidor público.

De igual manera, hemos delimitado el ámbito espacial o geográfico de nuestro estudio, que abarca la ciudad de Cerro de Pasco y las diferentes entidades del Estado en la administración pública.

La delimitación temporal del estudio de campo corresponde al año 2023.

“La delimitación del problema de investigación permite al investigador, circunscribirse a un ámbito, teórico, espacial y temporal. Cada uno de estos indicadores nos guían respecto al espacio territorial donde se realizará la investigación, el período o fragmento de tiempo que comprende el problema que se ha considerado para el estudio (no es el tiempo que dura la investigación) y el orden y dominio teórico donde se desenvuelve la investigación”. (Carrasco, 2009, p. 87)

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuánto contribuye la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Qué grado de bienestar otorga la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023?
- b) ¿Cómo es la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 al percibir una bonificación familiar, Cerro de Pasco 2023?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Identificar cuánto contribuye la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar el grado de bienestar que otorga la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.
- b) Demostrar la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 al percibir una bonificación familiar, Cerro de Pasco 2023.

1.5. Justificación de la Investigación

Nos hemos propuesto justificar nuestro estudio ya que justificar significa, explicar la utilidad, los beneficios y la importancia que tendrá el resultado de la investigación, tanto para la sociedad en general, el ámbito socio gráfico donde se realiza, así como en las esferas intelectuales del país y que contribuirá en el Derecho Laboral de la Administración Pública.

Al justificar la tesis el investigador ofrece una prueba convincente de la razón que lo lleva a plantear para que lleve a efecto un problema de investigación que demanda en general esfuerzo, tiempo, dedicación y sacrificio. Todo investigador debe mostrar a la comunidad científica y a la sociedad en

general las bondades que lo muevan a hacer la investigación. (Tafur, 1995, p.145)

1.5.1. Justificación práctica

Nuestro trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema de la bonificación familiar y la calidad de vida de los trabajadores de la administración pública.

1.5.2. Justificación teórica-científica

Los resultados de nuestra investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico, además de contribuir a llenar vacíos o lagunas cognitivas existentes en el Derecho Laboral.

1.5.3. Justificación metodológica

Si los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de nuestra investigación tienen validez y confiabilidad, podrán ser utilizados en futuras investigaciones.

1.5.4. Justificación socioeconómica

Los resultados de nuestra investigación beneficiarán a los servidores públicos, quienes podrán hacer valer sus derechos ante el Poder Ejecutivo y mejorar su calidad de vida.

1.6. Limitaciones de la Investigación

El desarrollo Las limitaciones a menudo escapan del control del investigador, ya que surgieron algunos obstáculos. Uno de ellos es de carácter económico, lo cual impide trasladarnos a otras regiones del país para aplicar nuestros instrumentos de investigación teniendo en consideración que nuestra investigación es autofinanciada. Otra restricción fue el tiempo limitado para realizar la investigación afectando la profundidad y el alcance del estudio.

Otra de las limitaciones es la carencia de la referencia bibliográfica actualizada del Derecho Laboral Administrativo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. A nivel internacional:

Al revisar en los buscadores académicos de la red de redes no se ha encontrado estudios parecidos al nuestro. A nivel internacional.

2.1.2. A nivel Local:

Se ha ingresado al Repositorio de la UNDAC y no se ha encontrado tesis en referencia al nuestro.

2.1.3. A nivel nacional:

Se ha buscado en los diferentes buscadores y se han encontrado tres investigaciones referidas a la bonificación familiar, discriminación de los derechos laborales y de la calidad de vida.

a) Chillón, J. (2021). Criterios para equiparar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos del Perú. [Tesis de pregrado para obtener el título de abogado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú].

La tesista arribó a las siguientes conclusiones:

Se ha determinado que los criterios para equiparar y modificar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos bajo el régimen laboral del

decreto legislativo 276 en comparación al decreto legislativo 728, son: la importancia que tiene la bonificación familiar, la vulneración de derecho a la igualdad y el derecho a la dignidad de los servidores públicos bajo el régimen laboral de Decreto Legislativo 276.

A raíz de la presente investigación, se ha determinado que la bonificación familiar regulada en el artículo 52 del Decreto Legislativo No 276, es muy importante, toda vez que este concepto ayuda en el bienestar y desarrollo de la familia del servidor, especialmente a sus hijos; asimismo, se ha determinado que la bonificación familiar percibida actualmente por los servidores públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, vulnera sus derechos a la igualdad y el derecho a la dignidad que tiene cada servidor público toda vez que es un monto mínimo.

El derecho a la igualdad y derecho a la dignidad son derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, es por ello que son muy importantes y además el Estado está en la obligación de tutelar e implementar políticas que no vulneren estos derechos fundamentales y laborales de los servidores públicos.

Se propone la modificatoria del artículo 52 del Decreto Legislativo No 276, toda vez que la bonificación familiar es muy importante y el monto percibido actualmente vulnera el derecho a la igualdad y dignidad del servidor público.”

- b) Silva, L. (2017). Discriminación en derechos laborales del régimen público y privado en los trabajadores de Essalud a partir de 2005. [Tesis de posgrado para optar el grado académico de maestro en derecho laboral y de la seguridad social, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Perú].

La autora de esta tesis ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1.- Que, el Régimen Laboral Privado es más ventajoso que de los Trabajadores del Régimen Público en EsSalud, en cuanto a los

beneficios laborales que perciben, como son las vacaciones, el pago por compensación por tiempo de servicios, la Asignación Familiar, así como la indemnización por despido, por lo que podemos afirmar que en EsSalud hay discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Política, existiendo además un tercer régimen de los CAS, que no genera estabilidad al trabajador, régimen que conforme a la normatividad debe desaparecer gradualmente, igualmente la Ley Servir que por su propio contenido en lugar de consolidar son más perjudiciales para el Servidor Público.

2.- Ha quedado demostrado que el Régimen Laboral Privado en los servidores de EsSalud, es más ventajoso que el régimen laboral público, en cuanto a los beneficios que perciben, y consecuentemente económicamente perciben mayor remuneración dados estos beneficios.

3.- Que dada la diferencia entre uno y otro régimen los servidores públicos se ven afectados en sus derechos. Así como en sus haberes mensuales, por lo que se determina que existe discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Política.”

c) Travezaño, S. B. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. [Tesis de pregrado para optar el título de licenciada en enfermera, Universidad Autónoma de Ica, Perú].

La tesista respecto a la variable calidad de vida ha llegado a las siguientes:

“Conclusiones:

Primera: Se determinó que la Calidad de Vida laboral y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva medio al .589, según Sampieri.

Segunda: Se estableció que la Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva medio, según Sampieri.

Tercera: Se estableció que la Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva medio, según Sampieri.

Cuarta: Se estableció que la Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva débil, según Sampieri. Quinta: Se estableció que el Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, correlación positiva débil, según Sampieri.

Sexta: Se estableció que el Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, correlación positiva débil, según Sampieri.”

2.2. Bases Teóricas - Científicas

2.2.1. Régimen Laboral

Habiendo Conjunto de normas que regulan de forma general y en particular o específica las condiciones laborales de las distintas actividades en este mundo global. Cada régimen laboral establece una serie de derechos y deberes que resultan aplicables a las relaciones laborales. Existen algunas actividades que por su naturaleza especial requieren de una regulación distinta al régimen general o común por lo que sus condiciones de trabajo se deben ajustar o acomodar a las particularidades del servicio que motiva su implementación.

Clasificación de los regímenes laborales

Los regímenes laborales se clasifican generalmente en dos:

General: En nuestro sistema jurídico se identifica dos tipos de regímenes laborales generales el de la actividad privada y la que corresponde al Sector Público.

La actividad laboral del ámbito privado es regulada por el TUO del Decreto Legislativo No 728 – Ley de Fomento del Empleo y su Reglamento D. S. No 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que contiene las principales disposiciones en materia de relaciones individuales de trabajo (reglas para la celebración del contrato de trabajo, modalidades contractuales, suspensión y término de la relación laboral). Mientras que las relaciones colectivas de trabajo se encuentran reguladas en el Decreto Ley No 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y su Reglamento D. S. No 011-92-TR.

La actividad laboral del ámbito público cuenta con una serie de regímenes, siendo el principal el régimen del servicio civil, que está en proceso de implementación.

Especial: Las peculiaridades que motivan un régimen laboral especial se refieren unas veces a la propia actividad (el lugar de trabajo o el especial objeto de la prestación); otras, a las propias condiciones de trabajo o concretamente, a la regulación de la extinción de contrato. (...). Valderrama, Navarrete, Diaz, Cáceres y Tobelino (2016) dicen: “existen una serie de regímenes especiales dentro de los cual se encuentran las siguientes actividades: MYPE, construcción civil, trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajo del hogar, trabajo pesquero, trabajo portuario, trabajo minero coma y trabajo de estiba, etc.” (p. 335)

La falta de información, el silencio, el miedo y la vergüenza la consolidan, mantienen a la mujer sumisa no reclama sus derechos no es capaz de pedir

ayuda a las autoridades y más aún la ausencia de leyes adecuadas y favorables para erradicar la violencia.

“A la mujer no se le maltrata por ser madre, novia o ama de casa, sino por ser mujer (...) es importante delimitar (...) la violencia que se ejerce sobre la violencia doméstica o violencia familiar, (...) relacionando sólo violencia (...) con un ambiente concreto, el familiar o el doméstico, (...)”.

(Yugueros, A. J. 2014. p. 149).

Las mujeres que están viviendo en la actualidad y en el pasado hayan padecido una acto de violencia, saben y comprenden qué está pasando, que se puede realizar para salir de ese escenario, como también a dónde acudir para no verse o sentirse solas y finalmente qué pasos dar para denunciar. Entonces solo es la capacidad de ponerse valiente y realizar la denuncia.

“La violencia contra las mujeres es una expresión de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres. La violencia se basa en la afirmación de la superioridad de un sexo sobre el otro; de los hombres sobre las mujeres. Afecta a toda la organización de nuestra sociedad; estos actos violentos debemos analizarlos dentro del contexto social en que vivimos” (Corva, M. 2010, p.110)

En el proceso de socialización intervienen las instituciones políticas, y administrativas como medio laboral. La violencia se da más en el varón debido que desde muy pequeños los infantes aprenden a responder agresivamente, se entrenan comúnmente en escenarios activos negativos como ganar, luchar, competir, apoderarse, imponer, conquistar, atacar, vencer a las mujeres.

“Se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón de sexo que resulta, (...) daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar (...) actos, coacción o la privación arbitraria de libertad, que se produzcan en la vida pública o privada”. (Eusko, 2009. p. 4).

Las mujeres por naturaleza ceden, pactan, cooperan, entregan, obedecen y cuidan aspectos que no llevan al éxito ni al poder; pero son considerados inferiores ante los ojos de los varones.

“Mientras persista la violencia dentro de la familia, nuestra sociedad tolera las mujeres en el ambiente familiar el maltrato que puede causarles inseguridad, miedo en algunos casos la muerte. La violencia contra las mujeres no se da únicamente dentro de la pareja. Las mujeres, sufren violencia por parte de otros hombres: parientes, jefes, compañeros, vecinos y amantes extraños” Cortes, J y Álvarez, S. del C. (2019).

La cultura militarista y bélica que sucedieron en el mundo, nos demuestra la historia que trajo muchas formas de violencia dirigidas lamentablemente hacia las mujeres, siendo torturadas y violadas sexualmente, perseguidas, ejecutadas, desaparecidas, encarceladas e incluso asesinadas de las formas más atroces y crueles.

“La violencia se entiende como: afrentas evitables a las necesidades humanas básicas contra la vida, que rebajan el nivel real de la satisfacción de las necesidades por debajo de lo que es potencialmente posible. Las amenazas de violencia son violencia” (Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. 2016. p. 12.)

Los medios de comunicación que configuran imagen como el lenguaje marcan diferencias para cada uno hombres y mujeres, haciendo que las mujeres se encuentren en papeles y situaciones de claramente generan desigualdad y subordinación en la actualidad, pero se nos remontamos a tiempos pasados de la historia se puede observar que las mujeres siempre fueron objetos tal vez menos que los animales.

“Las imágenes de violencia que aparecen contra las mujeres como violaciones o esclavitud sexual consisten en usar mujeres como objetos

sexuales, incluyendo la pornografía, contribuyendo a perpetuar la violencia contra las mujeres. La pornografía tiene consecuencias ideológicas y políticas sobre las mujeres. Su forma de entender las relaciones entre los sexos es profundamente violenta y humillante”

Desde el inicio de la humanidad a la mujer se le uso y se la comercializó al cuerpo como también la sexualidad como mercadería disponible en el mercado, o como tributo; la mujer era utilizable y descartable ello por los deseos de cada uno de sus dueños, legítima una forma sexista y de jerárquica para entender conocimiento relación entre hombres y mujeres, es menos apreciable por la heterosexualidad forzada.

