



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores  
de la Oficina de Logística del INCN - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogado**

**AUTORES:**

Ramal Mazuelos, Renato David ([orcid.org/0000-0002-7428-7054](https://orcid.org/0000-0002-7428-7054))

Vegas Quiroz, Marlene Socorro ([orcid.org/0000-0002-4840-8465](https://orcid.org/0000-0002-4840-8465))

**ASESOR:**

Mag. Molina Lancho, Carlos ([orcid.org/0000-0002-8264-0436](https://orcid.org/0000-0002-8264-0436))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, nuestra Tesis está dedicado a Dios por la fortaleza que nos brinda para seguir adelante, así mismo a nuestros padres y familia por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor Mag. Carlos Molina Lancho por su dedicación y entrega para la elaboración de nuestra Tesis y a nuestras amistades más cercanas por motivarnos a seguir mejorando día a día.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

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

Yo, MOLINA LANCHO CARLOS, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023", cuyos autores son VEGAS QUIROZ MARLENE SOCORRO, RAMAL MAZUELOS RENATO DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOLINA LANCHO CARLOS DNI: 31041202 ORCID: 000-0002-8264-0436	Firmado electrónicamente por: CMOLINAL, el 11-12- 2023 12:21:44

Código documento Trilce: TRI - 0679169





# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

## **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, VEGAS QUIROZ MARLENE SOCORRO, RAMAL MAZUELOS RENATO DAVID estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MARLENE SOCORRO VEGAS QUIROZ DNI: 10439570 ORCID: 0000-0002-4840-8465	Firmado electrónicamente por: MVEGASQ1 el 03-12-2023 08:41:04
RENATO DAVID RAMAL MAZUELOS DNI: 45989087 ORCID: 0000-0002-7428-7054	Firmado electrónicamente por: RRAMALMA18 el 03-12-2023 10:49:52

Código documento Trilce: TRI - 0679167



## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de la Investigación .....	15
3.2. Categorías, Sub Categorías y matriz de categorización .....	16
3.3. Escenario de Estudio.....	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas de Recolección de datos .....	18
3.6. Procedimientos.....	19
3.7. Rigor Científico .....	20
3.8. Métodos de análisis de información.....	21
3.9. Aspectos Éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES .....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS .....	70

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos .....	71
Anexo 3. Solicitud de permiso para la realización de la investigación en la oficina de Logística del INCN.....	74
Anexo 4. Consentimiento y/o asentimiento informado.....	75
Anexo 5. Validación de guías de entrevista .....	76
Anexo 6. Resultados de similitud del programa Turnitin.....	79
Anexo 7. Guía de entrevista de los servidores de la oficina de Logística del INCN .....	80

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de categorización .....	16
Tabla 2. Lista de participantes servidores del INCN.....	18
Tabla 3. Validación de instrumentos – Guía de entrevista .....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
Tabla N° 01:.....	23
Tabla N° 02:.....	27
Tabla N° 03:.....	31
Tabla N° 04:.....	34
Tabla N° 05:.....	37
Tabla N° 06:.....	40
Tabla N° 07:.....	43
Tabla N° 08:.....	46
Tabla N° 09:.....	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura N° 01</i> .....	26
<i>Figura N° 02</i> .....	29
<i>Figura N° 03</i> .....	32
<i>Figura N° 04</i> .....	35
<i>Figura N° 05</i> .....	38
<i>Figura N° 06</i> .....	42
<i>Figura N° 07</i> .....	45
<i>Figura N° 08</i> .....	47
<i>Figura N° 09</i> .....	51

## RESUMEN

El presente tema de investigación titulada “Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023”, tuvo como objetivo, analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la entidad pública mencionada. Fue de tipo básica con enfoque cualitativo, con diseño de teoría fundamentada. Asimismo, la técnica de recopilación de datos fue la entrevista mediante el instrumento guía de entrevista, validado por tres expertos. Los participantes estuvieron conformados por 10 servidores, entre nombrados y contratados de la entidad. Como resultado se obtuvo que, existe desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas debido a la coexistencia de regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057), a la falta de reconocimiento de beneficios laborales, disconformidad con las condiciones de trabajo y los salarios recibidos, a la falta de valoración de esfuerzos en igualdad de condiciones al asumir una encargatura temporal, entre otros factores. Se concluyó que el Estado peruano debería impulsar la implementación de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057), a través de SERVIR, a fin de lograr su adecuación en el menor tiempo posible.

Palabras clave: Regímenes Laborales, Desigualdad, Beneficios Laborales, Servidor, Servir.

## **ABSTRACT**

The objective of this research topic, entitled "Inequality of labor benefits and discomfort in the servers of the INCN Logistics Office - 2023", was to analyze how the inequality of labor benefits would generate discomfort in the servers of the aforementioned public entity. It was basic with a qualitative approach, with a grounded theory design. Likewise, the data collection technique was the interview using the interview guide instrument, validated by three experts. The participants were made up of 10 employees, both appointed and hired by the entity. As a result, it was obtained that there is inequality in labor benefits and discomfort in the servers of the Logistics Office of the National Institute of Neurological Sciences due to the coexistence of labor regimes (Legislative Decrees No. 276 and No. 1057), to the lack of recognition of labor benefits, disagreement with the working conditions and salaries received, the lack of evaluation of efforts under equal conditions when assuming a temporary position, among other factors. It was concluded that the Peruvian State should promote the implementation of the Civil Service Law (Law 30057), through SERVIR, in order to achieve its adaptation in the shortest possible time.

Keywords: Labor Regimes, Inequality, Labor Benefits, Servant, Serve.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Nuestra máxima norma jerárquica por el cual devienen las demás leyes, dedica expresamente preceptos referentes al derecho del trabajo, las medidas y acciones que debe realizar el Estado con la finalidad de asegurar el respeto y amparo de los mismos.

Según el Informe emitido en el año 2021 por SERVIR - Autoridad Nacional de Servicio Civil, donde señala que, durante el año 2020, manejó un cuadro estadístico, en el que está referido a todas aquellas personas que prestan sus servicios al Estado Peruano, siendo, más de 1 millón 427 mil servidores que laboran en diversas entidades públicas, a nivel Nacional, Regional y Local. Existiendo diferentes regímenes laborales y que se encuentran regulados bajo los siguientes decretos: D. Leg. N° 276, D. Leg. N° 728 y D. Leg. N° 1057.

Las desigualdades de los beneficios laborales y los diferentes regímenes que existen actualmente en el sector público, genera que los trabajadores sientan insatisfacción y una discriminación en incentivos laborales, debido a que no hay uniformidad en las remuneraciones entre los contratados y nombrados que desempeñan las mismas funciones y que mientras el Estado no implemente medidas correctivas que pongan fin al quebrantamiento de los derechos del trabajo de los servidores estatales, no podrá lograrse una gestión pública que cumpla con los estándares establecidos.

El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS), conocido como CAS, no se encuentra sujeto a la carrera pública, donde solamente se le otorga ciertos beneficios, en comparación con el D. Leg. N° 276 en la que otorga estabilidad laboral y mejores beneficios económicos.

La Ley N° 30057 o también llamada Ley servir que se encuentra vigente desde el año 2013, tiene como finalidad lograr la implementación de un régimen único y especial, que otorguen excelentes beneficios laborales y ambientes laborales dignos para todos por igual en donde se valore la preparación profesional y el buen desempeño en el centro de labores, dando por terminado con el caos de los contratos



laborales en cuestiones de salarios, derechos y deberes de los servidores del Estado.

Los sindicatos de los trabajadores exigieron la eliminación del Régimen CAS, por lo cual se emitió la Ley N° 31131 que indicaba que los trabajadores pasarían a formar parte de los regímenes D. Leg. N° 276 y D. Leg. N° 728 respectivamente, cumpliendo ciertos parámetros como laborar por lo menos dos años de manera continua o tres años de manera discontinua o que desarrollen labores permanentes, pasando a obtener el plazo indeterminado, siendo publicada esta Ley en marzo de 2021.

Ante ello, el Ejecutivo se pronunció interponiendo un recurso de inconstitucionalidad total de la Ley N° 31131, alegando que contravienen los artículos: 43, 78, 79, 118 inc. 3 y 17 de la Constitución.

En esa misma línea, en diciembre del 2021, el Tribunal Constitucional (en adelante TC), emitió mediante la STC Exp N.º 0013-2021-PI/TC, declarando fundada en parte dicho recurso constitucional y; por ende, inconstitucionales los Arts: 1, 2, 3, 5, así como las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley mencionada en el párrafo anterior y contraviniendo los artículos: 78, 79, 118 inc. 3 y 17 de la Constitución, permitiendo con ello que el personal CAS bajo dicho régimen ahora se encuentren contratados bajo plazo indeterminado.

Asimismo, el TC señaló que la Ley antes mencionada, afectaba la reforma del servicio civil, toda vez que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR se encuentra fomentando en el marco de acuerdo a su competencia las gestiones en lo referente al recurso humano del Estado, a fin de organizar y uniformizar el régimen del empleado público.

Sin embargo, para que las entidades pasen a formar parte del régimen único de SERVIR, deberán cumplir con una serie de lineamientos, la que daría inicio al proceso de implementación al nuevo régimen de la administración pública.

Encontrándose hasta la fecha recién las entidades en etapa de transición, en la que el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas (en adelante INCN), siendo el

escenario de estudio de la presente investigación, la cual está adscrita al Ministerio de Salud como unidad ejecutora, se encuentra en la Fase 1 (Primera etapa de Análisis Situacional).

La presente Tesis, se encuentra enfocada en la **problemática** que se ha visto reflejada con el transcurrir del tiempo en el personal administrativo de la Oficina de Logística del INCN, debido a la presencia de diferentes regímenes de trabajo a nivel estatal, entre ellos el régimen CAS y la 276, por lo que se evidencia desigualdad en los beneficios, bonificaciones, remuneraciones laborales y además en el caso de los contratados (CAS) la Ley no les permite recibir escolaridad, hacer carrera pública en base al mérito, así como tampoco se les reconoce el tiempo de servicio en caso de pasar a ser nombrados; ello ocasiona que exista malestar en los servidores contratados y nombrados.

Asimismo, las leyes de presupuesto prohíben el nombramiento del personal administrativo bajo dicho régimen y solo permiten a los asistenciales, resultando ello ser discriminatorio.

Como **problema general** ¿Cómo la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023? **primer problema específico**, ¿Cómo la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023? **segundo problema específico** ¿Cómo la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023?

En tal sentido, la presente tesis se **justifica teóricamente** porque aportará conocimientos respecto a las disparidades entre servidores que realizan las mismas funciones en el mismo centro laboral y que cuentan con el mismo grado académico o perfil profesional, pero que ganan distintos salarios, debido a que fueron contratados bajo regímenes laborales diferentes. Asimismo, porque no resulta beneficioso para el Estado ya que no genera un incentivo para lograr una

productividad laboral óptima a fin de ofrecer un servicio de calidad mediante la utilización de distintas fuentes de información examinadas; permitiendo la probabilidad de debatir o se adicione los conocimientos brindados. Aunado a ello, se tiene por **justificación práctica**, que es imprescindible y de importancia, dado la existencia de la problemática que se tiene es real, la cual se da en perjuicio de los servidores de la Oficina de Logística del INCN,debiendo preocuparse el Estado en velar por el cumplimiento de la transición en el menor tiempo posible. De igual manera, se obtuvo como **justificación metodológica**, la recopilación de datos, con la técnica de la entrevista y la investigación documental, siendo el material examinado: leyes, reglamentos, artículos académicos, tesis, revistas, proyectos académicos, informes, a fin de llegar a conocer la norma vigente y dar respuesta a nuestra problemática planteada.

En vista de ello, nuestro **objetivo general** es Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.