“La asimetría de poder entre mujeres y hombres es una construcción social, teniendo cada sexo diferentes normas, estereotipos y valores que se van internalizando en el proceso de crecimiento y desarrollo (...) que se asumen como naturales y eternos, construyendo (...) modelos desiguales, sobrevalorando los atributos asignados a los varones y despreciando a las mujeres, a quienes se les reduce (...) un nivel subordinado a los varones, teniendo (...) implicancias en el ejercicio del poder y la violencia”. (Carhuavilca, 2021. p. 10).

“Las mujeres, en su gran mayoría (...) declararon haber sufrido alguna forma de violencia de género a lo largo de sus vidas, por parte de sus esposos, convivientes o novios, incluyendo a los que tenían cuando se les entrevistó a otros que habían tenido en el pasado, reportaron violencia física; violencia psicológica; violencia sexual conyugal y hablaron de infidelidades de sus parejas (...)”. (Hernández, 2016. P. 79).

El acoso sexual está considerado como uno de los delitos mas horribles y ofensivos que nadie desearía pasar, ¿Cómo evitar?, una pregunta que todos se hacen, una de las respuestas sería desarrollar trabajo, asistencia educación hacia la mujer; y a las niñas enseñar que todos somos iguales y

mencionarles que los varones no son seres superiores o y que nadie les puede lastimar, golpear, intimidar o humillar mucho menos violarlas.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno complejo y con múltiples causas. Al margen del contexto cultural, social, económico y político; no hay que olvidar su origen; para su total comprensión es necesario hacer un análisis basado en la interpretación social de la diferencia sexual como un argumento para la subordinación de las mujeres.

La violencia contra las mujeres es importante problema social y político de la actualidad. Los malos tratos pueden ser: psíquicos, físicos, sexuales. Las agresiones sexuales comprenden las conductas sexuales donde se utiliza o intimidación. La violación comprende toda penetración por la vagina, el ano o la boca usando la fuerza o intimidación.

“La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte” (Secretaría nacional de la juventud. 2019. p. 10).

La cultura es un instrumento poderoso que influye fuerte en la manera de pensar, sentir y actuar de las personas, en sus valores, en la forma de entender el mundo en los prejuicios y mitos que se tienen de muchas situaciones. La violencia está rodeada de prejuicios que condenan de antemano a las mujeres y justifican a los hombres violentos.

“Las personas sobrevivientes de violencia pueden enfrentar obstáculos adicionales para huir de situaciones violentas o para acceder a órdenes de protección que pueden salvar vidas, debido a factores como las restricciones de la circulación o la cuarentena. El impacto económico de la pandemia puede generar barreras adicionales para dejar una pareja violenta, (...) con mayor riesgo de explotación sexual. El violador es un

enfermo mental, no es plenamente responsable de lo que hace. Los violadores son personas que no tienen ningún aspecto o rasgo físico determinado” (Comisión nacional de los derechos humanos. 2020. p. 8).

“(…) el bien jurídico puede ser definido como un interés vital para el desarrollo de los individuos de una sociedad determinada, que adquiere reconocimiento jurídico. (…) interés vital que preexiste al ordenamiento normativo, (...). Se entiende por agresión sexual aquella conducta que atente contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación. Se considera violación aquellas agresiones sexuales en las que existe penetración, por la vagina, el ano o la boca, usando la fuerza o intimidación” (Kurszbaum, 2009. p. 119).

Los bienes jurídicos son circunstancias dadas o penalidades útiles para el individuo y su libre desarrollo en el marco de un sistema social y global estructurado sobre la base de la concepción de los fines para el funcionamiento del propio sistema.

“El derecho penal no crea bienes jurídicos, sino se limita a sancionar con una pena a ciertas conductas que lesionan ciertos bienes. El bien jurídico es creado por el derecho constitucional y el derecho Internacional. El bien jurídico es el interés jurídicamente protegido. Todos los bienes jurídicos son intereses vitales del individuo o la comunidad. El orden jurídico no crea el interés, lo crea la vida, la protección del derecho eleva el interés vital del bien jurídico” (Migliere, J. (2011, p.88).

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia sin discriminación alguna, educada con mucha autoestima y resiliencia, libre de pensamientos machistas de comportamiento negativos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de humillación hacia la mujer.

“La violencia contra las mujeres trasciende el ámbito doméstico al asunto que se reproduce en todas las esferas de la interacción social que impacta los derechos sexuales, reproductivos, laborales y económicos, (...) sobre todo, que menoscaba el derecho a la dignidad humana y a una vida libre de violencia, la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que trastoca la vida diaria de las mujeres, incluso comprende el asesinato, vulnerando los derechos humanos ocasionando perjuicios a las familias y personas cercanas a la víctima, en consecuencia configurándose contextos complejos de violencia feminicida”. (Gonzales, L. y Otros. 2018. p. 113).

Todos los días la mujer se enfrenta a las situaciones de riesgo para la vida e integridad dentro de sus hogares, es necesario que el estado peruano debe cumplir su rol en forma coordinada-responsable y hacer cumplir las órdenes de protección y cuidado a la mujer vulnerada, el estado tiene como objetivo sancionar al agresor, para que este no continúe intimidando, amenazando, dañando y poniendo en peligro la vida a las mujeres.

“Las órdenes de protección encuentran su antecedente en la protección orden que se ha extendido en diferentes países anglosajones. Se trata de un mandamiento emitido por un juez para proteger a una persona frente a otra, que tiene validez en todo el territorio estatal, La violencia de género contra las mujeres como asunto de los derechos humanos afectan a toda la sociedad en su conjunto; cada país es responsable de brindar protección a las mujeres, de garantizar el disfrute de sus derechos humanos para que puedan vivir vida libre de violencia”. (Información analítica. 2011. p. 5).

Son las medidas más comunes de protección de la víctima en los hechos de acoso y por los supuestos de violencia hacia la mujer. Sus elementos de primera línea son: transmisor del agresor en función al aviso formal de que su

el conducirse es inaceptable, en consecuencia, sufrirá graves aspectos jurídicos.

“La orden de protección constituye un nuevo instrumento legal diseñado para proteger a la víctima de la violencia doméstica de género frente a todo tipo de agresiones. La orden de protección concentra en la única e inmediata resolución judicial; la adopción de medidas de naturaleza penal y civil activa al mismo tiempo los mecanismos de protección social, establecidos a favor de la víctima por el Estado” (Defensoría del pueblo. 2018. p. 17).

La convención interamericana entiende por violencia hacia una mujer, donde cualquier accionar o conducta, referenciada en género, que produzca muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito publico-privado. Uno de los sucesos importantes de la Convención es el efecto que prevalece como reconocimiento que efectúa.

“La mujer víctima de violencia en el ámbito familiar, (...) recibe las medidas de protección por parte de los operadores de justicia, (...) no siempre son dictadas en el plazo establecido por Ley. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es una condición básica para su desarrollo y el ejercicio de otros derechos humanos, como el acceso a una educación a la participación en asuntos públicos y privados. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la violencia contra las mujeres, ámbitos, tipos, modalidades, escalas, instrumentos internacionales, el marco nacional y los órdenes de protección”. (Samucurico, 2018. p. 157).

El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación. El derecho de toda mujer es el de llegar a ser valorada y educada, libre de paradigmas estereotipados con comportamiento y prácticas sociales y culturales atípicas a las buenas costumbres que generan inferioridad o subordinación.

“Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, Incluir en su legislación interna de las normas penales, civiles y administrativas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas del caso” (Corva, M. 2010, p.183).

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el ámbito americano se reconoce la significación de la aprobación por la Organización de Estados Americanos de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

“El proceso especial instaurado en nuestro país para proteger a las mujeres y a los integrantes del grupo familiar de la violencia es un (...) proceso por medio del cual se manifiesta la tutela judicial del Estado en favor de todas las personas afectadas por la violencia”. (Hernández, 2021. p. 57).

El repelo contra la mujer denota toda distinción, exclusión en función al género o restricción teniendo como fuente el sexo que tenga por principio o resultado para poder generar la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente y separado de su estado civil, sobre el aspecto principal de la igualdad del hombre y la mujer, conforme los derechos humanos y aquellas libertades que en esencia son parte de las esferas política, económica, social, cultural y civil.

“La protección de los derechos fundamentales tiene vigencia cuando las disposiciones legales, se caracteriza por ser ante todo y, sobre todo; la culminación del sistema jurídico orientado a la protección de los intereses y los derechos del individuo y la sociedad”. (Medrano, 2022. p. 87).

Sabemos que el código penal peruano protege los derechos de nuestro país y de acuerdo a ello se tiene varios tipos delictivos todos ellos con

contenidos de carácter directo o indirecto, como la propia Constitución reconoce lo primordial; el bien jurídico protegido es la vida; las convenciones internacionales conjuntamente con la legislación peruana regulan en sus cuerpos normativos, con el fin de poder cautelar las mismas.

“La violencia se categoriza según sus variables; los individuos que sufren la violencia (mujeres, niños, hombres jóvenes, ancianos e incapacitados), los agentes de violencia (pandillas, narcotraficantes, jóvenes, muchedumbres), la naturaleza de la agresión (psicológica, física o sexual), el motivo (político, racial, económico, instrumental, emocional y la relación entre la persona que sufre la violencia y la persona que comete (parientes, amigos, conocidos o desconocidos)” (Pía, 2022. p. 34).

La violencia contra las mujeres, ejercida en sus distintos tipos y modalidades, encuentran su origen en la discriminación, odio, falta de respeto, falta de empatía como una condición sociocultural pobre e ignorante persistente en las sociedades antiguas y modernas.

2.2.2. El régimen laboral público, Decreto Legislativo 206.

Carrera Administrativa

Fundamentos del Decreto Legislativo 276

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, tiene como base o antecedente al Decreto Ley 11377, el cual ha recogido inclusive la gran mayoría de sus principios fundamentales. Entre ellos podemos mencionar:

- Los principios fundamentales de la carrera administrativa
- Su ámbito, estructura y campo de aplicación.
- Los procesos de selección, evaluación, capacitación y promoción en base al mérito.
- El derecho a estabilidad.

- Los derechos, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades.
- El derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga.
- El sistema de remuneraciones, pensiones y beneficios sociales.
- El régimen disciplinario y la justicia administrativa.
- La seguridad y el bienestar social.

El Decreto Legislativo 276 conceptúa a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos estables. El objetivo es incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público, con una estructura que permita la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos. Dentro de sus principios destacan la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de nivel adquirido, retribución justa y equitativa regulada un sistema único homologado, la administración pública, la cual constituye una sola institución para la carrera.

2.2.3. Función Pública

Las La función y el empleo público son conocidos también como servicio civil.

La función pública se origina con el nacimiento del Estado moderno europeo y el norteamericano en los siglos XVII y XVIII, cuando los funcionarios dejaron de servir a los monarcas para servir al Estado y a la ciudadanía, de la sumisión del Rey pasó a la sumisión de la Ley". (Haro, 2015, p. vii).

La actividad desarrollada de los servidores a favor de la Nación tiene su partida desde la Constitución Política de 1828 prorrogado hasta de 1993. La Constitución Política vigente en el segmento IV denomina DE LA FUNCION PUBLICA, el artículo 39 expresa que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. También, menciona quienes ejercen y cuál es la jerarquía establecida de quienes se encuentra al servicio de la Nación.

La más alta jerarquía corresponde al Presidente de la República, luego representantes del Poder Legislativo, miembros del Tribunal Constitucional y Miembros del Consejo de la Magistratura, en ese orden hasta los representantes de organismos descentralizados y alcaldes. El siguiente artículo constitucional 39-A proscribe no poder ejercer la función pública mediante designación, personas que tienen una sentencia condenatoria en primera instancia.

Del mismo modo, la madre ley indica, la ley regula el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. Excepcionalmente no corresponde ser funcionario o servidor quienes ocupan los cargos políticos o de confianza.

Asimismo, indica que es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los funcionarios y otros servidores públicos que señala la ley, debido a sus cargos.

2.2.4. Estructura de la carrera administrativa.

La carrera administrativa presenta una estructura por grupos ocupacionales y niveles, correspondiendo a cada nivel un conjunto de cargos compatibles dentro de la estructura organizacional de cada entidad. Los grupos ocupacionales de la carrera administrativa son los siguientes:

- El *grupo de profesionales*, constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido no por la ley universitaria.
- El *grupo de técnicos*, constituido por servidores con formación superior no universitaria o con estudios universitarios no concluidos o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- El *grupo auxiliar*, constituido por servidores con instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. Cada grupo comprende niveles remunerativos.

| Los Grupos Ocupacionales están constituidos por servidores | | | | |
|--|----|---------------|----------|------------|
| 14 | 14 | PROFESIONALES | | |
| 13 | 13 | | | |
| 12 | 12 | 12 | TECNICOS | |
| 11 | 11 | 11 | | |
| 10 | 10 | 10 | | |
| 9 | 9 | 9 | | |
| 8 | 8 | 8 | | |
| 7 | 7 | 7 | 7 | AUXILIARES |
| 6 | | 6 | 6 | |
| 5 | | 5 | 5 | |
| 4 | | 4 | 4 | |
| 3 | | 3 | 3 | |
| 2 | | | 2 | |
| 1 | | | 1 | |
| Nota: Decreto Supremo 276 | | | | |
| Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY | | | | |

La carrera administrativa comprende catorce (14) niveles remunerativos, correspondiéndole al grupo profesional los ocho (8) niveles superiores, al grupo técnico diez (10) niveles comprendidos entre el tercero y el duodécimo y al grupo auxiliar, los siete (7) niveles inferiores.

Lo que se pretende explicar es que al momento de ingresar a este régimen público del Decreto Legislativo 276 empiezan por el nivel mínimo, luego van ascendiendo a otro nivel dependiendo de los años de permanencia.

2.2.5. Servicio Público

La Constitución Política de 1979 sustituye el concepto de “empleado público” por el de servidor público.

A expresión del doctor Víctor García Toma resulta obvio que todos los miembros de la administración estatal ostentan la condición genérica de

"trabajadores". Sin embargo, apreciamos que las menciones posteriores en el Texto Constitucional manejan el concepto de "servidor" por el de "trabajador", lo que nos permite sostener la imprecisión legislativa del uso de tales conceptos, sobre todo por un desconocimiento semántico. (Aróstegui, 2005, p. 655)

A partir de entonces el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento Decreto Supremo No 005-90-PCM en su artículo 3° da un concepto de servidor público: Para los efectos de la ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares. Las normas laborales administrativas mencionadas datan de años anteriores a la Constitución Política de 1993, por consiguiente, definen "servidor público" al ciudadano en ejercicio que presta servicio en la Administración Pública, "funcionario" a quien le designan para desempeñar cargos de más alto nivel.

Entonces, otros juristas no se oponen el uso de la terminología de "servidor público" se avoca propiamente a la legislación administrativa a diferencia de los de la actividad privada.

Tenemos otras normas que amplían la nominación de servidor público a "empleado público", así la Ley No 27815, modificada por la Ley No 28496, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Para esta Ley involucra a todos los servidores y funcionarios de la Administración Pública. Por otro lado, la Ley No 2744, Ley del Procedimiento Administrativo General, usa el término "funcionarios" de carácter universal sin distinción a los servidores públicos. Nuestro Código Penal a este conjunto de servidores denomina de manera amplia "funcionarios o servidores públicos".

2.2.6. Prohibición constitucional de acumulación de empleos y cargos públicos remunerados en la administración pública.

La prohibición constitucional de acumulación de empleos y cargos públicos se encuentra por primera vez en la Constitución de 1920, en su artículo 12 estableció: "Nadie podrá gozar más de un sueldo o emolumento del Estado sea cual fuese el empleo o función que ejerza. Los sueldos o emolumentos pagaderos por instituciones locales o por sociedades dependientes en cualquiera forma del Gobierno, están incluidos en la prohibición". Sucesivamente, la Constitución Política de 1933, el artículo 18 repite la prohibición así: "Nadie puede percibir más de un sueldo o emolumento del Estado, cualquiera que sea su función o empleo, salvo uno más por razón de la enseñanza. Los sueldos o emolumentos pagaderos por corporaciones locales o por sociedades dependientes de cualquier forma del Poder Ejecutivo, están incluidos en esta prohibición.

Luego la Constitución Política de 1979 en su artículo 58, ratificó que: "Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente". Bajo esta premisa fue dictado el artículo 7 del Decreto Legislativo No 276, estableciendo que: "Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de economía mixta. (..) La sola excepción a estos principios constituye la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional". El Reglamento D.S. No 005-90-PCM, en su artículo 139 sancionó: "Mientras dure su relación laboral con la Administración Pública, a través de una entidad, tanto los funcionarios como los servidores están impedidos para desempeñar otro empleo remunerado y/o suscribir contrato de locación de servicios bajo cualquier modalidad con otra entidad pública o empresa del Estado, salvo para el desempeño de un cargo

docente". El legislador constituyente de 1993 ha prohibido el segundo ingreso por parte del Estado, lo que comúnmente se denominaba la "doble percepción" o cualquiera sea su denominación, incluyendo expresamente, la remuneración, retribución, emolumento, y las dietas. Esto representa un avance más que las normas constitucionales anteriores.

2.2.7. La bonificación como derechos de los trabajadores de la administración pública

Para Este régimen tiene una naturaleza más protectora o tuitiva que los demás regímenes especiales, ya que dota a los servidores públicos de las garantías mínimas para ejercer su función social, dada la característica de permanencia que rodea al sector público luego de su ingreso a la carrera administrativa. No cabe duda, que dentro de un régimen estable los trabajadores pueden sentirse más seguros frente a los cambios de orden político lo cual garantiza, además la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos.

De acuerdo con la normativa sobre la materia, los servidores públicos de carrera tienen los siguientes derechos:

- Percibir una remuneración que corresponda a su nivel, e incluyendo las bonificaciones y beneficios que correspondan por ley.

Este es el tema: la bonificación, nuestra variable causal de estudio, está claramente diferenciada de la remuneración y de otros beneficios otorgados por ley. El Estado, reconociendo que los servidores públicos deben gozar de bienestar social, ha decidido otorgar una bonificación familiar a aquellos que acrediten el derecho a percibirla. Lo que resulta llamativo es que este derecho a la bonificación familiar ha quedado congelado en el tiempo, como si no existiera un aumento en el costo de vida, o como si el servidor público no pudiera tener más de un hijo. Tampoco se ha considerado la posibilidad de una recesión económica u otras circunstancias que pudieran justificar el incremento de esta bonificación.

El servidor público además de lo mencionado tiene los siguientes derechos:

- Desarrollo y hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación de ninguna clase.
- Estabilidad laboral de entrada y salida, solo puede ser cesado o destituido por causa prevista en la ley y de acuerdo con el procedimiento establecido por dicho efecto.
- Descanso vacacional para gozar anualmente de 30 días de vacaciones remuneradas, salvo acumula convencional hasta de 2 periodos.
- Permisos y licencias para ser usados por causas justificadas o motivos personales.
- Derechos colectivos que permite constituir sindicatos con arreglo a ley, al igual que hacer uso de la huelga.
- Seguridad social que permite la atención en salud por EsSalud y gozar de una pensión al término de carrera dentro del régimen que le corresponde.
- De defensa para reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecten sus derechos.

No obstante, la legislación sobre la materia también establece una serie de obligaciones y prohibiciones por la función especial que realizan. Entre sus obligaciones se encuentran las siguientes:

- Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.
- Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos.
- Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño.
- Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo.

- Otros determinados por vía legal y reglamentaria.

Los servidores públicos que determina la ley o que administran o manejan fondos del Estado deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos como y periódicamente durante el ejercicio de estos.

2.2.8. Prohibiciones de los trabajadores de la administración pública

En Los trabajadores administrativos de este régimen, así como ostentan derechos también tiene determinadas prohibiciones.

- Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria.
- Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio.
- Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores.
- Emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, salvo autorización expresa de la autoridad competente.
- Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad en los que tengan intereses el propio servidor como y su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- Otros señalados legalmente.

2.2.9. Extinción o término de la carrera administrativa

La extinción o término de la relación aboral del trabajador público con el Estado es poner fin la relación laboral. Zavala (2011) manifiesta: “ (...) la extinción laboral pone fin la relación laboral, esta llega a su fin. Lo importante es la determinación de la forma en que se produce con la finalidad de establecer con cabalidad las obligaciones y roles que corresponden al empleador y al trabajador en este desenlace” (p. 50).

Por consiguiente, la carrera administrativa puede terminar por cuatro causales como: el fallecimiento o muerte, renuncia, cese definitivo y destitución. La destitución se debe por contravenir los intereses y fines públicos y por un hecho grave y debe encontrarse tipificada de manera expresa y debe seguirse con los requerimientos propios de un debido procedimiento sancionador para en cualquier supuesto genera la ruptura de su vínculo de empleo público con la entidad en la que cometió la infracción.

El INFORME TÉCNICO No 000209-2022-SERVIR-GPGSC, dice: “No obstante, la destitución tiene como consecuencia automática la inhabilitación para ejercicio de la función pública por cinco (5) años (es accesoria a la sanción principal), cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutoriedad” (p. 2).

2.2.10 La remuneración

La remuneración recibe también el nombre de contraprestación, es decir si el servidor público con contrato indeterminado y aún a plazo fijo debe recibir esa contraprestación por haber cumplido los días de trabajo realizado al mes o los 30 días calendarios.

De manera general el Texto Legal del Dictamen de la Ley General de Trabajo del 07/05/2007 indica que constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de beneficios previstos en la ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

El Derecho Laboral considera tres elementos fundamentales de un contrato de trabajo: 1) la prestación personal, 2) la remuneración y 3) la subordinación. El servidor público debe percibir la remuneración por parte del Estado. Además, la remuneración tiene un reconocimiento constitucional.

A nivel interno, el último párrafo del artículo 23 de nuestra Constitución prescribe el principio por el cual nadie tiene la obligación de trabajar sin percibir a cambio una retribución. Sumado a ello, el artículo 24 de nuestra carta fundamental reconoce el derecho a la remuneración justa y equitativa, el carácter prioritario que, en tanto crédito laboral, detentan las remuneraciones, y precisa que el estado recula los topes mínimos remunerativos con la participación de los empleadores y organizaciones representativas de los trabajadores. (Marchan, 2021, p. 36)

2.2.11. El principio de igualdad de la remuneración

Este principio alcanzó en el Perú jerarquía constitucional en 1979: “El trabajador varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador.” (Const. de 1979, art. 43°). No ha sido incluido en la Constitución vigente 1993.

No se trata solamente de la igualdad del hombre y la mujer, que era una reivindicación de ésta, admitida en general por la doctrina, sino de la igualdad de todos los trabajadores. Por este principio, se debe pagar la misma cantidad como remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el término de remuneración como las sumas o bienes que se entrega al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella. Igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en sí, como las bonificaciones por familia o por antigüedad (...). (Rendón, 2007, p. 100)

En este orden de ideas el servidor público, también puede percibir como parte de la remuneración la bonificación familiar equivalente al 10% como los trabajadores o servidores del Decreto Legislativo 728 basado en el principio de igualdad de la remuneración.

La disposición más importante con un alcance, a este respecto, se halla contenida en la Declaración de Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.” (art. 23°, 2, esta declaración ha sido ratificada por el Perú por la Resolución Legislativa 13282, del 9/12/1959.

2.2.12. Bonificación familiar

Antecedentes

El Decreto Supremo 051-91-PCM fue promulgado por el expresidente Alberto Fujimori. El artículo 11 de esta norma señaló el quantum de TRES y 00/1000 MILLONES DE INTIS (1/m 3.00) mensuales hasta por cuatro miembros de familia a cargo de un trabajador y cincuenta céntimos de millones de intis (1/m. 0.50) por cada miembro adicional. Dicho claramente entre los cuatro miembros también se encontraba el propio servidor público. Esta bonificación corresponde al servidor nombrado y a los obreros permanentes del Estado. Este dispositivo legal puso prácticamente inicio a lo que hasta ahora no se ha incrementado un centavo más por este concepto. Pasaron los años y los intis se convirtieron en nuevos soles por la Ley No 25295, por tanto, a la fecha se denomina soles, cantidad abonada al servidor público resulta ser tres soles (S/.3.00).

Concepto de bonificación familiar

Suma dineraria entregada al trabajador en reconocimiento a una labor extraordinaria o por las condiciones especiales de la prestación de sus servicios.

Para el pago de las remuneraciones, bonificaciones y otros conceptos a los trabajadores de la administración pública se tiene presente la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, la Ley de Presupuesto del Sector Público para cada año fiscal, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo 276).

El Decreto Legislativo No 276, artículo 43 menciona que la remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo con cada cargo, y para los servidores, de acuerdo con cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; **la familiar, que corresponde a las cargas familiares**; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.

Respecto la bonificación y la carga familiares en el análisis 2.6 del INFORME TÉCNICO N° 410-2019-SERVIR/GPGSC señala que en el régimen de la Carrera Administrativa se ha previsto reconocer a los servidores nombrados el concepto remunerativo denominado bonificación familiar, el que se otorga con relación a las cargas familiares del servidor. Al respecto, aun cuando la norma no establece qué se entiende por carga familiar, consideramos que la misma se refiere a los hijos menores de edad a cargo del servidor público, puesto que éstos no están en condiciones de solventar por sí mismos su propia manutención; en ese sentido, la bonificación no incluiría a los hijos que alcanzaron la mayoría de edad. El pago corresponde a la madre, si ella y el padre perciben remuneraciones y/o pensión del Estado.