En cuanto a los objetivos específicos, como **primer objetivo específico** Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023; y como **segundo objetivo específico** Analizar de que, manera la desigualdad de beneficios generaría baja productividad laboral en los servidores de la Oficina deLogística del INCN - 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se sustentan los antecedentes internacionales y nacionales, así como los distintos criterios conceptuales:

**A nivel internacional**, ubicamos a **Velaña (2019)**, quien, en su Artículo de Investigación realizado en la república ecuatoriana, buscó establecer si el Estado cumplía con lo señalado en el Art. 229 del Estatuto de dicho país, en vista de que las instituciones del gobierno llevan a cabo contratos eventuales a los servidores, habiendo la probabilidad de no permitir llevar el sustento a las familias ecuatorianas, a través del método de contratación, al ser el plazo contractual a corto tiempo. Se realizó entrevistas semiestructuradas a abogados especialistas en Derecho laboral. La técnica que se usó fue crítico propositivo con enfoque cuali-cuantitativo, a través de la utilización de libros, jurisprudencias y demás documentos. Se concluyó que para sosegar la inestabilidad de los contratos ocasionales a nivel nacional como regional, lo adecuado es la utilización de la norma técnica de subsistema para elegir al personal de acuerdo a los Arts.: 11, 61 y 228 de la Carta Magna de la república ecuatoriana. Además, se concluye también que, si existe vulneración a lo establecido en su estatuto, ya que según lo referido se excluye o diferencia a determinados trabajadores estatales al no pertenecer a la administración pública.

Por otro lado, se encontró a **González (2019)**, quien en su Trabajo de Grado - Maestría, desarrollado en la república colombiana, buscó realizar una comparación y análisis sobre la desigualdad en términos de la calidad del trabajo entre los contratos por prestación de servicios y los contratos de planta en el sector estatal colombiano, usando la gran encuesta integrada de hogares. Como resultado se obtuvo que existen brechas que colocan en una escala inferior a los contratistas con respecto al sueldo mensual, la apreciación de trabajo permanente, el agrado con las circunstancias y beneficios laborales. Se concluye que es imprescindible que haya cambio en las leyes para reducir las diferencias con relación a la calidad del trabajo por el tipo de contrato. Asimismo, se recomendó la ejecución de pruebas anticipadas por parte del

Estado para que de esa forma se permita identificar las implicancias de dichos cambios, tanto a grado de organización como a grado de las personas.

En cuanto al Artículo de Investigación desarrollado por **Fernández y Gonzáles, (2020)**, en la República Argentina, quienes buscaron examinar las variaciones y cualidades del empleo público de dicho país desde el año 2003. Además, se estudió el desarrollo o progreso con respecto al empleo del régimen privado, llevando a cabo un análisis de descripción cuantitativa mediante la aplicación de distintos medios de información con diversos grados de cobertura. Asimismo, restauró una gama de antecedentes concerniente al empleo remunerado registrado en el ámbito público y privado, completando con los datos publicados en la Gaceta Fiscal. Se concluye que procederá el redimensionamiento de las fábricas estatales y el traspaso de tareas bajo el control del sector público al sector privado, debido a la incertidumbre en las condiciones de contratación de los empleados.

Asimismo, **Gonzáles -Tenemaza, et al., (2020)**, en su investigación realizada en Ecuador, tuvieron como objetivo analizar la productividad laboral de la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo, en la que su población estuvo conformada por todos los servidores y trabajadores de la Entidad mencionada anteriormente. Finalmente, concluyeron que la optimización de los medios disponibles a través de la implementación de moderna tecnología, estructuración de los procedimientos y permanente inducción de los trabajadores, fortalecerán la complacencia de los usuarios y mejora de la imagen de la entidad.

En lo que respecta en el Artículo de Investigación de **Guacheta y Rojas, (2021)**, en el país de Colombia existe desigualdad entre los empleados estatales y trabajadores oficiales al momento de acceder a la administración judicial en lo concerniente al caso laboral, toda vez que no pueden reclamar sus derechos ante las autoridades judiciales y administrativas. El método empleado en esta investigación es cualitativo, a través de uso de técnicas como análisis de

documentos, normas y otros, de la misma manera utilizó la técnica de estudio de caso, donde se ha evidenciado las diferencias para tener acceso a la administración de justicia. Por otro lado, este proyecto como resultado han encontrado que hay vulneración ante la desigualdad de los derechos laborales, cuando ambos regímenes prestan servicio al estado y ello constituye una barrera al momento de pedir justicia ante los problemas laborales.

**A nivel nacional**, se encontró a **Vásquez (2018)**, en su Tesis, en el que buscó establecer las consecuencias que emana la Ley SERVIR en la permanencia del empleo de los trabajadores en la Gerencia de la Región de Salud de Lambayeque, para esto se analizó la muestra de un total de 163 trabajadores, siendo un estudio observacional, descriptiva y explicativa. En el presente trabajo se obtuvo como resultado que el 51.5% tendría un efecto negativo en la permanencia laboral, señalando que el 43.6% debería variar la Ley del Servicio Civil y un 33.1% refiere que debe abolirse. Por lo que finaliza que el 51.5% del personal que labora en GERESA aseguraron que de aplicarse la Ley antes mencionado afectaría considerablemente la estabilidad laboral.

Por otro lado, **Orozco (2019)**, quien, en su Tesis de Investigación desarrollada en la Biblioteca Nacional del Perú, buscó determinar la manera en que repercute los distintos regímenes laborales en la satisfacción de los trabajadores, para esto se estudió al 100% de trabajadores de la entidad pública en mención. Se aplicó el método estadístico con la finalidad de dar validación a las hipótesis planteadas. Se obtuvo como resultado, que los distintos sistemas laborales inciden en la complacencia de los trabajadores de la Biblioteca Nacional con un grado de confianza del 95%. Procediendo a concluir que los distintos sistemas laborales actuales del aparato estatal, concretamente a través de la Biblioteca Nacional, perjudica desfavorablemente el estado de motivación laboral en los trabajadores a causa del sueldo diferenciado entre regímenes.

El trabajo de Investigación de **Arcos (2020)**, estableció el siguiente objetivo

general de estudio: evidenciar la probabilidad de la adulteración del vínculo laboral predispuesto a modalidad en el ámbito de los fundamentos laborales. La población de estudio fue seleccionada del distrito de los Olivos, en el cual, los datos que se procesó fueron en base al análisis documental, información estadística y hechos determinados. Asimismo, fue llevado a cabo mediante el análisis de la relación de disparidad que existe entre empleador y el colaborador. También fue importante analizar la legislación laboral, así como estudiar e interpretar los fundamentos o lineamientos laborales, del mismo modo se examinó si el contrato de trabajo podría ser afectado a través de un engaño laboral. En dicha investigación se logró mostrar o evidenciar la desnaturalización del nexo laboral. Podemos señalar también, que el enfoque usado en el presente trabajo de investigación fue cualitativo, debido a que él estudió fue básico, descriptivo y se usó la teoría fundamentada.

En cuanto a la Tesis de Investigación desarrollada por **Quispe (2021)**, en el que buscó determinar la relación entre los empleados del Policlínico de EsSalud de Chiclayo, con respecto a los beneficios sociales y la satisfacción laboral, y que para esto estudió a una población de 53 trabajadores, siendo realizado de forma descriptiva y correlacional. Determinando que no forzosamente las retribuciones sociales otorgados por las instituciones otorgan la satisfacción en el trabajo a los empleados. Con el análisis realizado concluyó que el nivel de conexión entre la prestación social y la satisfacción del trabajador no obligatoriamente influye en el bienestar del empleado ni coadyuva a mejorar el rendimiento laboral.

Por su parte, **Linares (2023)**, quien en su Artículo de Investigación realizado en el sector del Estado del Departamento La Libertad, buscó explicar la conexión existente entre los derechos de los trabajadores administrativo y el servicio civil meritocrático, para esto se estudió una muestra de 114 participantes en dicho departamento. Se aplicó el cuestionario normalizado como instrumento de recolección de datos, siendo el criterio de inclusión el de formar parte de un régimen laboral bajo la modalidad de nombrado o contratado, para lo cual los resultados permitieron determinar principalmente al servicio civil meritocrático como única forma

laboral para restringir las desigualdades de derechos. Además, se resaltó al mérito, la evaluación, capacitación, desempeño laboral y a la transparencia como prioridades meritocráticas. A través de este análisis se concluyó que sería favorable una reforma integral y no parcial como señala la misma norma.

**La primera Categoría Desigualdad de beneficios laborales**, Fernández (2010), cita a Blau y Duncan (1967), sobre la teoría del mercado dual del empleo, menciona que ha dominado los estudios de clase en años anteriores, en cambio el patrocinador argumenta que los resultados del mercado laboral y las disparidades existentes están determinados por factores estructurales relacionados con las características del empleo, de las compañías y del campo de la industria.

**La primera subcategoría: Inexistencia de remuneraciones equitativas**, Méndez (2017), cita a Solow (1979) sobre la teoría del sueldo eficiente, señala que el rendimiento de los empleados de una empresa se relaciona de manera positiva con los salarios. Si los empleados están significativamente bien pagados, es probable que su lealtad sea mucho mayor, se esmeren mucho más al momento de realizar sus actividades laborales y se esfuercen por conservar sus puestos de trabajo. Las empresas establecen sus sueldos unilateralmente y escogen no reducir los sueldos al nivel del mercado porque esto alteraría considerablemente de manera negativa el esfuerzo laboral, su producción laboral y en último grado las ganancias de la empresa.

Por otro lado, **Kim T-Y et al; (2019)**, mediante un estudio de contraposición social, analizó las apreciaciones de los empleados con respecto a la igualdad de salarios justos las cuales fueron de apreciación negativa debido a la existencia de sueldos reducidos o algunas veces desmedidos para algunos trabajadores sin merecerlos.

**Galvis (2014)**, cita la teoría del fonde de sueldos de John Stuart Mill, partidario de los lineamientos y normas del pensamiento económico liberal, desarrolló la teoría



hasta la médula: los sueldos dependen básicamente de la oferta y la demanda de mano de obra o como suele expresarse de relación entre capital y población. El número de clases o mejor dicho el número de trabajadores asalariados, por capital significa solo capital circulante, ni siquiera todo, sino solo la parte utilizada para la adquisición directa del trabajo.

**Palacios (2019)**, en su artículo plantea acerca de la jurisprudencia y doctrinas ya sea nacionales o internacionales, siendo la problemática en torno a la igualdad de sueldos en el Perú, existiendo aun brechas salariales, toda vez que el acceso al empleo en altas direcciones resulta mejor pagado, pero para que no siga existiendo la desigualdad salarial y sea equitativa, deberá de llevarse a cabo políticas salariales la cual permitirá con objetividad mejoras salariales e incentivos. Siendo de importancia que las empresas deberán establecer la remuneración de sus trabajadores a partir de estrategias confiables y valorar los puestos de trabajo, la cual contribuirá a contar con legítimos criterios objetivos de diferenciación salarial. Ello no solo cumplirá un fin ante la sociedad, logrando también incrementar la productividad y la calidad en el centro laboral.

**De la segunda sub categoría: Falta de oportunidad de hacer carrera pública en base al mérito, Rastrollo (2021)**, en su artículo de investigación refiere que no hay duda que en sus apariencias principales la administración pública se organiza y se reglamenta por: Decretos Legislativos 276 y 1057, y la Ley 30057, no obstante, se hallan una excesiva cantidad de preceptos sectoriales. Esta dispersión de regímenes laborales impide promover una política uniforme que se desarrolle de manera análoga a la fase renovación y actualización de la administración. El acceso a la carrera pública deberá versar en base a dos criterios básicos: evaluación del desempeño y la capacitación, siendo estos un derecho y un deber respectivamente, de los servidores públicos. Del mismo modo, se debe priorizar un ingreso verdaderamente justo y equitativo en donde los concursos se ajusten a dos principios fundamentales: publicidad y transparencia, para que el proceso de acceso

y ascenso cumpla con lo señalado en la Constitución Política del Perú con el objetivo de que no resulte discriminatorio para ningún ciudadano del Perú.

**Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013)**, define en sus normativas publicadas el resumen de las características que consta en la reforma del servicio civil peruano, en la cual lo que busca es valorar la función pública, procediendo a aplicar la meritocracia al momento de ingresar al régimen único, con la finalidad de acceder al ascenso y permanecer en el servicio civil, de esta manera el servidor público será clasificados de acuerdo a sus funciones como: funcionarios públicos, directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Ello influirá no solo en mejor remuneración, sino también a incentivar en su desarrollo personal y profesional en la carrera pública.

**De la segunda categoría: Malestar en los servidores, Carrera (2021)**, cita a Palmar (2014), sobre la teoría de la Eficacia del trabajo, señalando que la efectividad del trabajo son todos los comportamientos y acciones observables de los asociados que son inevitables para cumplir con las metas organizacionales y que puedan medirse en términos de desempeño y competencia en el nivel de apoyo de la institución. La productividad en el trabajo será el resultado de los sentimientos y pensamientos del individuo sobre las cualidades con las que se realiza el trabajo para el logro de sus fines y el compromiso necesario con la institución.

**De la primera subcategoría: Insatisfacción laboral**, Sabater et. al. (2018), recoge la teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg, elaborada en 1959, sugiere que hay dos conjuntos de factores relacionados con el trabajo: extrínsecos e intrínsecos. El primero se refiere a los factores de higiene relacionados con las condiciones de trabajo en relación con la propia empresa. El segundo son los factores motivacionales relacionados con la satisfacción laboral y las posibilidades en que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades, es decir, aspectos específicos del trabajo y oportunidades para usar sus habilidades, responsabilidades y oportunidades de crecimiento.

Con respecto a las teorías que dieron soporte a nuestra investigación, ubicamos la teoría de **Rafael Nazario (2006)** quien desarrolló la teoría de que no basta con brindar sueldos competitivos, sino que se debe tener en cuenta componentes importantes como los beneficios a los empleados.

El autor recalcó que hay dos tipos de retribución: retribución directa e indirecta. La primera alude a aquella que normalmente se recibe en dinero, la cual disfruta el trabajador por la simple razón de poner a disposición su mano de obra a quien dirige la empresa. Por otro lado, la segunda es la que adquiere el asalariado por la sola condición de pertenecer a la compañía, dicho, en otros términos, se refiere a los beneficios que entrega el empleador.

Asimismo, el autor sostuvo que para que algún otorgamiento de la compañía o centro laboral sea considerado como *beneficios*, deben cumplir con por lo menos dos lineamientos: que dichos beneficios coadyuven con mejorar el nivel de vida de sus empleados lo que coadyuvará a mejorar la unión, la motivación y el compromiso con la empresa o institución y aunque no sean otorgados como una ganancia directa (dinero) deberán al menos servir como un ahorro de gastos (económicos o físicos) o una utilidad para el usuario.

**De la segunda subcategoría: Baja productividad laboral, Félix et. al. (2018)**, cita la Teoría de la tensión laboral, donde los autores Ivancevich y Matte (1989) citado en Vargas (2011), idearon un modelo instructivo de estrés en el centro de trabajo, estableciendo que el estrés está determinado por los aspectos individuales del empleado y que su contestación adaptiva al estrés estará influenciada tanto por las características personales como por el papel de las situaciones o eventos externos que imponen demandas fisiológicas y psicológicas especiales al individuo, realizando así diversas conductas.

Asimismo, **Ivanov y Usheva (2021)** señalan en su investigación que la actividad profesional o laboral es fundamental en las empresas que existen hoy en

día y que en el presente un factor determinante para la adaptación a la globalización empresarial es la motivación. Dicho, en otros términos, se entiende que la baja motivación al personal generaría diferentes componentes en las empresas independientemente del sector y que sin empleados considerablemente estimulados las compañías podrían negativamente enfrentar desinterés por comprometerse con la organización.

Finalmente, tenemos como **enfoques conceptuales**: **Personal Nombrado**: de acuerdo a la normativa del Decreto Legislativo N° 276, se le considera al servidor que bajo este régimen tiene el objetivo de asegurar la participación de personas idóneas, garantizando su estabilidad, fortaleciendo su desarrollo y promueve su realización personal en sector público. **Personal contratado**: personal que labora en las entidades públicas según la RAE, sin embargo, existe el régimen D. Leg. N° 1057 en la que se da mediante un contrato que establece una forma especial del derecho administrativo y privativa del sector estatal, no perteneciendo a la Ley de Bases de la Carrera Pública, al régimen del trabajador del sector privado ni a otros preceptos que regulan las profesiones administrativas especiales. **Meritocracia** según la RAE: es un procedimiento del gobierno que asigna empleos de responsabilidad en función del mérito individual, esto sucede actualmente y se trata de la idea de que cualquier persona puede ascender en la sociedad si se lo propone. Es decir, asumiendo que las personas pueden aumentar sus remuneraciones y ascender en la escala social a través de sus propios talentos y esfuerzos. **Carrera Administrativa** definida en la RAE como: las oportunidades que se les brinda a los funcionarios del Estado, mediante una organización que coadyuve con la promoción y desarrollo profesional, igualmente encaminadas a asegurar la eficiencia de la administración y funcionamiento del Estado; estabilidad e igualdad de oportunidades para acceder y avanzar en la actividad pública. Concerniente al **Gasto Público**, de acuerdo a la RAE señala que es la capacidad presupuestaria que se da a ciertos cargos públicos o privados para cumplir con las actividades sociales y según estudios económicos, refleja el desempeño fiscal y económico del país y puede expresarse en términos más operativos como la expresión de programas económicos y sociales adoptados

a través del presupuesto. En lo que concierne a **Desigualdad**, según López-Aranguren, E. (2005) describe a la desigualdad como el trato diferenciado que denota disparidad o discriminación de una persona a otra, en virtud de su condición social, económica, religiosa, a su sexo, raza o de cualquiera otra índole. **Discriminación**, de acuerdo a la RAE, la discriminación es la relación de manera desigual o consideración desventajosa hacia una persona o colectividad por razones de sexo, condición física o mental, raza, entre otros. **Equidad**, según INMUJERES, alega que, la equidad es un principio ético normativo orientado a los factores pendientes por satisfacer en un concreto sector de la ciudadanía. **Igualdad** es un derecho humano que atañe a todos los individuos y que no está sujeto a necesidades en específico.

### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de la Investigación

##### Tipo de Investigación

Para **Esteban (2018)**, la investigación básica o pura se encuentra dividido en: exploratoria, descriptiva, explicativa y predictiva. Sin embargo, la tesis está realizada en base a la investigación básica descriptiva, toda vez que lo se busca es la de recopilar datos e informaciones sobre los aspectos o dimensiones de las personas en la problemática en el entorno laboral, respondiendo una serie de preguntas concernientes a la situación.

El tipo de nuestra investigación fue básica porque lo que se buscó fue interpretar, conocer, discernir y amplificar nuestros conocimientos científicos dentro de un campo de estudio sin que forzosamente estos conocimientos acaben en algún modelo de producto o innovación práctica. **López (2021)**.

##### Enfoque del Estudio

Se decidió por el enfoque cualitativo, porque lo que se pretendió fue obtener información de 10 servidores administrativos de la Oficina de Logística del INCN. Los datos que nos interesaron de los entrevistados fueron sus conceptos, experiencias, vivencias y percepciones con la finalidad de analizarlos y comprenderlos y de este modo poder responder a las preguntas de nuestra investigación y generar conocimiento. **Hernández & Mendoza (2018)**.

Según dicha teoría, existen tres métodos de investigación: cuantitativo, cualitativo y mixto cada uno de los cuales tiene características diferentes. En este análisis, se ha utilizado un enfoque cualitativo, ya que nuestro estudio es descriptivo de acuerdo a las características del problema encontrado y de los puntos de vista descritas en las guías de entrevistas, a disparidad del cuantitativo lo que busca es la investigación en base a los valores estadísticos o numéricos, **Hernández, et al. (2018)**.

## Diseño de Investigación

El diseño que se aplica es la **teoría fundamentada**, tal como lo plantea Hernández, et al. (2018), la investigación está en base a la información que se obtiene de la recopilación de datos, apoyado por especialistas en la utilización de la guía de entrevista y la exploración de guías de las fuentes elegidas, así como las que están basadas en: marco normativo, artículos científicos, tesis y las teorías.

El diseño de investigación fue de teoría fundamentada ya que nos permitió brindar una explicación general del fenómeno de estudio desde la óptica de diferentes participantes. **Hernández & Mendoza (2018)**.

### 3.2. Categorías, Sub Categorías y matriz de categorización

En esta investigación se ocupó y se elaboró categorías y sub categorías, en lo que respecta a la primera categoría se tuvo como punto de vista la desigualdad de los beneficios laborales y como subcategorías inexistencia de remuneraciones equitativas y falta de oportunidad para hacer carrera pública en base al mérito. En la segunda categoría de nuestra investigación se identificó el malestar en los servidores, estableciéndose como sub categorías, insatisfacción laboral y la baja productividad laboral.

Del mismo modo, se ha establecido en la matriz de categorización apriorística de forma eficiente y adecuada, la elaboración de la tesis y que se encuentra en el Anexo 1.

Se precisa de manera concisa cada categoría con su subcategoría respectiva:

<b>CATEGORIA</b>	<b>SUBCATEGORIA</b>
<b>CATEGORIA 1:</b> Desigualdad de beneficios laborales.	Inexistencia de remuneraciones equitativas Falta de oportunidad de hacer carrera pública en base al mérito

---

**CATEGORIA 2:**

Malestar en los servidores

Insatisfacción laboral.

Baja productividad laboral

---

*Fuente: creación personal (2023)**Se anexa matriz de categorización apriorístico***3.3. Escenario de Estudio**

El marco de la localización del epicentro del problema, se halló en la Oficina de Logística del INCN siendo la unidad ejecutora a la cual pertenece al Ministerio de Salud, donde laboran los servidores públicos bajo la modalidad de nombrado y contratado. Encontrándose esta entidad aún en proceso de implementación para que los trabajadores sean parte del nuevo régimen único, es por ello, que se consideró necesario analizar la posición laboral de los compañeros de la Oficina de Logística del INCN desde un punto de razonabilidad neutral y objetivo.

**3.4. Participantes**

En la Oficina de Logística, se solicitó la colaboración de 10 servidores administrativos tanto nombrados como contratados, bajo los regímenes laborales del D. Leg. 276 y D. Leg. 1057, con el propósito de obtener datos destacados, no adquiriendo resultados y/o conclusiones de un modelo estadístico. **Hernández et al., (2018).**

La muestra fue de tipo no probabilístico, la misma que fue seleccionada por los investigadores en base al criterio por conveniencia debido a su velocidad, efectividad en la obtención de valiosos aportes para la investigación y facilidad de disponibilidad de la muestra. **Hernández & Mendoza (2018).**



**Tabla 2. Lista de participantes servidores del INCN**

<b>N°</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Cargo</b>	<b>Condición Laboral</b>	<b>Tiempo de Servicio</b>
1	Servidor Contratado	Técnico Logístico	-----	D.Leg. N° 1057	<b>13 años</b>
2	Servidor Nombrado	Técnico Administrativo I	-----	D.Leg. N° 276	<b>10 años</b>
3	Servidor Contratado	Técnico Administrativo	-----	D.Leg. N° 1057	<b>8 años</b>
4	Servidor Nombrado	Técnico Administrativo	-----	D.Leg. N° 276	<b>11 años</b>
5	Servidor Nombrado	Técnico Administrativo I	-----	D.Leg. N° 276	<b>11 años</b>
6	Servidor Contratado	Especialista Logístico	Jefe de Logística	D.Leg. N° 1057	<b>11 años</b>
7	Servidor Nombrado	Técnico Administrativo I	-----	D.Leg. N° 276	<b>35 años</b>
8	Servidor Nombrado	Técnico Administrativo I	-----	D.Leg. N° 276	<b>24 años</b>
9	Servidor Nombrado	Técnico Administrativo II	Jefe de la Unidad de Programación e Información	D.Leg. N° 276	<b>33 años</b>
10	Servidor Contratado	Digitador	----	D.Leg. N° 1057	<b>06 años</b>

*Fuente: creación personal (2023)*

### **3.5. Técnicas de Recolección de datos**

Al elaborar una investigación con disciplina científica, es imprescindible tomar en consideración los procedimientos, técnicas y herramientas como aquellos componentes que brindan la realidad empírica del estudio realizado. Asimismo, podemos mencionar que las técnicas implican el grupo de herramientas que se decidirá utilizar para el desarrollo del procedimiento, en tanto que los instrumentos insertan los medios que coadyuvan a recopilar, transformar y examinar la información relevante. **Hernández & Duana (2020)**.