Tomando en cuenta que la finalidad de la bonificación familiar es contribuir con el servidor o servidora en el sostenimiento de la carga familiar, en el INFORME N° 817-2013-SERVIR/GPGSC, se aclaró que la bonificación familiar del régimen 276, del mismo modo es para los servidores del régimen que tengan hijos mayores de edad, pero con discapacidad, por su especial atención que deben recibir. Podemos advertir que ha seguido las normas de la Seguridad Social para esta ampliación.

2.2.13. Otorgamiento de la bonificación familiar del régimen 276

Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública.

El Decreto Legislativo 276 en el Título II Del Sistema Único de Remuneraciones, Capítulo I Bases del Sistema prescribe en el artículo 43 lo siguiente: La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, **las bonificaciones** y los beneficios. (El subrayado es nuestro).

En el segundo párrafo hallamos que: Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; **la familiar, que corresponde a las cargas familiares** (...). (El subrayado es nuestro).

El mismo dispositivo legal en el artículo 52 menciona: la bonificación familiar es fijada anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado.

Los gobernantes de turno no hacen nada por incrementar el monto dinerario de S/. 3.00 soles de esta bonificación familiar y por otro lado los representantes de los sindicatos de los Trabajadores Administrativos.

2.2.14. Asignación familiar del régimen 728

Para el desarrollo de nuestro trabajo tenemos la necesidad de hacer una comparación de la bonificación familiar otorgada a los servidores públicos del Estado con los que perciben la asignación familiar los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y que alcanza a los trabajadores del Decreto Legislativo No 728 dentro de algunas entidades estatales.

Antecedentes

El 6 de diciembre de 1989 se publicó la ley No 25129 “Derecho a Percibir Asignación Familiar”, mediante el cual se establece que, a partir de la vigencia de la presente ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. Tal asignación corresponde a los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad o sea 24 años. A partir del 3 de noviembre del 2022 modifica la Ley No 31600 a la Ley No 25129.

Se tiene presente que los trabajadores del régimen privado no sujetos a negociación colectiva entonces deben percibir la asignación familiar como un derecho laboral.

Precisiones para su cálculo

A la fecha existe el Decreto Supremo No 003-2023-TR que modifica el Decreto Supremo No 035-90-TR. La asignación es un beneficio social otorgada en forma mensual a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuya finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores o mayores de edad que estén cursando estudios superiores. El monto de la

asignación familiar asciende al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente (S/. 102.50) considerando la RMV de S/. 1 025.00 para el presente año fiscal.

Es preciso aclarar para su abono de la asignación familiar no es por cada hijo o hija menor de edad o estudiante superior, sino que es un solo abono por la carga familiar, independientemente de si se trate de un hijo o hija, o de varios. , también es preciso señalar que el monto fijado por la ley es una suma mínima que puede ser mejorada por las partes más no reducida. De este modo se establece que si el trabajador percibe otra asignación similar se optará por la que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

Así mismo, tienen derecho a percibir esta asignación los/ las trabajadores/as que tengan uno/a o más hijos/as, mayores de 18 años con discapacidad severa debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad severa establecida por la ley número 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Este párrafo fue modificado por el artículo 6 del Decreto Supremo No 003-2023-TR.

Modalidad de pago

La asignación familiar será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores. Esta modalidad a que hace referencia el reglamento podría entenderse referida a dos a dos aspectos a la secuencia de pago y a los requerimientos para su pago de ser así, si la oportunidad de pago de las remuneraciones en la empresa en el caso de obreros es semanal en la misma oportunidad deberá hacerse efectivo el monto proporcional de la asignación familiar, para lo cual el importe de esta asignación se dividirá entre los 30 días del mes y su resultado se multiplicará por 7 días.

2.2.15. La asignación familiar como concepto remunerativo

El artículo 6 del D. S. No 003-97-TR tipifica la remuneración en función de un conjunto de matices basados principalmente en la contraprestatividad. En efecto, conforme a la norma citada constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie cualquiera sea la forma o de nación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

| INCIDENCIA EN LAS REMUNERACIONES | |
|--|---|
| La asignación familiar, por tener naturaleza remunerativa, se considera computable para el pago de los siguientes derechos y beneficios laborales. | Para el pago de las horas extras |
| | Feridos no laborables |
| | En la remuneración pasión vacacional |
| | Descanso semanal |
| | En la compensación por tiempo de servicios (CTS) |
| | Para la distribución de las utilidades |
| | En las gratificaciones de fiestas patrias y navidad |
| | Pago de subsidios |
| | En la indemnización acción por despido arbitrario |
| | En la indemnización por vacaciones no gozadas |
| | Para el seguro de vida |

Nota. Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

2.2.16. La asignación familiar no está sujeta a descuento alguno

Si la asignación familiar se encuentra sujeta a descuentos motivados por inasistencias o suspensión del trabajador es importante acotar que existe una postura que sostiene que en el caso de que el trabajador no haya laborado en el mes completo la asignación familiar deba otorgarse de manera proporcional, es decir debe ser entregado este beneficio en función del trabajo realizado.

Existe un informe N° 385-2011-MPPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica de fecha 14 de abril de 2011 que sostiene lo siguiente: el beneficio otorgado por la ley No 25129, la asignación familiar, tiene la finalidad de proteger a los hijos de los trabajadores menores de edad o que sigan estudios superiores sin guardar relación con el tiempo laborado por estos.

2.2.17. Calidad de vida

El concepto de calidad de vida representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida “objetivas” y un alto grado de bienestar “subjetivo”, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades.

Concepto

El concepto de calidad de vida está asociado al “Estado de Bienestar” es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos. Así, el concepto tiene que ver en un sentido con cuestiones estadísticas (es decir, establecer el nivel de calidad de vida de las poblaciones a través de la observación de datos específicos y cuantificables) así como también con una cuestión espiritual o emotiva que se establece a partir de la actitud que cada persona o cada comunidad tiene para enfrentar el fenómeno de la vida que es muy difícil medir.

La mayoría de los autores abogan por la necesidad de un concepto preciso de calidad de vida, para poder determinar que es una buena o mala calidad de vida, que parámetros la definen, y cuál es el peso de cada uno de ellos. El concepto de calidad de vida va más allá de las condiciones físicas. En su amplio sentido, la calidad de vida abarca todos los aspectos de la vida humana: componentes materiales y físicos, bienestar social, emocional y espiritual. (Fletcher, 1992, p.142)

La calidad de vida es un concepto inclusivo que abarca todos los aspectos de la vida. Es ese conjunto de cualidades que hacen satisfactoria, amable la vida, y que proporcionan, si no tanto como felicidad, sí contento y satisfacción, como se produce con la sensación de bienestar y de compañía. El bienestar abarca el encontrarse bien psicósomáticamente, y asimismo la calidad moral de vida el tener la conciencia tranquila. También incluye la calidad estética de la propia vida, que aun cuando no se logre sin más con dinero, supone la tenencia de unos ciertos recursos económicos.

Tradicionalmente está relacionado con las necesidades básicas o primarias como vivienda, educación, salud y otras. La calidad de vida es un concepto que no permite separar las necesidades físicas de aquellas espirituales, debido que tiene que ver con la capacidad de las personas (esto es, la posibilidad de efectuar las tareas que debiera realizar una persona) así como la del disfrute de sus preferencias. Debido a la multitud de factores que componen el concepto de calidad de vida (que finalmente es la vida misma).

El concepto de calidad de vida puede construirse desde dos tipos de modelos, denominados “enumerativos” y “complejos”. Los modelos “enumerativos” entienden que la calidad de vida es simplemente un conjunto de condiciones que la persona puede o no puede satisfacer. Este conjunto de condiciones puede ser de orden sociológico, o aspectos físicos o mentales de la salud, o sus repercusiones socioeconómicas sobre la persona. Los modelos

“complejos” van más allá, e intentan buscar los mecanismos que determinan la calidad de vida. La teoría de la satisfacción de Campbell postula que la satisfacción con la vida es mayor cuando los logros se aproximan a las aspiraciones, y es menor cuando se alejan. Las aspiraciones, a su vez, se basan en las comparaciones con los demás y en la propia experiencia pasada. (González y otros, 1993. pp.18-19)

2.2.18. La calidad de vida y el bienestar

El concepto de calidad de vida está vinculado directamente al bienestar, poniendo énfasis en la protección de aquellos que se encuentran en situaciones de opresión y marginación

El bienestar se puede dividir en dos tipos: el bienestar restringido, que está directamente asociado a las necesidades fundamentales como la vivienda, la educación y la salud; y el bienestar ampliado, que abarca las necesidades espirituales, relacionadas con la igualdad, el derecho a participar en las decisiones y ser reconocidos dentro de la sociedad.

Los Estados democráticos y socialistas enfocan sus políticas en la búsqueda del bienestar. En nuestro caso, la Constitución Política vigente menciona el término "bienestar" en cuatro ocasiones. En relación con nuestro proyecto, el artículo 2º, inciso 1) de los derechos fundamentales establece que toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física, así como a su libre desarrollo y bienestar (...)

La calidad de vida es un concepto que integra tanto las necesidades físicas como las espirituales, ya que está relacionado con la capacidad de las personas para llevar a cabo las tareas que les corresponden y disfrutar de sus preferencias. Debido a la variedad de factores que conforman este concepto, que en esencia representa la vida misma, se reconoce que su medición resulta compleja.

2.2.19. Evaluación de la calidad de vida

En 1978, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF adoptaron como lema "Salud para todos en el año 2000". Sus conclusiones subrayaron que la salud, entendida como un estado de completo bienestar físico, mental y social, es un derecho humano fundamental. Además, destacaron que un nivel adecuado de salud es parte esencial del desarrollo de un país, lo que implica una mejora continua en las condiciones y en la calidad de vida de los miembros de la sociedad.

Lentzner (1998) afirmó que: "La evaluación de la calidad de vida también sirve para predecir la mortalidad, y en este sentido la percepción de la salud es predictora incluso con el ajuste de las variables más importantes, incluidas las enfermedades crónicas". (p. 82)

La calidad de vida también permite prever los recursos necesarios para la atención sociosanitaria, y la percepción de la salud es, de hecho, la variable más estrechamente vinculada con el uso de los servicios sanitarios. Un aspecto destacado es que la evaluación de la calidad de vida proporciona información valiosa a un costo reducido.

Sin embargo, la medición de la calidad de vida en personas mayores se complica aún más con la existencia de unos factores moduladores (edad, sexo, tipo de enfermedad, gravedad de esta, etc.), siendo algunas veces complicada la indicada evaluación.

Para algunos autores, los problemas físicos son los que tienen una mayor correlación con la calidad de vida, mientras que otros sostienen que tanto los factores psicológicos como los somáticos influyen en ella, debido a su estrecha relación con la insatisfacción vital, considerada el factor más relevante. La dimensión social, aunque tiene una menor influencia directa sobre el estado de salud, sigue siendo un componente importante en la calidad de vida global del individuo

Los indicadores sociales objetivos que sin duda deben considerarse en la evaluación de la calidad de vida son los ingresos económicos, la vivienda y sus condiciones, el nivel de educación, la seguridad personal, el tiempo libre y esparcimiento. Estos factores tienen influencia en la calidad de vida. A su vez, las relaciones sociales positivas, estables e íntimas, son el indicador subjetivo primordial.

Que se debe centrar la mirada de manera más específica en la pobreza y para medirlo se debe establecer la idea de “brecha de pobreza”, midiendo la diferencia entre los ingresos reales de los pobres y la línea que se define como de pobreza o estándar mínimo para que la gente pueda sostener y reproducir sus condiciones de vida e integrarse a la sociedad. (Amartya y Nussbaum, 1998, p. 3)

Los autores citados en su obra calidad de vida citan al sociólogo y académico finlandés Erik Allardt, quien propone reglas cómo medir la calidad de vida. Este científico social para medir la calidad de vida propone los indicadores tener, amar y ser.

Tener

Se refiere al control y dominio sobre las condiciones materiales esenciales para la supervivencia y para prevenir la pobreza. Esto abarca necesidades como la nutrición adecuada, un entorno saludable (aire, agua, clima) y el acceso a atención médica para tratar enfermedades, entre otras. Los aspectos principales que se pueden considerar incluyen:

- Los recursos económicos (o ingresos).
- Las condiciones de la vivienda.
- El empleo.
- Las condiciones y ambiente del trabajo.
- La salud.
- La educación.

Amar

Se refiere al vínculo de la persona con otras y su identificación como comunidad, si presenta:

- Arraigo y contacto con la comunidad local.
- Apego a la familia y a los parientes.
- Patrones vigentes de amistad.
- Vínculos con compañeros de asociaciones y organizaciones.
- Relaciones con los compañeros de trabajo.

Ser

Se trata de la integración social y ambiental en general, permitiendo el desarrollo personal y evitando el aislamiento; si presenta:

- Participación en las decisiones y actividades que influyen en su vida.
La actividad política.
- Oportunidad para realizar actividades recreativas.
- Oportunidad de una vida significativa en el trabajo.
- Oportunidad de integración y de disfrute de la naturaleza (contemplación, paseos, jardinería, crianza).