Para recopilar la información de los servidores se usó la técnica de entrevista, a través de la guía de entrevista que ha sido considerado como herramienta en la que contienen las respuestas a las preguntas realizadas, siendo de suma importancia para el tema de investigación.

En lo que respecta a **Mata (2020)**, señala que la entrevista es una manera de compendiar información cualitativa usada extensamente. Entre las ventajas, se puede destacar la de conseguir información de gran importancia para la investigación, siendo perceptivo que será a partir de un dialogo guiado y que concierne a los objetivos específicos de la investigación.

Por otro lado, el estudio de los medios o herramientas cualitativas plantea una observación más amplia del fenómeno social, no limitándose a medir tal fenómeno con las herramientas cuantitativas, sino que lo realizan con conexión a la realidad, permitiendo llegar a resultados más profundos, por lo que se da a través de recolección de datos permitiendo un acercamiento entre la realidad y los objetivos. **(Alegre, 2022)**.

### **3.6. Procedimientos**

Se detalla el método que se utilizó para realizar el análisis y recopilar lo investigado de acuerdo a las categorías y subcategorías:

1. Se demarcó la rama del derecho, observando que corresponde al derecho laboral.
2. Se determinó el problema general, específico, los objetivos respectivos, las categorías y sub categorías, lo cual nos permitió realizar una matriz de categorización apriorística, en la cual fue corroborada por expertos y la que ha servido de base de datos para recopilar toda la información, y en la que se ha considerado como primeras categorías los siguientes: Desigualdad de beneficios laborales y Malestar en los servidores, y como sub categorías: Inexistencia de remuneraciones, falta de oportunidad de hacer carrera pública

en base al mérito, insatisfacción laboral y baja productividad laboral.

3. Se cumplió con categorizar distintos trabajos de investigación y tesis entre nacionales e internacionales, relacionándose con: categorías y sub categorías de la investigación de varios autores.
4. Para la transcripción, se ordenó, organizó y tabuló la información compilada utilizando la herramienta de la guía de la entrevista, brindando una descripción completa y detallada de todo lo recolectado. Para el análisis de datos se utilizó el software Atlas. Ti 2023, el cual fue de gran utilidad para poder codificar, proyectar e interpretar los datos de acuerdo con el entendimiento y percepciones de los entrevistados a través de las respuestas brindadas en la guía de entrevista, más adelante se llevó a cabo el proceso de triangulación de la información, con los antecedentes, el marco teórico, y lo recopilado en las entrevistas para que con posterioridad dar a conocer los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación efectuada.

### **3.7. Rigor Científico**

Como este estudio tiene un enfoque cualitativo, el rigor se define por la relación lógica, la solidez, la validez, la verificabilidad y la transmisibilidad o adecuación generadora de factores metodológicos, que se han aplicado en el marco de la investigación, en lo concerniente a la desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores (categorías principales), la que ha permitido obtener conclusiones válidas y que, al ser la tesis de investigación básica, se obtuvo un trabajo verídico, la cual nos ayudó a comprender el fenómeno de estudio y generar nuevos conocimientos, siendo de utilidad para la colectividad laboral.

Del mismo modo, para impulsar el rigor científico del estudio, se utilizó la técnica de entrevista y el instrumento de la guía de entrevista, la cual ha sido revisada y validada por 03 expertos, así como han examinado las preguntas relativas y adecuadas para los fines planteados, las cuales fueron debidamente aprobadas con el porcentaje

correspondiente a fin de garantizar la viabilidad del mismo.

**Tabla 3. Validación de instrumentos – Guía de entrevista**

Validación de Instrumentos			
Instrumento	VALIDADOR	Cargo o Institución	Porcentaje
Guía De Entrevista	Dr. Salas Quispe, Mariano Rodolfo	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
	Dr. Saravia Gonzáles, Poldark	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
	Dr. Quiroz Rosas, Juan Humberto	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
Promedio			95%

*Fuente: creación personal (2023)*

### 3.8. Métodos de análisis de información

El paralelismo de los antecedentes agregada con el uso de los instrumentos que se utilizaron, construyéndose a partir de las categorías siguientes: desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores, que han sido examinados por distintos métodos de investigación; empero, se utilizó el enfoque cualitativo que ha servido para llevar a cabo el análisis correspondiente, primando la compilación de información y que fue analizado con posterioridad, diferenciando del enfoque cuantitativo que se trabaja simultáneamente, **Hernández et al. (2018)**.

Empleando lo siguiente: **i) el método inductivo** porque partimos desde la óptica de la destreza o experiencia hacia el concepto inmaterial o abstracto conociendo las inferencias para arribar a una conclusión, es decir, con este método científico hemos realizado el estudio del fenómeno desde lo particular a lo general. **Palmett**

**(2020); ii) el método hermenéutico** porque hemos basado nuestra labor investigativa en la interpretación de la Ley 30057 la cual está relacionada con nuestro objeto de estudio, con la finalidad de dar a conocer la pretensión original del texto normativo para poder difundirla. Asimismo, se realizó la interpretación de las opiniones o respuestas vertidas por los participantes en la presente investigación, manteniendo en ambos casos su peculiaridad. **Pérez et al., (2019); iii) el método analítico**, aplicado a través de una técnica lógica que consistió en la disgregación de un todo en sus fragmentos y propiedades, lo cual nos permitió una mejor explicación, procesamiento y comprensión de las posiciones que se interpretó, la norma legal que fue materia de análisis y las categorías y sub categorías. **(Quesada & Medina, 2020); y, iv) el método descriptivo** debido a que fue un procedimiento valioso para la obtención de datos durante el proceso de nuestra investigación, el cual consistió en llegar a comprender las diferentes posiciones, prácticas y acciones preponderantes mediante la descripción en razón a que nuestro estudio utilizó un enfoque cualitativo fue necesario describir el problema, las opiniones y respuestas de los participantes y los criterios que mantuvieron para los respectivos análisis. **Guevara et al., (2020).**

### **3.9. Aspectos Éticos**

Esta investigación actual se basó en el apego irrestricto a los preceptos, así como las buenas costumbres y la ética. Dicho esto, los derechos de propiedad intelectual de aquellos autores que han sido empleados para la tesis, son ante todo protegidos, así como reconocidos y está disponible al público, tal como se encuentra considerado en el Decreto Leg. 822, cumpliendo estrictamente con las normas APA 7ma. Ed., respetando las directrices, reglamentos, exigencias y requisitos de la Universidad Cesar Vallejo, mediante la Guía de Elaboración de Trabajos Conducentes a Grados y Títulos, aprobado con la RVI N° 062-2023-VI-UCV, determinando lo consignado por CONCYTEC. Al culminar se ha mantenido los principios éticos, tales como el de determinar la veracidad de la información la que se realizó a través del Software Informático Turnitin.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para realizar el análisis de datos se utilizó el software Atlas. Ti 2023, el cual fue de gran utilidad para poder codificar, proyectar e interpretar los datos de acuerdo con el entendimiento y percepciones de los entrevistados a través de las respuestas brindadas en la guía de entrevista.

Se presentaron los siguientes resultados en concordancia con el **objetivo general**: Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023, **objetivo específico 1**: Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023 y el **objetivo específico 2**: Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN - 2023.

Resultados en concordancia con el **OBJETIVO GENERAL**: Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.

##### **Tabla N° 01:**

##### **PREGUNTA 1: Recurriendo a su experiencia profesional**

¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN - 2023 debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 1</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 2</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 3</b>
<p>Existen varios puntos en los que difieren un régimen respecto al otro, pero el más resaltante es la estabilidad laboral; ya que el régimen 276, garantiza la permanencia y la carrera administrativa, el régimen 1057 establece una relación de subordinación y una vigencia laboral determinada.</p>	<p>Si existe desigualdad entre el personal nombrado bajo el régimen del D. Leg. 276 y el D. Leg. 1057, básicamente que los contratados CAS al no tener acceso a la carrera administrativa y al asumir una jefatura no recibe la remuneración por responsabilidad y que si es asignando a un trabajador nombrado.</p>	<p>Son dos modalidades de contratación y de vínculos laborales diferentes y por lo cual tienen deberes y derechos laborales diferentes, habiendo una desigualdad en los beneficios laborales y este crea un malestar a los trabajadores que pertenecen al D. Leg. 1057 ya que sienten que sus obligaciones son iguales pero sus beneficios diferentes.</p>

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 4</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 5</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 6</b>
<p>Si, es debido a que se contrataron a los CAS con un monto y después les aumentaron, generando un malestar a los trabajadores del D. Leg. 276, sintiendo frustración ya que el sueldo de los trabajadores del D. Leg. 276 nunca aumenta y eso realmente molesta.</p>	<p>Si, considero que existe desigualdad de beneficios laborales entre los nombrados y CAS, lo que muchas veces genera malestar porque en muchos casos el personal nombrado goza de privilegios y beneficios que no tienen los CAS, principalmente la estabilidad laboral.</p>	<p>Si existe la desigualdad de beneficios laborales, porque realizan iguales funciones y actividades en su desempeño laboral, pero con diferentes beneficios por las diferencias que existen en las normas de los regímenes laborales.</p>

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 7</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 8</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 9</b>
Si existe desigualdad entre ambos decretos legislativos y este crea malestar para la misma función que hacen el nombrado y el CAS.	Si existe desigualdad en la Oficina de Logística del INCN, ya que en ambos tienen que realizar las mismas funciones, pero los beneficios son diferentes, tanto en lo remunerativo como en lo laboral.	En el sector público existen regímenes laborales, en este caso CAS y nombrados, los mismos en los que hay desigualdades en cuanto a la remuneración y en algunos casos en beneficios. Asimismo, en la Oficina de Logística existen trabajadores que se sienten comprometidos en sus labores cotidianas cumpliendo sus funciones a pesar de que el Estado brinda al menos estabilidad laboral.

---

**SERVIDOR/ENTREVISTADO  
10**

---

Sí, esto se debe a la desigualdad de sueldos.