2.3. Definición de Términos Básicos

- a. **Bonificación familiar.** Suma dineraria otorgada por el Estado al trabajador para ayudar económicamente en el hogar y en cumplimiento de determinadas obligaciones.
- b. **Servidor público.** Que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de sus funciones sustantivas y de administración interna de una entidad pública.
- c. **Administración pública.** La actividad administrativa de los órganos del Estado en todas sus escalas y jerarquías. La entidad que administra. Constituye función típica del Poder Ejecutivo. Sus actividades son los que regula el derecho Administrativo.

- d. **Régimen laboral.** Normas laborales que regulan de manera general o específica las condiciones laborales de las distintas actividades del sector público y privado. Establecen una serie de derechos y deberes que resultan aplicables a las relaciones laborales.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Hipótesis de trabajo

H₁: La bonificación familiar contribuye suficientemente en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.

Hipótesis nula

H₀: La bonificación familiar no contribuye suficientemente en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.

2.4.2. Hipótesis Específicas

H_{e1}: El grado de bienestar es excelente al otorgar la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.

H_{e2}: La calidad de vida es óptima del servidor público del régimen laboral 276 al percibir una bonificación familiar, Cerro de Pasco 2023.

2.5. Identificación de Variables

VI: Bonificación familiar

VD: Las Calidad de vida

VE: Trabajadores con igualdad de derecho (VARIABLE EXTRAÑO)

2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores

| Variables | Dimensión | Indicadores |
|---|-------------------------------------|---|
| Variable Independiente (X): Bonificación familiar | Derecho a la igualdad | - Bonificación familiar igual a asignación familiar |
| | Derecho a la dignidad | - Respeto a su dignidad - Goce de todos sus derechos |
| | Discriminación laboral | - Igual remuneración por igual trabajo |
| | Contribución económica | - Suficiente para los gastos |
| Variable dependiente (Y): Calidad de vida | Derecho al bienestar | - Excelente sin problemas económicos |
| | Satisfacción laboral | - Desempeño laboral |
| | Necesidades personales y familiares | - Tener suficiente para la educación y cuidado de hijos menores y/o con discapacidad. |
| | Realización personal y familiar | - Desarrollo con satisfacción personal y familiar |
| | Preservación de la vida y salud | - Cuidado de la vida y salud |

Nota. Elaborado por Jeraldine Sofía CABANILLAS PICOY

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Teniendo en cuenta el objetivo de nuestra investigación y la naturaleza del problema, este estudio es de carácter básico y no experimental que contribuirá para futuros estudios.

Este tipo de investigación nos conduce a obtener nuevos conocimientos y campos de investigación. Sánchez y Reyes (2017) refieren que “(...) mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p. 44).

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de estudio o alcance de nuestro trabajo de investigación es explicativo, dado que nos brinda la oportunidad de analizar la variable independiente como causa del problema de investigación para observar su comportamiento y cómo influye en la variable dependiente. Hernández, Fernández y Batista (2014) comentan que “con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (p. 92).

3.3. Métodos de Investigación

Para seguir cada una de las etapas del estudio indudablemente usamos el método científico aplicable en todas las ciencias por su fiabilidad y rigurosidad.

Asimismo, los métodos lógicos ayudan comprender el fenómeno estudiado. El razonamiento inductivo para la formulación de nuestras hipótesis, el deductivo para las conclusiones y el método mixto para el desarrollo del cuerpo de nuestro estudio. El método hermenéutico que nos permitió interpretar las normas jurídicas y para la redacción y elaboración del informe fue debidamente usado el método heurístico.

3.4. Diseño de Investigación

Nuestro diseño de investigación no busca relacionar ni controlar las variables; su objetivo es simplemente recopilar información que permita tomar decisiones informadas.

El diseño de la investigación explicativa simple puede representarse de manera esquemática o diagramada de la siguiente forma



De donde:

M : corresponde la muestra de estudio

O : representa la información relevante o de interés que recogemos de la muestra de estudio.

Corresponde al diseño transeccional porque en un solo momento se ha obtenido la información requerida empleando nuestro instrumento de investigación.

3.5. Población y Muestra

Población

La población denominada también universo. Su composición es compleja con diferentes características. Se puede clasificar de manera general en población finita y población infinita. La primera trata de una población reducida mientras que la segunda comprende un gran número de personas.

En forma general en estadística se denomina población a un conjunto de elementos que consiste en personas, objetos, etc. En los que se puede observar o medir una o más características de naturaleza cualitativa o cuantitativa. A cada elemento de una población se le denomina unidad elemental o unidad estadística. (Córdova, 2003, p.2)

Según SERVIR los servidores públicos están divididos en los poderes del Estado, Gobiernos Regionales y Gobiernos locales:

SERVIDORES PUBLICOS POR NIVEL DE GOBIERNO

| GOBIERN O NACIONAL | GOBIERN O REGIONAL | GOBIERN O LOCAL | TOTAL |
|-----------------------|-----------------------|--------------------|---------|
| 657,903 | 644,905 | 207,319 | 1,510,1 |
| 44% | 43% | 14% | 100% |

Nota: Planilla electrónica -MTPE

Elaboración: SERVIR – GPGSC JUNIO 2022

Para nuestro estudio por delimitación geopolítica se considera al conjunto de servidores públicos del régimen laboral 276 que prestan sus servicios en las entidades del Estado en la ciudad de Cerro de Pasco entre funcionarios y personal activo nombrado. Cabe mencionar que los datos que presentamos son verídicos tal como nos han reportado atendiendo nuestra solicitud.

| ENTIDAD PÚBLICA | CANTIDAD DE SERVIDORES DECRETO LEGISLATIVO 276 | NUMERO DE SERVIDORES QUE PERCIBEN BONIFICACIÓN FAMILIAR DE S/ 3.00 | CANTIDAD DE TRABAJADORES D. LEG 728 | CANTIDAD DE TRABAJADORES QUE PERCIBEN ASIGNACION FAMILIAR, 10% DE LA RMV |
|--|--|--|-------------------------------------|--|
| Gobierno Regional Pasco, Sede Central | 131 | No indica | No tiene | No indica |
| Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión | 333 | 97 | No tiene | No indica |
| Honorable Municipalidad de Pasco | 101 | 15 | 85 | 54 |
| Dirección Regional de Energía Minas e Hidrocarburos | 1 | Ninguno | 1 | Ninguno |
| Dirección Regional de Salud Pasco Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión Pasco | 220 | 11 | No tiene | No tiene |
| Municipalidad Distrital de Yanacancha | 34 | Ninguno | 73 | 46 |
| Total | 820 | 123 | 159 | 102 |

Nota. Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Muestra:

Se entiende como un subconjunto representativo a partir del cual se pretende realizar inferencias respecto a la población de donde procede. Los elementos seleccionados con cierta técnica reúnen ciertas características que la hacen representativa, significativa y confiable y que en base a ello se pueden

hacer inferencias respecto a la población. La muestra puede ser probabilística y no probabilística.

Nuestra muestra representativa será calculada solamente de la población que perciben la bonificación familiar, luego de aplicar la fórmula de William G. Cochran.

Fórmula

$$n_o = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n_o = Tamaño de muestra inicial

N = Tamaño de la población = 123

Z = Puntuación Z que se determina en función del intervalo de confianza

γ = 95% $Z = 1,96$

$P = Q = 50\%$

$e = 10\% = 0.1$

Reemplazando tenemos:

$$n_o = \frac{123 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0.1)^2 (122) + 1,96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n_o = 54,17 \cong 54$$

$$n_f = \frac{n_o}{1 + n_o} = \frac{54}{1 + 54} = 37,70 = 38$$

$\frac{\quad}{N} \qquad \frac{\quad}{123}$

$n_f = 38$ personas a quienes se debe encuestar.

Muestreo:

Para nuestro estudio el muestreo es de tipo probabilística aleatorio o al azar ya que cada uno de los miembros de la población tiene iguales posibilidades de pertenecer a la muestra

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas empleadas nos han permitido desarrollar los sistemas de información como la observación, la entrevista y la encuesta.

Para recolectar los datos más representativos se ha aplicado el cuestionario a la muestra de estudio en un solo momento.

3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación

Tener en cuenta que dentro de las categorías a emplear se encuentra la de autenticidad, correlacional. Prueba piloto, congruencia, claridad, juicio de expertos y racional-lógico usando los instrumentos.

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos proporcionados por la muestra a través del instrumento de investigación fueron debidamente seleccionados, tabulados, y procesados por un software de hoja de cálculo Excel para obtener las tablas y figuras con sus estadígrafos para su análisis.

3.9. Tratamiento Estadístico

Considerando el nivel del estudio explicativo fue utilizado la estadística descriptiva para obtener, organizar, presentar y describir los datos esperados a través de tablas y figuras con exactitud.

3.10. Orientación Ética, Filosófica y Epistémica

Con responsabilidad y honestidad asumimos cualquier daño moral o patrimonial del autor del Derecho de Autor o Copy Right. Nos apoyados a la deontología para mantener la característica origina de nuestras citas bibliográficas redactadas en el estilo APA séptima edición. Del mismo modo ha mantenido el debido respeto y reserva del personal administrativo que fueron encuestados en sus lugares de trabajo de los servidores públicos del régimen común 276.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y LA DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

Nuestro trabajo de campo comprende las diferentes instituciones o entidades del Estado del régimen laboral 276. Se ha visitado a las oficinas de Recursos Humanos para presentar nuestra solicitud para que nos informe la cantidad de trabajadores o servidores públicos de los regímenes laborales 276 y 728 respectivamente del Gobierno Regional Pasco - Sede Central, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Sede Central, de la Honorable Municipalidad de Pasco, la Dirección Regional de Energía Minas e Hidrocarburos, la Dirección Regional de Salud Pasco Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión Pasco y la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Lugares que visitamos para entrevistarnos con el responsable de la Oficina de Recurso Humanos y luego de haber sido aprobado nuestro Proyecto de Tesis, siguiendo el procedimiento administrativo se aplicó nuestra encuesta a los servidores públicos en el lugar de sus trabajos.

4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

Luego de haber ejecutado nuestro instrumento de investigación, el cuestionario a la muestra de 38 servidores públicos de diferentes entidades del

Estado en la ciudad de Cerro de Pasco. Por consiguiente, es el momento de presentar la data obtenida.

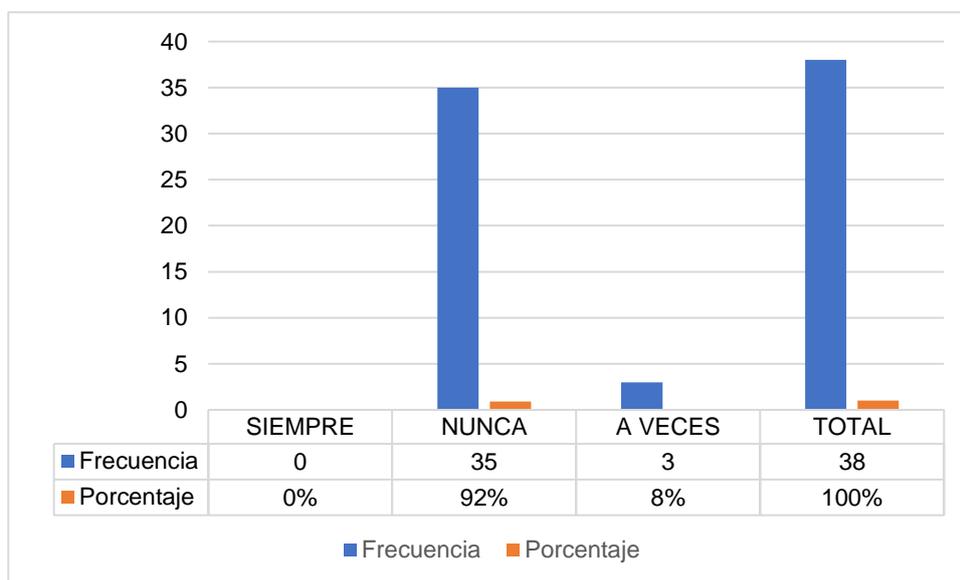
El análisis comprende una serie de etapas como ordenar, tabular, procesar en una hoja de cálculo para luego interpretar los resultados a través de estadígrafos en tablas y figuras. Este conglomerado de hechos hizo posible la interpretación de resultados.

Tabla 1 *¿Recibe usted la bonificación familiar cada mes igual al monto de la asignación familiar de los trabajadores del régimen 728?*

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|-------------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 00 | 35 | 03 | 38 |
| Porcentaje | 00 % | 92 % | 8 % | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 1 *¿Recibe usted la bonificación familiar cada mes igual al monto de la asignación familiar de los trabajadores del régimen 728?*



Interpretación de resultados

La tabla y figura No 1 presenta los estadígrafos de las respuestas de la pregunta si la bonificación que recibe el servidor público del régimen 276 es igual al monto de la asignación familiar de los del régimen 728. 35 (92%) servidores

públicos del régimen 276 contestaron que nunca reciben su bonificación familiar tan igual como los trabajadores del régimen laboral 728. Solo tres (8%) afirmaron a veces y ninguno de ellos dijeron siempre.