---



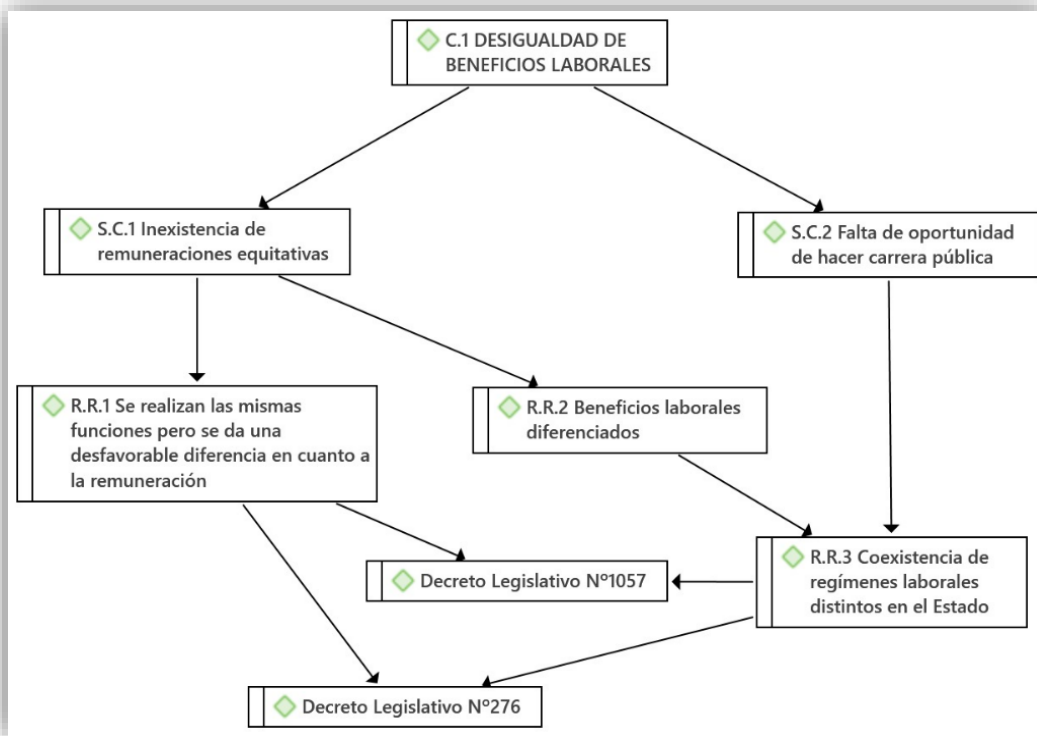


Figura N° 01, creado por Atlas.Ti 2023

### INTERPRETACIÓN:

Desde la óptica de los servidores entrevistados, se pudo colegir que si existe malestar en la Oficina de Logística del INCN a consecuencia de la coexistencia de los regímenes laborales D. Leg. 276 y D. Leg. 1057, los cuales otorgan beneficios laborales distintos. De igual modo los entrevistados, expresan su malestar respecto a que realizan las mismas funciones y tienen las mismas obligaciones pero que desfavorablemente la diferencia radica en el aspecto remunerativo.

**Tabla N° 02:**

**PREGUNTA 2 Apelando a su experiencia profesional**

¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

SERVIDOR/ENTREVISTADO 1	SERVIDOR/ENTREVISTADO 2	SERVIDOR/ENTREVISTADO 3
En relación a la estabilidad laboral, un trabajador del régimen 276 por la estabilidad que tiene, muchas de las veces son menos condicionados a apoyar y trabajar más horas y a asumir incluso más funciones, amparado en el tipo de régimen que se encuentra. Caso contrario pasa con el régimen 1057, que no solo tiene que trabajar más, sino que está sujeto su permanencia y continuidad a una evaluación.	Mi opinión es que la dispersión de regímenes laborales en el sector público hace que se evidencien que las remuneraciones no sean uniformes para lo cual debe de haber una política remunerativa con la finalidad de crear un plan estratégico para que los trabajadores del sector público tengan un igual trato en remuneraciones, beneficios y ascensos.	El Estado debería crear un régimen único a nivel nacional donde todos los trabajadores tengan los mismos deberes y derechos, y así no crear un malestar en todos los trabajadores y tratarlos con los mismos beneficios de acuerdo con su nivel de preparación y sus logros profesionales de cada persona.

SERVIDOR/ENTREVISTADO 4	SERVIDOR/ENTREVISTADO 5	SERVIDOR/ENTREVISTADO 6
<p>Si, es necesario un plan de parte del Estado en el ámbito laboral y remunerativo, pero lo veo muy difícil, ya que para el Estado somos burócratas que los retrasamos en sus planes de gestión del Estado por lo que nos quieren desaparecer con el transcurrir en el tiempo.</p>	<p>Creo que un plan estratégico en el ámbito laboral que permita la igualdad de condiciones y beneficios podría funcionar siempre y cuando se realice un exhaustivo previo estudio a nivel nacional y sobre todo que haya una supervisión para que se cumpla con dicho plan, en todos los aspectos.</p>	<p>Si se debe crear un plan estratégico donde los beneficios sean iguales, por ejemplo, en el régimen 1057 no tienen compensación por tiempo de servicio (CTS), no se les da nada por escolaridad, no tiene estabilidad laboral, las remuneraciones son diferentes, hay desigualdades.</p>
SERVIDOR/ENTREVISTADO 7	SERVIDOR/ENTREVISTADO 8	SERVIDOR/ENTREVISTADO 9
<p>Si, el Estado tiene que implementar la meritocracia - SERVIR, para que sea igual función igual remuneración.</p>	<p>Si debe crearse un plan estratégico porque así nos ayuda a tener los mismos beneficios, remuneraciones y ascensos que gozan otros regímenes; es por ello que se creó la Ley SERVIR, el cual nos brindará la oportunidad de seguir mejorando.</p>	<p>En el entorno del sector público existen planes estratégicos, aquí el trabajo sería hacer una articulación que conlleve recursos disponibles para una estrategia laboral sumando su visión y misión en cuanto al beneficio de cada personal de Estado. Asimismo, con esto lograr que el Estado nos de los beneficios y remuneración de acuerdo a cada objetivo.</p>

---

## SERVIDOR/ENTREVISTADO 10

---

Actualmente si hay una Ley Servir, pero no se ha aplicado en el Instituto. Sin embargo, esta Ley podría no cumplirse porque algunos seudos terminan favoreciendo a sus familiares, amigos o comercializan corruptamente. Debido a que el aspecto público ha sido en su gran mayoría corruptos, Ejemplo: Los congresistas, Poderes de Estado, Ministerios, etc.

---

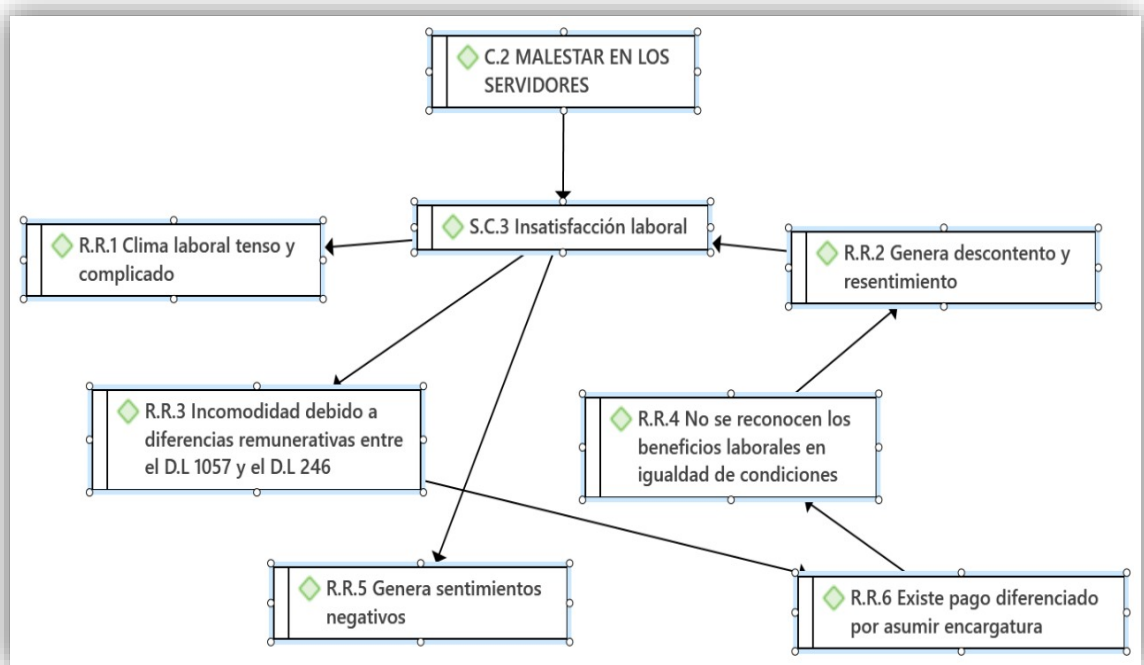


Figura N° 02, creado por Atlas.Ti 2023

---

**INTERPRETACIÓN:**

Desde el enfoque de los servidores entrevistados, se consiguió comprender que si resulta necesario la creación de un plan estratégico por parte del Estado que coadyuve a optimizar y desarrollar los derechos laborales de los servidores. Asimismo, podemos inferir que con la creación o puesta en práctica del proyecto por parte del Estado se pueda lograr evidenciar una participación más proactiva, enérgica y eficaz en relación a los beneficios laborales que se otorgan de manera desigual, debido a que no se pone en funcionamiento o se ejecuta la implementación de un régimen único laboral que extirpe las diferencias que existe en el sector público (básicamente en el ámbito laboral a causa de la cantidad y dispersión de regímenes laborales que se hallan en el aparato estatal).

---

**Tabla N° 03:**

**PREGUNTA 3 De acuerdo a su experiencia profesional**

¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? **Por favor, sustente su respuesta.**

SERVIDOR/ENTREVISTADO 1	SERVIDOR/ENTREVISTADO 2	SERVIDOR/ENTREVISTADO 3
<p>Sería lo ideal para evitar y acabar con la desigualdad, ya que la estabilidad, la remuneración, la carrera administrativa y los beneficios propios de la carrera garantizarían la realización personal y el desempeño del servicio público.</p>	<p>Mi opinión es que se debe de implementar un régimen único laboral, pero con la salvedad de considerar los niveles de acuerdo al perfil del trabajador público y la responsabilidad que tenga al asumir una encargatura.</p>	<p>Implementando un único régimen laboral es fundamental para acabar con las desigualdades de los beneficios de los trabajadores, ya que, si estos sectores públicos tienen más beneficios laborales e incluso cobran utilidades al finalizar el año, son unas cuantas instituciones del Estado.</p>
SERVIDOR/ENTREVISTADO 4	SERVIDOR/ENTREVISTADO 5	SERVIDOR/ENTREVISTADO 6
<p>No, porque la desigualdad siempre se dará ya que no es lo mismo un técnico que un profesional, y aparte siempre habrá gente que beneficie más a sus amistades que al personal con conocimiento en el campo laboral.</p>	<p>Podría ser una alternativa, pero depende también de muchos factores en el entorno laboral.</p>	<p>Es necesario un régimen único laboral, para acabar con las diferencias tanto remunerativas y sociales, pues no hay un régimen laboral único para los cargos en el Estado, existen más de 39 regímenes laborales, por ejemplo: regímenes para profesores, para magistrados, para profesionales de la Salud, CAS, asistenciales, etc. Todos con diferentes remuneraciones.</p>

---

**SERVIDOR/ENTREVISTADO 7****SERVIDOR/ENTREVISTADO 8****SERVIDOR/ENTREVISTADO 9**

---

Si estoy de acuerdo con la implementación de un régimen único, mediante la incorporación de normas legales para mejorar la gestión del talento humano e implementar la Ley SERVIR.

Sí, es fundamental. La ley Servir tiene como finalidad mejorar el desempeño a través de la profesionalización y el mérito.

La desigualdad de beneficios depende de leyes que por ende contienen factores distintos, según régimen laboral. En este caso en el sector público si se debería implementar de manera que se acabe con la desigualdad de beneficios.

---

**SERVIDOR/ENTREVISTADO 10**

---

No solo es un cambio en la implementación de un régimen laboral, sino que por quienes va a ser implementado y como se mencionó en la anterior respuesta, ya hay la Ley Servir.

---

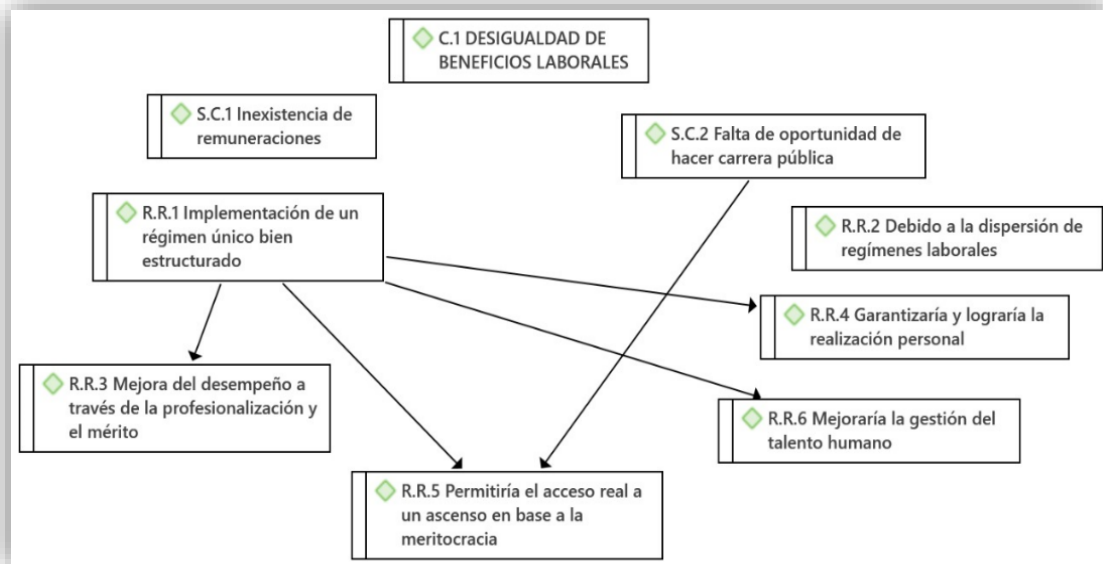


Figura N° 03, creado por Atlas.Ti 2023

---

---

**INTERPRETACIÓN:**

Desde el criterio de los servidores entrevistados, se pudo advertir que es imprescindible la puesta en funcionamiento de un régimen único y especial, dirigido a todos aquellos trabajadores que brindan servicios en los organismos estatales. De igual modo, con el propósito de obtener superiores porcentajes en cuanto a la operatividad, aptitud, competencia y efectividad, se requiere con premura la agilización de implementación y puesta en práctica de la Ley del Servicio Civil para que exista igualdad de oportunidades en todo el sentido de la expresión.

---



Resultados en concordancia con el **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**: Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.

**Tabla N° 04:**

**PREGUNTA 1: Recurriendo a su experiencia profesional**

¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

SERVIDOR/ENTREVISTADO 1	SERVIDOR/ENTREVISTADO 2	SERVIDOR/ENTREVISTADO 3
Si definitivamente, la desigualdad de beneficios y condiciones genera un clima laboral tenso y complicado.	El contratado del régimen laboral D. Leg. 1057 (CAS) y el personal nombrado D. Leg. 276 tienen los mismos beneficios laborales y la única diferencia es que al cumplir con el perfil para asumir una jefatura no percibe la remuneración por encargatura y crea un malestar por esa diferencia.	No tanto que genere un sentimiento negativo, sino que el trabajador siente que no se le está reconociendo sus beneficios laborales en igualdad de condiciones y siente que no está siendo considerado como debería, en comparación y diferencia en sus beneficios laborales, y eso le genera malestar en el desempeño de sus labores en el trabajo.
SERVIDOR/ENTREVISTADO 4	SERVIDOR/ENTREVISTADO 5	SERVIDOR/ENTREVISTADO 6
Si, porque veo los desdenes que los compañeros del D. Leg. 276 tienen contra los CAS y los terceros, haciendo que no trabajen con las ganas de siempre ya que consideran injusto sus remuneraciones de la 276 contra los CAS.	La desigualdad de beneficios en un centro laboral siempre va a generar sentimientos negativos en algún momento, lo cual muchas veces puede influir en el desempeño laboral de los trabajadores.	Toda desigualdad genera un descontento y resentimiento.

SERVIDOR/ENTREVISTADO 7	SERVIDOR/ENTREVISTADO 8	SERVIDOR/ENTREVISTADO 9
Si genera un sentimiento negativo en ambos regímenes bajo los que trabajan en la Oficina de Logística para la función que desempeñan que todo es igual, monótono.	Si ha generado un sentimiento negativo, debido a que tu esfuerzo no pareciese suficiente para alcanzar tu satisfacción laboral.	Considero sentimiento negativo no por la labor que se hace sino por la diferencia por factores de decretos que contiene cláusulas que no permiten que el trabajador se sienta satisfecho a pesar de llevar cargos de responsabilidad en el Estado.

**SERVIDOR/ENTREVISTADO 10**

Si, ha generado un mal clima laboral, insatisfacción de los servidores, no se puede fidelizar al trabajador para el cumplimiento de metas y objetivos de la oficina y al final del Instituto.

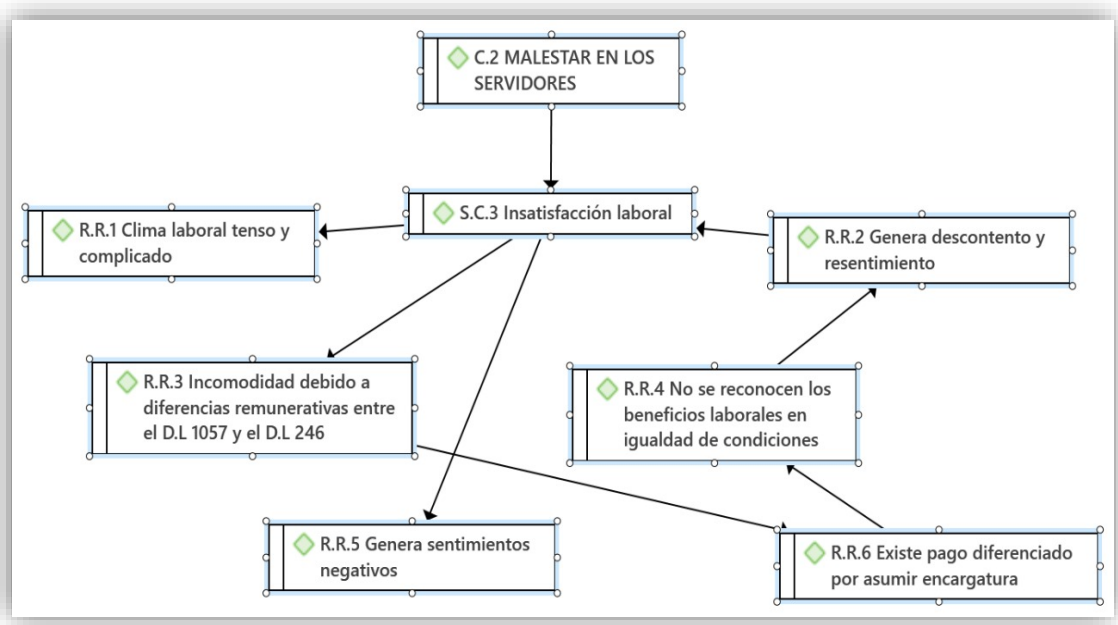


Figura N° 04, creado por Atlas.Ti 2023

---

**INTERPRETACIÓN:**

Desde el convencimiento de los servidores entrevistados, se alcanzó percibir y aseverar que, si existen emociones desfavorables en razón a la falta de reconocimiento de beneficios laborales, lo que genera descontento y un clima laboral rígido e incómodo.

Por otra parte, manifiestan también que debido a la falta de valoración de esfuerzos en igualdad de condiciones al asumir una encargatura temporal de jefatura (el cual se asume con mayor responsabilidad y complejidad de funciones) por ejemplo, ya que esto genera sentimientos perjudiciales en la Oficina de Logística del INCN, en el sentido de que solo se les reconoce un plus o pago adicional (bono remunerativo) al personal nombrado más no al personal contratado bajo el régimen del D. Leg. 1057.

---

**Tabla N° 05:**

**PREGUNTA 2: Apelando a su experiencia profesional**

¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional?

**Por favor, sustente su respuesta.**

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 1</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 2</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 3</b>
Claro que existe insatisfacción laboral entre profesionales de un régimen respecto al otro. Para situar un ejemplo, respecto al asumir una jefatura un empleado del régimen 276 recibe un bono por la naturaleza de la responsabilidad, en cambio un empleado del régimen 1057 no.	Mi opinión es que si hay una insatisfacción laboral por la desigualdad en los beneficios laborales en cuanto a que no tienen oportunidad de asumir jefaturas los contratados por el hecho de estar en un régimen como contratado.	No solo en la Oficina de Logística, sino en todas las oficinas que cuentan con trabajadores del D. Leg. 1057, ya que si ellos ocuparan cargos como jefaturas no tienen derecho a una indemnización por la responsabilidad que están ocupando como jefes.
<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 4</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 5</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 6</b>
No, se debe más a la falta de beneficios laborales que al desarrollo profesional, con el paso del tiempo me di cuenta que les interesa más lo económico que ser profesionales o superarse a sí mismos en el Estado, esto se debe a que muchos ya son de edad y se van a jubilar.	La desigualdad de beneficios laborales en los servidores nombrados y CAS ocasiona muchas veces insatisfacción laboral, pero no es el único motivo ya que se debe en muchos casos a preferencias personales sin tomar en cuenta el desempeño laboral del servidor.	Si hay insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística, no se les da oportunidad para su desarrollo profesional, existiendo la discriminación y desprecio a la capacidad, conocimiento y experiencia.

SERVIDOR/ENTREVISTADO 7	SERVIDOR/ENTREVISTADO 8	SERVIDOR/ENTREVISTADO 9
Tres cosas hay que tener en cuenta: percepción, conocimiento, experiencia. Los trabajadores de logística deben de prepararse cada día más.	Si existe insatisfacción laboral, ya que los CAS no tienen la misma oportunidad del personal del régimen 276 al momento de ejercer una jefatura, compensación por tiempo de servicio, escolaridad, etc.	La falta de oportunidades en el desarrollo profesional, si existe en esta entidad y la insatisfacción laboral en servidores de esta Oficina. Muy aparte, de que se deba a la desigualdad de beneficios, se da más por la poca capacidad de preocuparse en capacitarnos.

**SERVIDOR/ENTREVISTADO 10**

Si, lo fundamenté en la anterior pregunta que tiene que ver con el clima laboral.

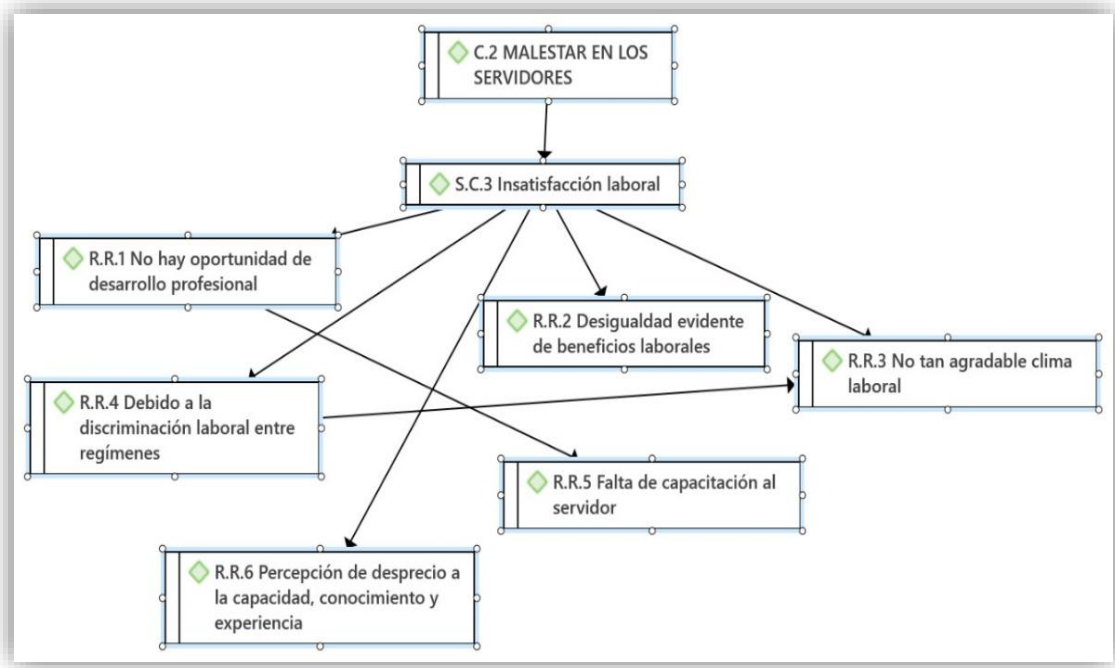


Figura N° 05, creado por Atlas.Ti 2023

---

**INTERPRETACIÓN:**

De lo expresado por los servidores entrevistados, se logró entender que, si existe insatisfacción laboral en la Oficina de Logística del INCN a causa de que no se valora, aprecia y distingue el talento, intelecto y experiencia de los servidores, evidenciándose con esto la falta de interés por parte del Estado en cambiar y acrecentar los beneficios laborales de los trabajadores.