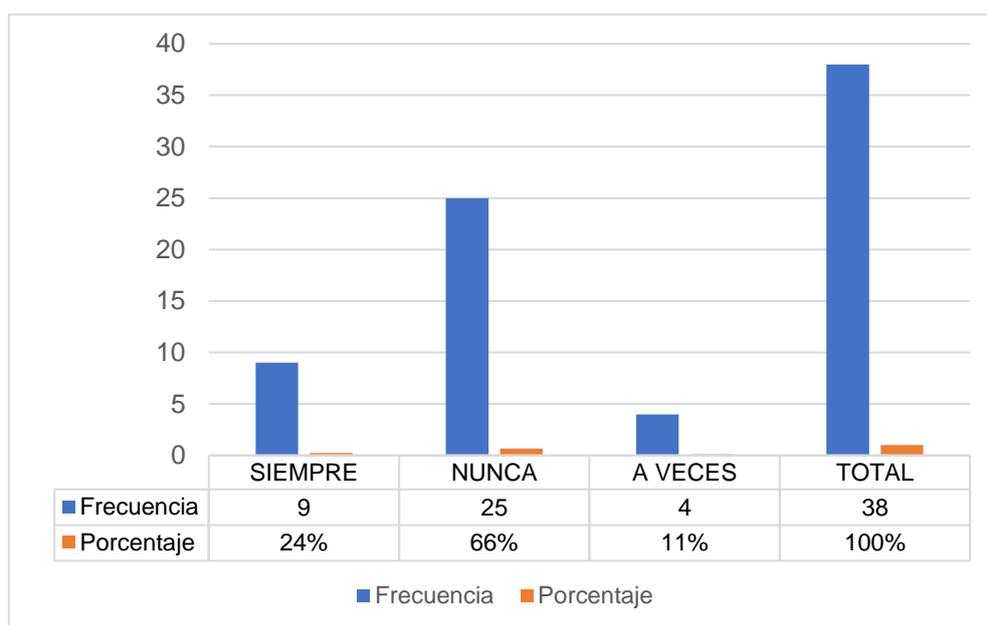
Esto demuestra la gran diferencia entre la bonificación familiar de S/. 3.00 mensual otorgado a los del régimen 276 y la asignación familiar que corresponde al 10% de su remuneración del régimen laboral 728.

Tabla 2 *¿Respeto el Estado peruano su dignidad al reconocerle la bonificación familiar de S/. 3.00 por la cantidad de hijos?*

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 09 | 25 | 04 | 38 |
| Porcentaje | 24% | 66% | 11% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura2 *¿Respeto el Estado peruano su dignidad al reconocerle la bonificación familiar de S/. 3.00 por la cantidad de hijos?*



Interpretación de resultados

La tabla y la figura No 2 demuestran que planteada la pregunta si el Estado respeta su dignidad al reconocerle la bonificación familiar de S/. 3.00 por

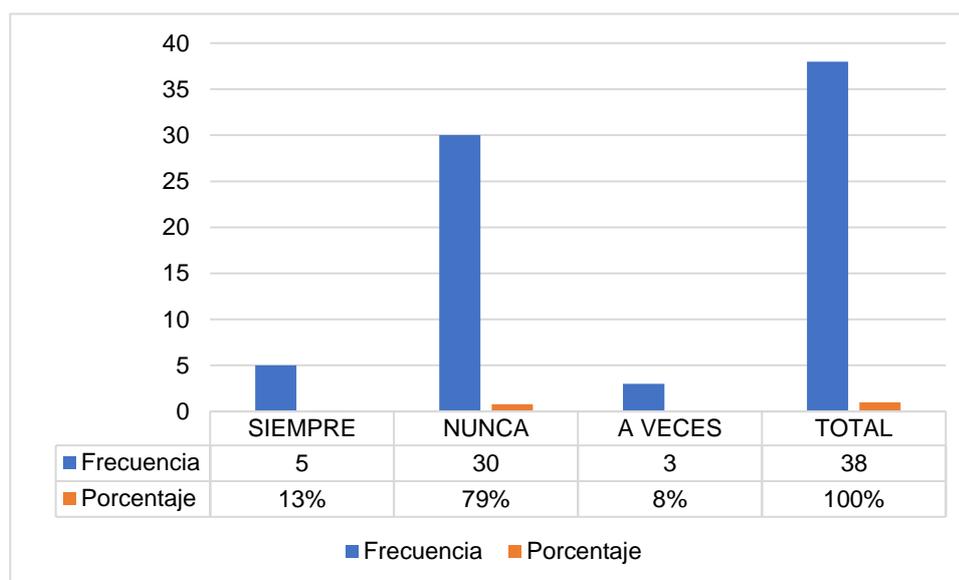
cuatro miembros de la familia. Del total de servidores públicos 9 (24) afirman siempre, 25 (66%) indican nunca y 4 (38%). Por consiguiente, el 66% de los encuestados afirman que el Estado peruano nunca respeta la dignidad del servidor público de la 276 al otorgarle la suma ínfima de S/. 3.00 mensuales.

Tabla 3 ¿Goza usted de todos sus derechos al percibir su bonificación familiar?

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 05 | 30 | 03 | 38 |
| Porcentaje | 13% | 79% | 8% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 3 ¿Goza usted de todos sus derechos al percibir su bonificación familiar?



Interpretación de resultados

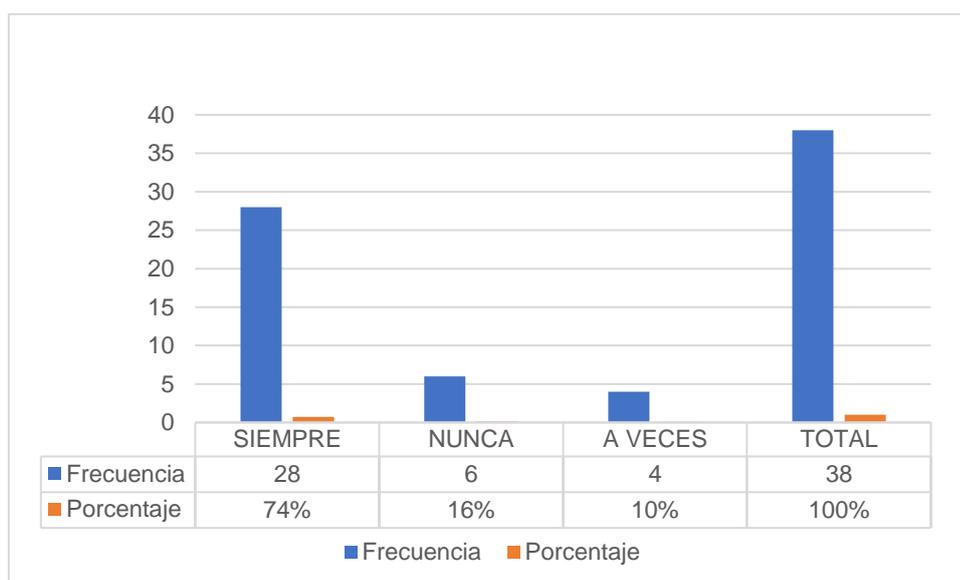
La tabla y la figura No 3 respectivamente nos demuestra que 30 (79%) de servidores públicos del régimen común 276 afirman que no gozan de todos sus derechos al percibir la bonificación familiar de S/. 3.00. Por otro lado, 5 (13%) de ellos dicen gozar siempre y 3 (8%) manifiestan que a veces gozan de sus derechos. Casi el 80% de este grupo de servidores niegan gozar de sus derechos que pueden ser a la educación, diversión, al bienestar entre otros.

Tabla 4 ¿Se siente usted discriminado(a) al recibir S/. 3.00 de bonificación familiar por igual trabajo que realizan los trabajadores del régimen 728?

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|-------------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 28 | 06 | 04 | 38 |
| Porcentaje | 74% | 16% | 10% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 4 ¿Se siente usted discriminado(a) al recibir S/. 3.00 de bonificación familiar por igual trabajo que realizan los trabajadores del régimen 728?



Interpretación de resultados

La tabla No 4 y su figura nos indican que 28 (74%) servidores del régimen 276 se sienten discriminados(as) al percibir S/. 3.00 de bonificación familiar por igual trabajo que realizan los trabajadores del régimen 728. 6 (16%) afirman que no se sienten marginados(as), mientras que 4 (10%) dicen a veces se siente marginados.

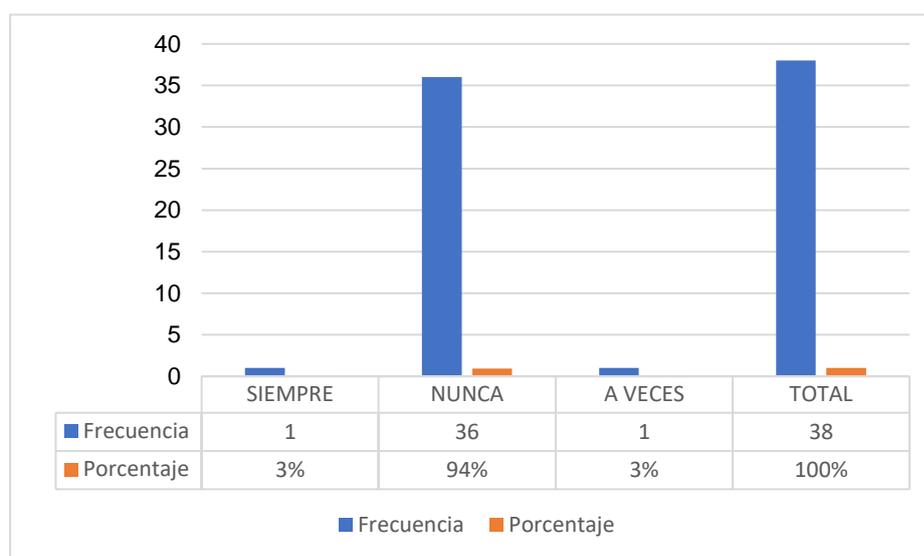
Podemos inducir que por igual trabajo debe ser igual remuneración así también respecto a la bonificación familiar debe ser igual para ambos regímenes para evitar esa desigualdad de trato que se opone a la Constitución Política del Estado por consistir en un derecho fundamental y un principio del derecho laboral.

Tabla 5 ¿Contribuye para usted lo suficiente la bonificación familiar otorgada por el Estado como servidor público?

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|-------------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 01 | 36 | 01 | 38 |
| Porcentaje | 3% | 94% | 3% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 5 ¿Contribuye para usted lo suficiente la bonificación familiar otorgada por el Estado como servidor público?



Interpretación de resultados

Los estadígrafos de la tabla y figura No 5 indican que casi el total 36 (94%) de servidores de la administración pública del Decreto Legislativo 276 mencionan que la bonificación familiar otorgado por el Estado no es suficiente para ellos. Mientras que 1 (3%) menciona que siempre la bonificación le es suficiente y también, solamente 1 (3%) señala que a veces su bonificación familiar es suficiente.

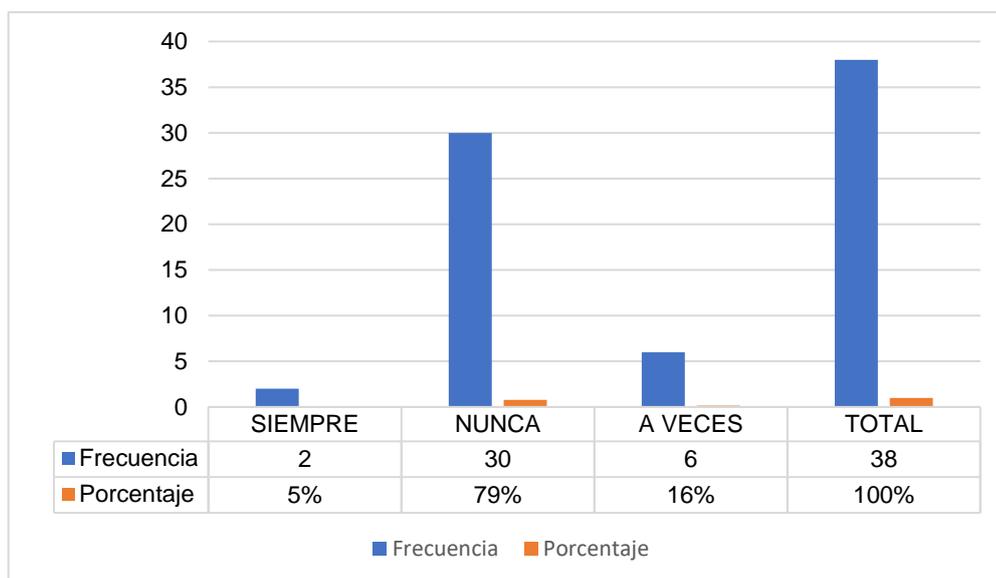
Nuestra intuición señala que el monto de S/. 3.00 ahora no significa casi nada, solo sirve para 18 panes, o para dos pasajes de colectivo, pero en un solo día. Concluimos afirmando que ese monto de S/. 3.00 es insuficiente para cualquier persona.

Tabla 6 ¿ Tiene usted un hogar excelente sin problemas económicos y calidad de vida con su bonificación familiar?

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | VECES | TOTAL |
|------------|---------|-------|-------|-------|
| Frecuencia | 02 | 30 | 06 | 38 |
| Porcentaje | 5% | 79% | 16% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 6 ¿ Tiene usted un hogar excelente sin problemas económicos y calidad de vida con su bonificación familiar?



Interpretación de resultados

La tabla No 6 y su figura estadística presentan los siguientes resultados: 30 (79%) de los trabajadores de la administración pública del régimen 276 indican que nunca tienen un hogar excelente sin problemas económicos y calidad de vida con su bonificación familiar. Solamente 2 (5%) dicen tener un hogar excelente sin problemas económicos y tienen calidad de vida. Mientras tanto 6 (16%) responden a veces.

Nos sumamos a casi la totalidad de estos servidores públicos, es difícil sostener un hogar excelente sin problemas económicos con S/. 3.00 de subsidio familiar por el alto costo de vida. La calidad de vida significa tener pleno bienestar en las variables amar, ser y tener de cada uno de nosotros. Casi el

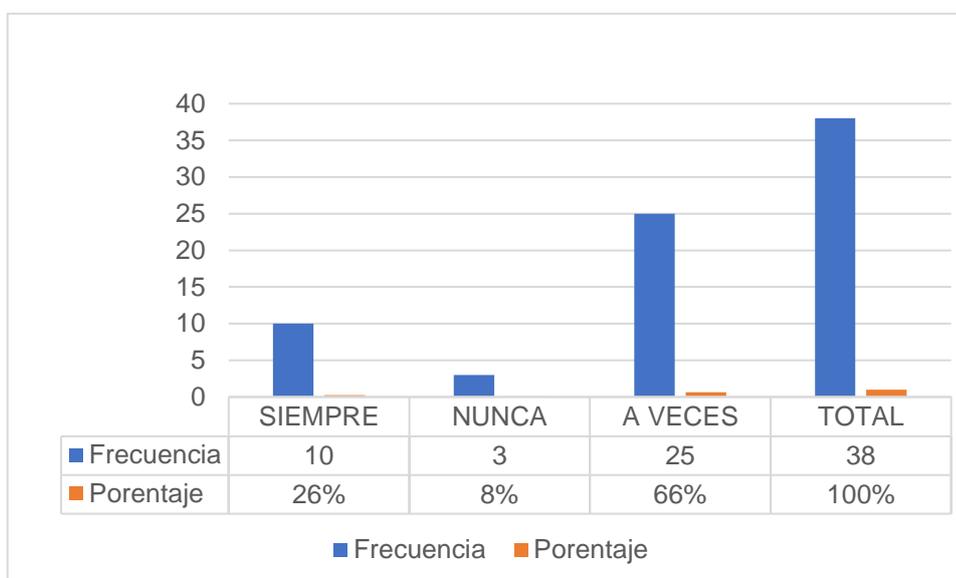
80% de servidores públicos acusan no tener un hogar excelente sin problemas económicos

Tabla 7 *¿Es su desempeño laboral eficiente y cumple con sus obligaciones de servidor público sin una buena bonificación familiar?*

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|-------------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 10 | 3 | 25 | 38 |
| Porcentaje | 26% | 8% | 66% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 7 *¿Es su desempeño laboral eficiente y cumple con sus obligaciones de servidor público sin una buena bonificación familiar?*



Interpretación de resultados

La tabla y figura No 7 nos enseñan que 25 (66%) trabajadores de la administración pública del régimen común contestan que a veces su desempeño laboral es eficiente sin una buena bonificación familiar. Los otros estadígrafos arrojan que 10 (26%) servidores tienen siempre un desempeño laboral eficiente y solamente 3 (8%) mencionan nunca su desempeño laboral es eficiente.

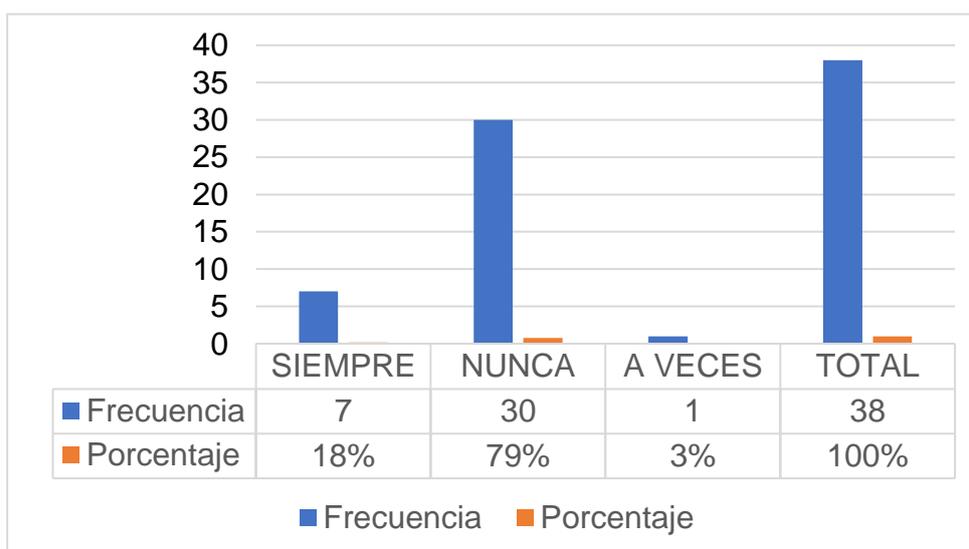
Interpretamos que el servidor público enterado que su bonificación familiar es paupérrimo presta sus servicios a la Nación no tan eficientemente.

Tabla 8 ¿Ahorra usted lo suficiente de su bonificación familiar para la educación y cuidado de sus hijos menores y les da a ellos calidad de vida?

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 07 | 30 | 01 | 38 |
| Porcentaje | 18% | 79% | 3% | 100% |

Fuente: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaboración: Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 8 ¿Ahorra usted lo suficiente de su bonificación familiar para la educación y cuidado de sus hijos menores y les da a ellos calidad de vida?



Interpretación de resultados

Los estadígrafos de la tabla y figura No 8 señalan que 30 (79%) de servidores públicos nunca ahorran lo suficiente de su bonificación familiar para la educación y cuidado de sus menores hijos y nunca dan a sus hijos calidad de vida. Otros 7 (18%) de servidores públicos dicen siempre y solamente 1 (3%) a veces.

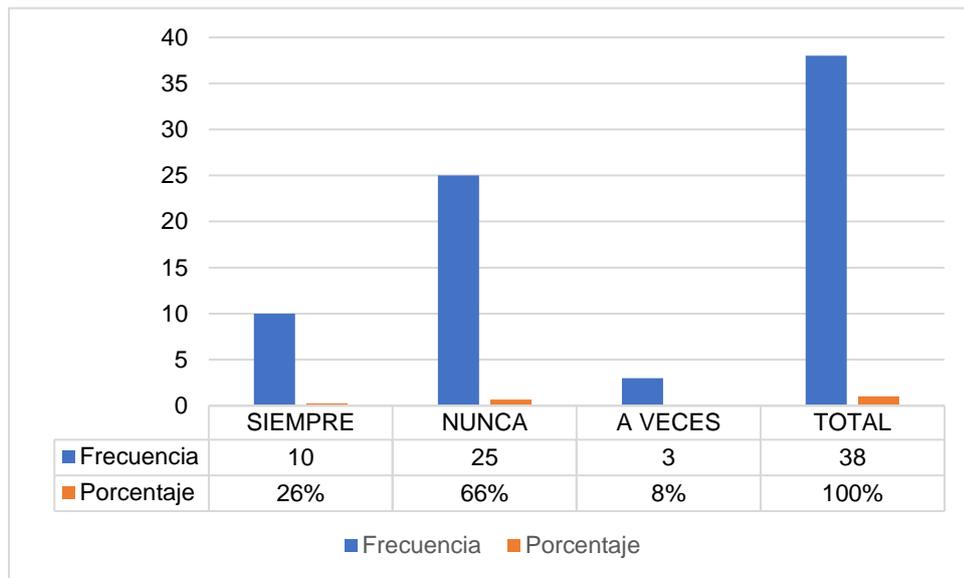
De nuestra parte interpretamos que resulta imposible tener un ahorro suficiente para dar una buena educación y darles un cuidado necesario y menor entonces una calidad de vida.

Tabla 9 ¿Logra usted un desarrollo personal y familiar con alta calidad de vida con su bonificación familiar?

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|-------------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 10 | 25 | 03 | 38 |
| Porcentaje | 26% | 66% | 8% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 9 ¿Logra usted un desarrollo personal y familiar con alta calidad de vida con su bonificación familiar?



Interpretación de resultados

La tabla No 9 y su figura estadística arrojan los siguientes estadígrafos 25 (66%) de los encuestados dicen nunca logran un desarrollo personal y familiar con alta calidad de vida con su bonificación familiar. Mientras que 10 (26%) afirman siempre y solamente 3 (8%) indican a veces.

Estos resultados indican que casi el 75% de los encuestados servidores públicos del régimen 276 no logran tener un desarrollo personal y tampoco

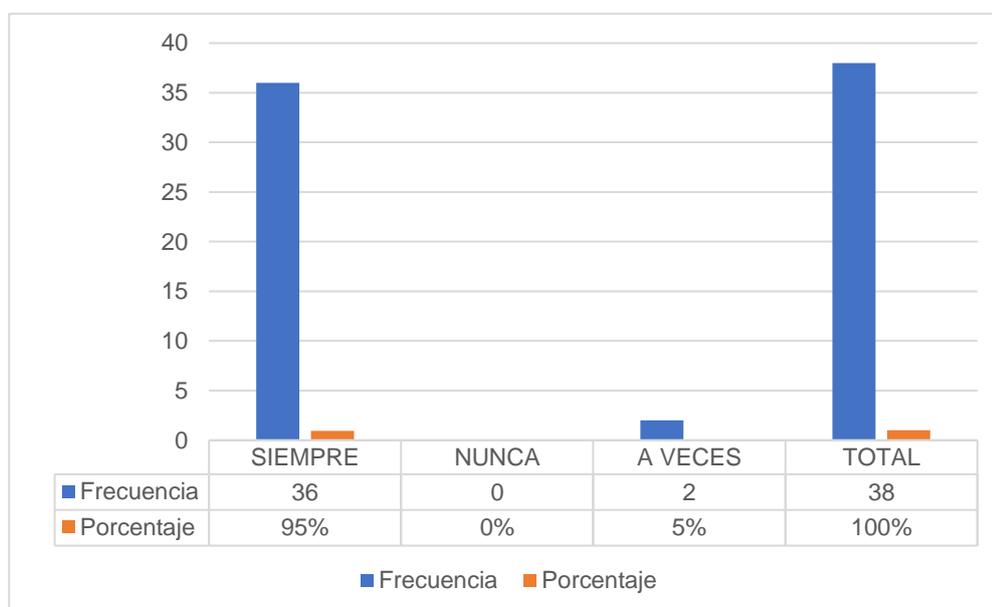
familiar con la cantidad ínfima de S/. 3.00 que les da el Estado considerando que en estos tiempos el alto costo de vida y con la poca remuneración mensual que perciben mes a mes estos servidores públicos.

Tabla 10 ¿Cree usted que la bonificación familiar otorgado por el Estado a los servidores públicos debe ser incrementado según el costo de vida?

| Respuestas | SIEMPRE | NUNCA | A VECES | TOTAL |
|------------|---------|-------|---------|-------|
| Frecuencia | 36 | 00 | 02 | 38 |
| Porcentaje | 95% | 00% | 5% | 100% |

Nota: Instrumento de investigación, la encuesta
Elaborado por Jeraldine Sofia CABANILLAS PICOY

Figura 10 ¿Cree usted que la bonificación familiar otorgado por el Estado a los servidores públicos debe ser incrementado según el costo de vida?



Interpretación de resultados

La tabla No 10 y la figura correspondiente demuestra que casi la totalidad de encuestados 36 (95%) de los trabajadores públicos del régimen común 276 siempre creen que el monto de S/. 3.00 debe ser incrementado teniendo en cuenta el incremento del costo de vida. Por otro lado solamente 2 (5%) de ellos creen que a veces se debe incrementar la bonificación familiar.

El costo de vida está vinculado a los bienes y servicios que consume toda persona diariamente para satisfacer sus necesidades, sin embargo, estos

bienes y servicios están subiendo de precio en todo momento. Está demostrado que una remuneración promedio de S/. 2,000.00 no cubre la canasta familiar, por esta razón el Poder ejecutivo debe aumentar la bonificación familiar de S/. 3.00 a otro monto superior. Los del régimen 728 de una u otra forma están mejor protegidos con una asignación mensual del 10% de su remuneración.