Asimismo, manifiestan que la falta de oportunidades y el desinterés por capacitar al personal resulta un impedimento en su desarrollo profesional.

---

**Tabla N° 06:**

**PREGUNTA 3: De acuerdo a su experiencia profesional**

¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

SERVIDOR/ENTREVISTADO 1	SERVIDOR/ENTREVISTADO 2	SERVIDOR/ENTREVISTADO 3
<p>Claro que no hay conformidad por parte de los empleados del régimen 276.</p> <p>-Respecto a beneficios laborales, los permisos por duelo, por encargo de jefatura, por licencia ya sea por maternidad o laboral son menos favorables para el régimen 276.</p> <p>-Crecimiento como línea de carrera, el bono de jefatura, las horas extras tampoco favorece a la 276.</p>	<p>En mi opinión los trabajadores de la Oficina de Logística, porque no tienen oportunidad de capacitaciones de parte de la institución para el crecimiento y buen desempeño de los trabajadores y mejores condiciones de trabajo.</p>	<p>Los trabajadores no se encuentran conformes con sus beneficios laborales ya sea porque son muy bajos o de lo contrario no se les reconoce, a todo esto, se suma que no hay una adecuada evaluación para que el personal pueda ascender en el trabajo para un incremento en sus remuneraciones y las condiciones de trabajo no son las adecuadas ya que no se cuenta con las herramientas y la tecnología.</p>

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 4</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 5</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 6</b>
<p>Por supuesto que no, ya que nos falta varias cosas para poder estar conforme con los beneficios tanto de crecimiento personal como de trabajo, ya que los jefes de logística que pasaron no pensaron en ellos, estaban más ocupados en cumplir lo que quería la gestión, sin ver que los trabajadores estaban disconformes con los beneficios del INCN.</p>	<p>Muchos o la mayoría de los servidores de la Oficina de Logística del INCN no se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo, debido a que no hay incentivos, no hay reconocimientos justos para los servidores tanto CAS como nombrados, ya que se les da preferencia a los servidores que son recomendados o apadrinados por otro servidor de más alto rango, discriminando a otros que realmente lo merecen.</p>	<p>Los servidores, no se encuentran conformes con los beneficios laborales, a todos no se les da las mismas oportunidades, por ejemplo, desempeñar un cargo.</p>

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 7</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 8</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 9</b>
<p>Los trabajadores, por la función que desempeñan deben tener la misma capacitación para su crecimiento y mejores condiciones.</p>	<p>No se encuentran conformes, por lo mismo que existe la desigualdad y la discriminación, poniendo en duda la capacidad de los servidores CAS.</p>	<p>A pesar de que en el Estado no estamos considerados en un mejor nivel en cuanto a remuneración y /o beneficios, pues nos da la estabilidad laboral y ya de cada servidor depende el rendimiento para el crecimiento en su carrera profesional.</p>



---

**SERVIDOR/ENTREVISTADO****10**

---

No, hay desmotivación, tedio a realizar las mismas tareas durante años.

---

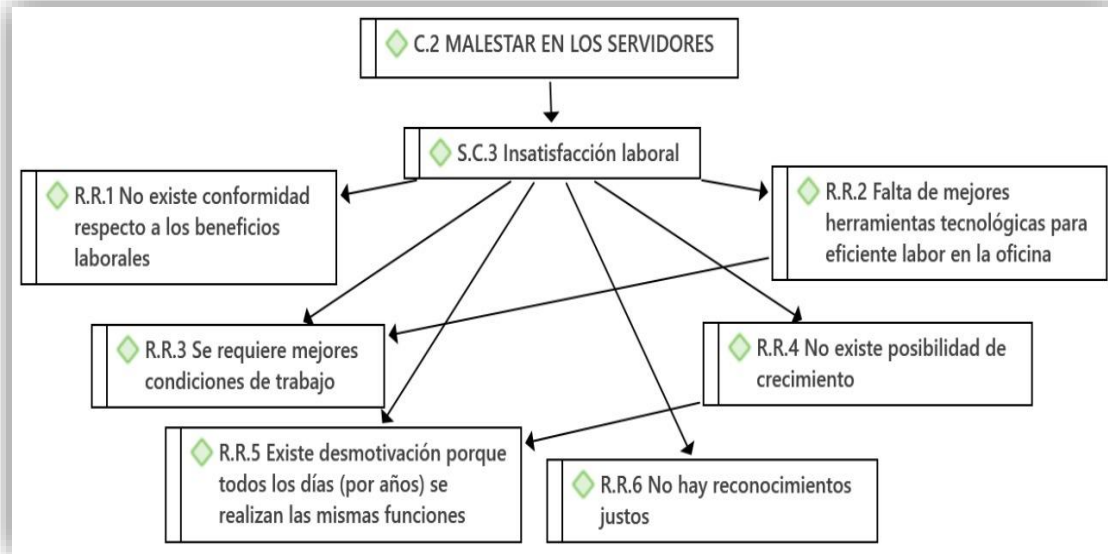


Figura N° 06, creado por Atlas.Ti 2023

**INTERPRETACIÓN:**

A partir de la perspectiva de los servidores entrevistados, se pudo interpretar que los servidores de la Oficina de Logística del INCN no se encuentran conforme con las condiciones de trabajo ni con los salarios percibidos, asimismo expresan que no gozan de reconocimiento alguno por buen desempeño ni que tampoco reciben capacitaciones que contribuya con su continuo crecimiento profesional. De la misma manera la línea de carrera en lo que respecta al D. Leg. 276 no se da, porque los ascensos deben darse de acuerdo a evaluaciones y no cuando algún personal se jubila o renuncia, siendo ello por la falta de presupuesto por parte del Estado. Concerniente al D. Leg. 1057 lamentablemente no está considerada la línea de carrera.

---

Resultados en concordancia con el **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**: Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN - 2023.

**Tabla N° 07:**

**PREGUNTA 1: Recurriendo a su experiencia profesional**

¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN - 2023? **Por favor, sustente su respuesta.**

SERVIDOR/ENTREVISTADO 1	SERVIDOR/ENTREVISTADO 2	SERVIDOR/ENTREVISTADO 3
Al no existir un clima laboral que promuevan la igualdad y la falta de un plan de incentivos; se gesta una disminución progresiva de la productividad.	En mi opinión en la Oficina de Logística la mayor carga laboral se le traslada al personal contratado y a algunos nombrados y eso genera malestar y puede que disminuya la productividad laboral.	La desigualdad de beneficios laborales sobre todo se da en cuanto un trabajador ocupa una jefatura ya que un personal que pertenece al régimen laboral 276, tiene derecho a un pago adicional por encargatura y en cambio un trabajador que se encuentra en el régimen laboral 1057 no tiene derecho a este pago por responsabilidad y solo recibirá su pago que solo es sueldo habitual.

---

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 4</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 5</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 6</b>
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

---

Si, ya viene pasando desde hace un tiempo, yo mismo tengo que hacer dos hasta tres diferentes tipos de trabajo que no me compete, pero nadie quiere hacerlo porque ordenan que lo hagan los CAS o los terceros, lo que me parece realmente inaceptable, en vez de solo quejarse deberían de crecer profesionalmente y buscar más oportunidades en otros lugares.

La desigualdad de beneficios laborales siempre va a influir en varios aspectos, en este caso también generaría disminución en la productividad laboral, ya que muchas veces no se toma en cuenta el desempeño laboral de un servidor CAS ante un servidor nombrado, no se valora su trabajo no obtiene el reconocimiento adecuado.

La desigualdad de beneficios laborales si genera descontento e insatisfacción y como consecuencia disminuye la productividad porque hay efectos negativos en la salud mental y esto afecta la salud física.

---

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 7</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 8</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 9</b>
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

---

La desigualdad de beneficios laborales puede provocar una alta rotación de empleados, es más probable que busquen oportunidades en otros lugares, esto puede generar una pérdida constante de talento y conocimiento en el INCN lo cual afectaría la productividad.

Si generaría una disminución en la productividad, ya que, al no haber motivación o reconocimiento salarial, el servidor solo cumplirá con sus funciones específicas.

La remuneración del personal CAS y nombrado es fijo, por tal motivo existen las diferencias de beneficios, pero como trabajador las funciones son diarias en la Oficina y todo trabajador debe cumplirlas, por tal motivo no considero disminución en la productividad.

---

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 10</b>
---------------------------------

---

Sí, desmotivación, falta de interés en aprender nuevas actividades, ofreciendo a cambiar en políticas referidos al campo logístico.

---

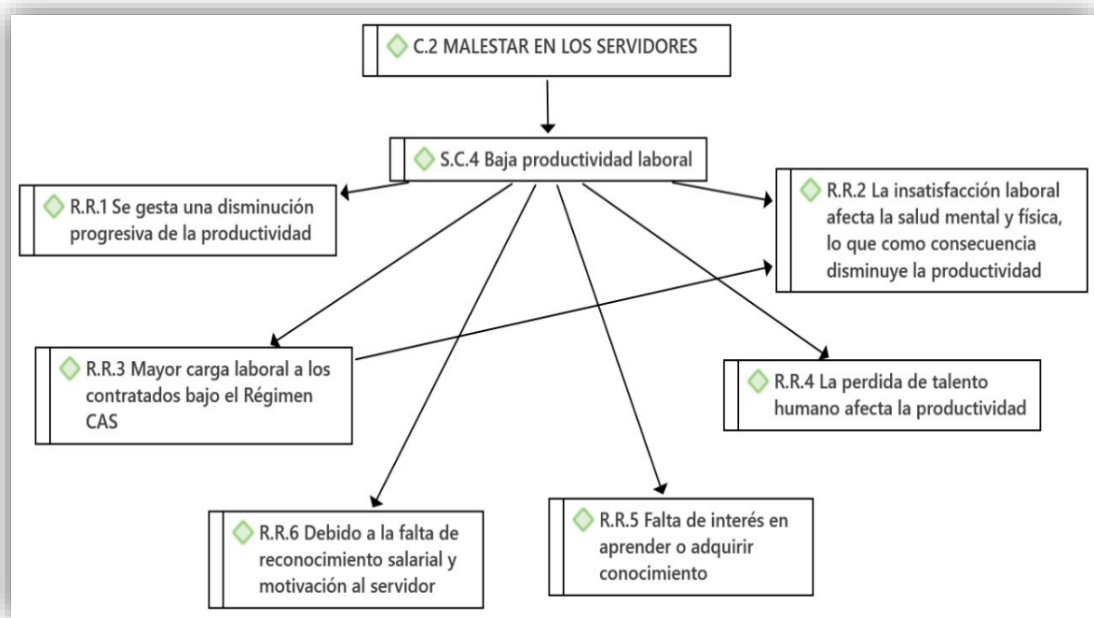


Figura N° 07, creado por Atlas.Ti 2023

### INTERPRETACIÓN:

Según lo exteriorizado por los servidores entrevistados, se logró deducir que, si se presenta una disminución en la productividad laboral y que esto se debe a distintos factores, como, por ejemplo, la sobrecarga laboral sin reconocimiento alguno por el esfuerzo realizado, así como también la falta de motivación al personal, la falta de capacitaciones por parte de la Institución, entre otros aspectos. Además, mencionaron que de darse una salida o retiro de profesionales altamente preparados debido a la búsqueda de oportunidades en otros centros de trabajo (en donde encuentren mejores condiciones y beneficios laborales), definitivamente se vería afectada la productividad laboral en la Oficina de Logística del INCN, y ello influye en la salud mental y física (estrés), con lo que se puede entender que se necesita con urgencia uniformidad de beneficios laborales en las instituciones del Estado, con el objetivo de poder alcanzar las metas proyectadas en la misión y visión de la entidad.