4.3. Prueba de Hipótesis

Nuestra hipótesis de trabajo es:

H_i: Existe La bonificación familiar contribuye suficientemente en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.

H_o: No La bonificación familiar no contribuye suficientemente en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.

Teniendo como hallazgo los estadígrafos de la tabla y figura No 5 los encuestados casi todos 36 (94%) de 38 unidades de análisis, servidores de la administración pública del Decreto Legislativo 276 mencionan que la bonificación familiar otorgado por el Estado no es suficiente para ellos.

Además, las otras respuestas del cuestionario revelan que la bonificación familiar no contribuye para su bienestar menos para una buena calidad de vida.

Por consiguiente, rechazamos la hipótesis de estudio y aceptamos la hipótesis nula: Ho: La bonificación familiar no contribuye suficientemente en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.

4.4. Discusión de Resultados

En esta etapa de investigación se tiene que utilizar los resultados o conclusiones alcanzados en otros trabajos de investigación que se ha considerado como antecedentes de estudio. Behar (2008) recomienda, "trate de

presentar los principios, relaciones y generalizaciones que los resultados indican. Tenga en cuenta que, en una buena discusión, los resultados se exponen, no se recapitulan” (p. 22).

Chillón, J. (2021) en su tesis de pregrado para obtener el título profesional de abogado, titulado “Criterios para equiparar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos del Perú de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú, llegó a las siguientes: 1) Criterios para equiparar y modificar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos bajo el régimen laboral del decreto legislativo 276 en comparación al decreto legislativo 728. Esta conclusión se asemeja a nuestra conclusión, porque vulnera el principio constitucional enunciado en el artículo 26 que menciona, en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Se infiere que no puede ser posible que los trabajadores del régimen laboral 728 perciben una asignación familiar del 10% de su remuneración. Si por ejemplo tiene una remuneración de dos mil soles, entonces esta asignación familiar es de doscientos soles, mientras que los del régimen laboral común solamente tres soles. 2) La importancia que tiene la bonificación familiar al vulnerar el derecho a la dignidad de los servidores públicos bajo el régimen laboral de Decreto Legislativo 276. De nuestra parte coincide con Chillón porque el derecho a la dignidad de toda persona es el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado. La dignidad es un presupuesto, un valor inherente a toda persona. Finalmente, el tesista propone la modificación del artículo 52 del Decreto Legislativo No 276, por nuestra parte proponemos un proyecto de ley para que se incremente la bonificación familiar siendo el 10% de su remuneración con la finalidad de proteger la discriminación de servidores públicos y promover el derecho a la igualdad.

CONCLUSIONES

Después de haber recorrido por todas las etapas de nuestra investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primero.- La bonificación familiar que recibe como parte de su remuneración el trabajador de la administración pública del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 276, no contribuye en la calidad de vida del servidor público.

Segundo.- Para el trabajador de la administración pública del régimen laboral 276 su bonificación familiar no es excelente, tampoco tiene un grado de bienestar para alcanzar una buena calidad de vida.

Tercero.- El propio Estado no respeta la dignidad de los servidores públicos del régimen laboral común 276 y se practica la desigualdad entre los trabajadores al pagar a un sector una bonificación familiar de tres soles por cuatro personas en el grupo familiar, mientras a los servidores del Decreto Legislativo No 728 se les paga una asignación familiar del 10% de su remuneración siendo totalmente diferenciado y discriminatorio.

RECOMENDACIONES

- El Poder Ejecutivo, encargado de la administración pública y de la atención a los administrados o usuarios, debe incrementar cada año la bonificación familiar para los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo No 276, tomando como referencia el alto costo de vida y la canasta básica familiar de bienes y servicios.
- El Poder Legislativo debe prestar atención al valor ínfimo de la bonificación familiar otorgada a los servidores públicos, que asciende a solo tres soles (S/. 3.00) mensuales para cuatro miembros de la familia, un monto que no ha sido actualizado en más de cuatro décadas. Asimismo, es necesario que se presente un proyecto de ley para que sea agendado, revisado por la comisión correspondiente del Congreso de la República, y que proponga un incremento en la bonificación familiar, equiparándola a la que reciben los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral 728.
- El Órgano Constitucional Autónomo de la Defensoría del Pueblo debe intervenir en favor de los trabajadores de la administración pública bajo el régimen laboral 276, con el fin de garantizar el respeto a su dignidad. Asimismo, es necesario solicitar al Poder Ejecutivo que se evite cualquier forma de discriminación y se promueva la igualdad entre todos los servidores públicos del Estado.
- Las entidades del Estado, a través de sus representantes sindicales, deben incluir en sus pliegos de reclamos de convenios colectivos a nivel local, departamental y nacional para exigir al Estado el incremento de la bonificación familiar en favor de los trabajadores de la administración pública. Esto debe beneficiar especialmente a aquellos bajo el régimen laboral común del Decreto Legislativo No 276, así como a los del régimen laboral especial del Decreto Legislativo No 1057 (RECAS), quienes son los menos remunerados pese a realizar el mismo tipo de trabajo que los trabajadores del Decreto Legislativo No 728. De esta manera, al lograrse el

incremento de esta bonificación familiar, los servidores públicos podrían mejorar, en alguna medida, su calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amartya, S. y Nussbaum, M. (1998). *La calidad de vida*. Revista Latinoamericana. Open Edition Journal.

Arias F.G.(2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la investigación científica*. 6ª Ed. Editorial Episteme.

Aróstegui, J. (2005). *La constitución política comentada. De la función pública*. Tomo I. Gaceta Jurídica S.A.

Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Ediciones Shalom.

Carrasco S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.

Córdova, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial, aplicaciones*. Librería MOSHERA S.R.L.

Del Cid A., Méndez R. y Sandoval F. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología*. 2ª Ed. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Fletcher, D. (1992). *Audit measures: quality of life instrument for everyday use with eiderly paciente*. Ageand Ageing.

Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ª Ed. McGraw-Hill/Interamericana editores.

Hernández, R., Fernández C. y Batista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de E C.V.

Lentzner, H y otros (1992). *The quality of life in the year before death*. Public Health. England.

Marchan, S. (2021). *Validez de los descuentos y las reducciones unilaterales de la remuneración*. Soluciones Laborales, Año 14, Número 167, noviembre.

Morón, J. (2005). *Constitución política comentada. La carrera administrativa*. Tomo I. Gaceta Jurídica S.A.

Ñaupas, H.; Valdivia, M. R; Palacios, J.J.; Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa cualitativa y redacción de la Tesis*. 5ª ed. Ediciones de la U.

Ossorio, M. (2003). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Editorial Heliasta.

Rendón, J. (2007). *Derecho del trabajo. Teoría general I*. 2ª Ed. GRIJLEY.

Sánchez H. y Reyes, C. (2007). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 5ª Ed. Business Support, Aneth SRL.

Tafur P. Raúl (1995). *La tesis universitaria*. Ediciones: Mantaro.

Tamayo, M. (2004). *Proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Valderrama, Navarrete, Diaz, Cáceres y Tovalino (2016). *Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencia*. Gaceta Jurídica S.A.

Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. 1º Ed. Editorial San Marcos.

- Informes técnicos

INFORME TÉCNICO N° 000209-2022-SERVIR-GPGSC.
[https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/INFORME%20T%C3%89CNICO%20N%C2%BA000209-2022-SERVIR-GPGSC_LALEY%20\(2\).pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/INFORME%20T%C3%89CNICO%20N%C2%BA000209-2022-SERVIR-GPGSC_LALEY%20(2).pdf)

INFORME TÉCNICO No 410-2019-SERVIR/GPGSC
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1373144/Informe%20T%C3%A9cnico%20409-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>

- Normas constitucionales y sustantivas

Constitución Política de 1993

Decreto Legislativo No 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones

Decreto Supremo No 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo No 276

Decreto Legislativo No 728, Ley de Fomento del Empleo

Decreto Supremo No 003-97-TR, Reglamento del Decreto Legislativo No 728

Texto Legal del Dictamen de la Ley General de Trabajo

Decreto Supremo No 420-2019-EF, Disposiciones Reglamentarias y

Complementarias para la Aplicación del Decreto de Urgencia No 038-2019, Decreto de Urgencia que Establece Reglas Sobre Los Ingresos Correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público.

- Tesis

- Chillón, J. (2021). Criterios para equiparar el monto de la bonificación familiar entre servidores públicos del Perú. [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel, Perú]. Repositorio Institucional <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2070>

- Silva L. (2017). Discriminación en derechos laborales del régimen público y privado en los trabajadores de Essalud a partir de 2005. [Para optar el grado académico de maestro en derecho laboral y de la seguridad social, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Perú]. Repositorio Institucional <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7536/BC-1548%20SILVA%20CUBAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Travezaño, S. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería, Universidad Autónoma de Ica, Perú]. Repositorio Institucional

[http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha
%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf)

ANEXOS



CUESTIONARIO

Señor(a) servidor(a) de la administración pública, esta es una encuesta referida a la **BONIFICACION FAMILIAR de S/. 3.00** que usted percibe mensualmente y la **CALIDAD DE VIDA** que presente tener.

Sírvase marcar con una equis (X) en el recuadro de cada pregunta que usted considera como respuesta. Se guardará absoluta reserva de su identidad.

| No | PREGUNTAS | SIEMPRE | NUNCA | A VECES |
|----|--|---------|-------|------------|
| 1 | ¿Recibe usted la bonificación familiar cada mes igual al monto de la asignación familiar de los trabajadores del régimen 728? | | | |
| 2 | ¿Respeto el Estado peruano su dignidad al reconocerle la bonificación familiar de S/. 3.00 por cuatro miembros de su familia? | | | |
| 3 | ¿Goza usted de todos sus derechos al percibir su bonificación familiar? | | | |
| 4 | ¿Se siente usted discriminado(a) al recibir S/. 3.00 de bonificación familiar por igual trabajo que realizan los trabajadores del régimen 728? | | | |
| 5 | ¿Contribuye para usted lo suficiente la bonificación familiar otorgada por el Estado a los servidores públicos? | | | |
| 6 | ¿Tiene usted un hogar excelente sin problemas económicos y calidad de vida con su bonificación familiar? | | | |
| 7 | ¿Tiene usted un desempeño laboral eficiente al cumplir con sus obligaciones de servidor público? | | | |
| 8 | ¿Ahorra usted lo suficiente de su bonificación familiar para la educación y cuidado de sus hijos menores y les da a ellos calidad de vida? | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 9 | ¿Logra usted un desarrollo personal y familiar con alta calidad de vida con su bonificación familiar? | | | |
| 10 | ¿Cree usted que la bonificación familiar otorgado por el Estado a los servidores públicos debe ser incrementado según el costo de vida? | | | |

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia

TITULO: Bonificación familiar y calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | INDICADORES | METODOLOGIA |
|--|--|--|---|--|--|
| <p>General: ¿Cuánto contribuye la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023?</p> | <p>General: Identificar cuánto contribuye la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.</p> | <p>General: La bonificación familiar contribuye en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.</p> | <p>V. Independiente (X) Bonificación familiar</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Bonificación familiar igual a asignación familiar - Respeto a su dignidad - Goce de todos sus derechos - Igual remuneración por igual trabajo - Suficiente para los gastos | <p>- Tipo de investigación: Básica no experimental</p> <p>- Alcance: Explicativo</p> <p>- Enfoque: Cuantitativo</p> |
| <p>Específicos: ¿Qué grado de bienestar otorga la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023?</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 al percibir una bonificación familiar, Cerro de Pasco 2023?</p> | <p>Específicos: Determinar el grado de bienestar que otorga la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.</p> <p>Demostrar la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 al percibir una bonificación familiar, Cerro de Pasco 2023.</p> | <p>Específicas: El grado de bienestar es excelente al otorgar la bonificación familiar en la calidad de vida del servidor público del régimen laboral 276 de Cerro de Pasco, 2023.</p> <p>La calidad de vida es óptima del servidor público del régimen laboral 276 al percibir una bonificación familiar, Cerro de Pasco 2023.</p> | <p>V. Dependiente (Y) Calidad de vida</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Excelente sin problemas económicos - Desempeño laboral - Tener suficiente para la educación y cuidado de hijos menores y/o con discapacidad - Desarrollo con satisfacción personal y familiar - Cuidado de la vida y salud | <p>- Métodos: Científico, lógicos, hermenéutico y heurístico</p> <p>- Diseño: Transeccional</p> <p>- Población: 123 servidores públicos</p> <p>- Muestra: 38 servidores públicos que perciben la bonificación familiar</p> <p>- Técnicas e instrumento de recolección de datos: Encuesta - cuestionario</p> |
| | | | <p>V. Intervinientes Trabajadores con igualdad de derecho</p> | | |