**Tabla N° 08:**

**PREGUNTA 2: Apelando a su experiencia profesional**

¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN - 2023? **Por favor, sustente su respuesta.**

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 1</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 2</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 3</b>
Ya que estos puntos (reconocimiento de logros e incentivos) son parte de un conjunto de herramientas que se deben implementar junto a la línea de carrera y al crecimiento profesional que deberían de mostrar mejoras y beneficios en los trabajadores de logística.	En mi opinión es que en la Oficina de Logística existe personal contratado y algunos nombrados que tienen carga laboral e incluso se quedan a laborar fuera del horario laboral y no es correspondido con algún incentivo lo cual puede disminuir la productividad.	No tanto que disminuya la productividad de los servidores, sino el descontento que genera en los trabajadores por la gran diferencia que existe entre los dos regímenes laborales, conllevando muchas veces a que el trabajador no se esfuerce al máximo en el desempeño de sus labores en la Oficina.
<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 4</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 5</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 6</b>
Más que nada disminuye su productividad por un tema de incentivos, por mi parte me molesta la falta de reconocimiento de logros, eso hace que mis ganas de seguir trabajando disminuyan ya que, para mí, no todo es dinero sino también un estímulo de reconocimiento ayuda a mejorar la productividad en el INCN.	Definitivamente que sí, de reconocer los logros en un servidor y darles un incentivo ocasionaría ganas de seguir trabajando con gusto y no disminuiría la productividad.	Si un servidor, a pesar de su esfuerzo en su desempeño laboral, no se siente reconocido y es discriminado no teniendo incentivos, no se preocupará en producir más en su actividad laboral.

SERVIDOR/ENTREVISTADO 7	SERVIDOR/ENTREVISTADO 8	SERVIDOR/ENTREVISTADO 9
La falta de incentivos y estímulos mucho tiene que ver con la productividad en los trabajadores del INCN. Tiene que haber una política institucional.	Si disminuye la productividad de los servidores de la Oficina de Logística, ya que es directamente proporcional el incentivo con la producción.	En el caso de no ser reconocidos o incentivados con gratificaciones y/o bonos, nosotros los servidores del Estado en esta entidad si nos sentimos desconcertados sabiendo la posibilidad de poder lograr algo para nosotros después de desempeñar nuestra labor diaria.

**SERVIDOR/ENTREVISTADO 10**

Sí, son lo mismo que sustenté en la respuesta anterior que es la falta de interés en aprender nuevas actividades.

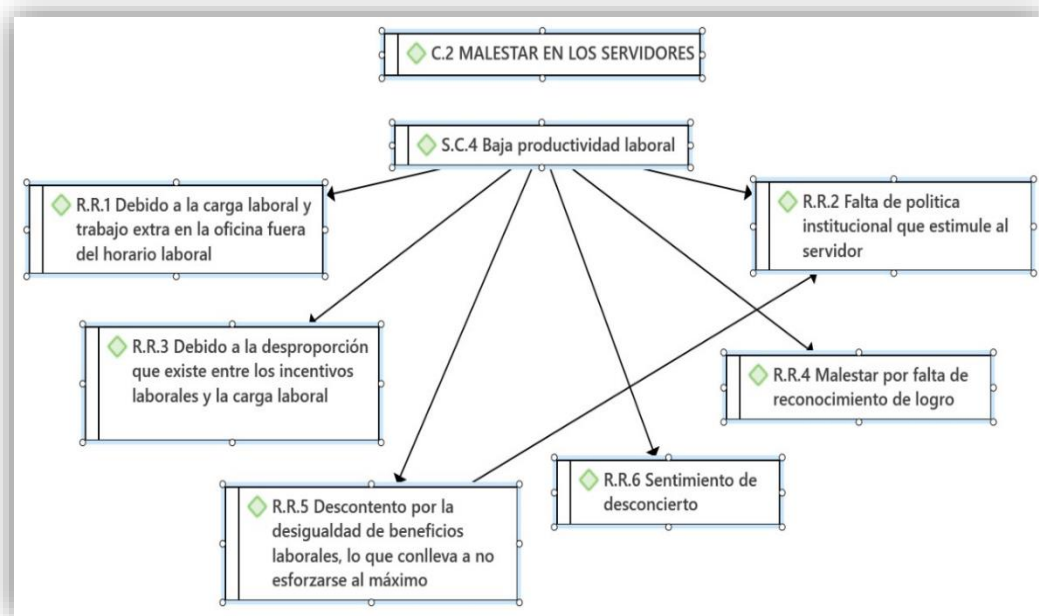


Figura N° 08, creado por Atlas.Ti 2023

---

**INTERPRETACIÓN:**

De las respuestas obtenidas de los servidores entrevistados, se alcanzó comprender que, si se ve disminuida la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN, debido a la desproporción que existe entre la producción o carga de trabajo y el reconocimiento de logros, así como también la falta de entrega de incentivos, lo que genera sentimientos de desconcierto porque consideran inaceptable la diferencia de beneficios laborales en relación con otros regímenes laborales. De lo señalado por los entrevistados, se observó que se requiere una política institucional que sirva para acrecentar el aumento de la productividad a través de estímulos de agradecimiento por el esfuerzo y la actitud que brindan los trabajadores.

---

**Tabla N° 09:**

**PREGUNTA 3: De acuerdo a su experiencia profesional**

¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 1</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 2</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 3</b>
Definitivamente, ya que sin beneficios e incentivos no existe motivación o estimulación para que el personal se comprometa con sus funciones y busque mejoras en lo laboral y profesional.	Mi opinión es que la desigualdad de beneficios laborales en algunos trabajadores no logre todo el potencial por motivo que no hay equilibrio entre las cargas laborales que tienen los trabajadores en la Oficina de Logística.	La desigualdad de beneficios laborales en algunos casos no se logra desarrollar todo el potencial de los trabajadores de la oficina, pero en general no son la mayoría del personal y por ende dan todo de si para desempeñarse eficientemente en las funciones que le fueron encomendadas.



<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 4</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 5</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 6</b>
<p>En parte si y en parte no, en logística pasan muchas cosas que hacen que los trabajadores tanto CAS como nombrados no trabajen con todo su potencial. No creo que solo sea lo económico sino también la falta de capacitación al personal y las estimulaciones de reconocimiento tanto como el equipamiento para realizar bien nuestra labor en el INCN.</p>	<p>En muchos casos si es posible, pero también depende de cada trabajador debido a que cada uno conoce sus funciones y lo que debe de hacer en la Oficina de Logística del INCN. La baja calidad en el desempeño de sus funciones se puede deber a muchas razones tales como: enfermedad, falta de incentivos, no reconocimientos justos, preferencias, discriminaciones, falta de oportunidades e igualdad de trato entre los servidores CAS y nombrados.</p>	<p>La desigualdad de beneficios laborales, si afecta en el desarrollo potencial de los servidores, porque si no se sienten satisfechos en el plano laboral ni en el beneficio monetario, no se sentirán comprometidos ni motivados para crear ni cumplir sus objetivos y peor si la posibilidad de desarrollarse profesionalmente no está motivada por parte de la entidad con capacitaciones gratuitas y estímulos.</p>

<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 7</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 8</b>	<b>SERVIDOR/ENTREVISTADO 9</b>
<p>La desigualdad de beneficios laborales para los servidores de logística si se da por los regímenes laborales que existe para la misma función.</p>	<p>Si generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina, porque al no existir motivación alguna, disminuiría el desempeño de sus funciones.</p>	<p>El desempeño de las funciones de cada trabajador de esta Oficina, son realizados de acuerdo a la necesidad que se presenta. En cuanto a la desigualdad de beneficios laborales que existen, no considero que produzca una baja en su desempeño.</p>

---

**SERVIDOR/ENTREVISTADO****10**

---

Si, al no estar motivado un trabajador puede caer en el tedio, la falta de entusiasmo, emociones negativas que hasta puede producir enfermedades biológicas, pues las emociones mal gestionadas pueden somatizar en enfermedades.

---

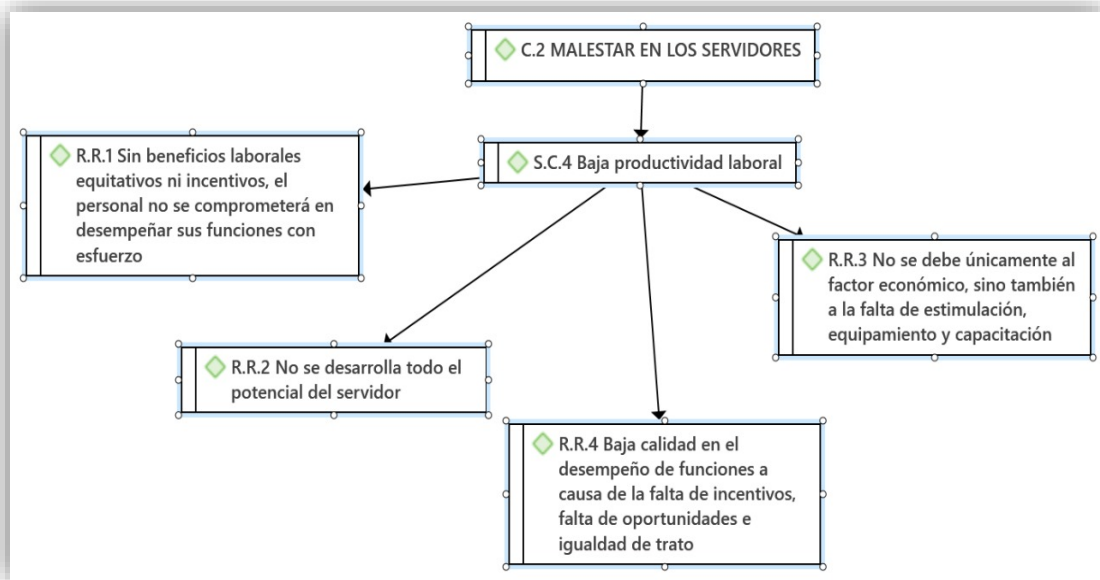


Figura N° 09, creado por Atlas.Ti 2023

---

**INTERPRETACIÓN:**

Según el punto de vista de los servidores entrevistados, se pudo advertir que debido a que el personal contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo 276, denotaron que existe diferencias y disparidades con respecto a beneficios laborales, por lo que manifestaron que no logran su máximo potencial tanto en lo personal como en lo profesional. Asimismo, expresaron que no solo el aspecto económico influye, sino también la falta de herramientas tecnológicas (equipamiento adecuado) que les permita cumplir con sus obligaciones de una forma más eficiente de tal manera que puedan sentirse más comprometidos y motivados en la oficina de Logística del INCN.

---

## DISCUSIÓN:

Partiendo de los hallazgos alcanzados, se discutió, vale decir, se analizó y comparó con asiduidad nuestros resultados con los resultados obtenidos de otras investigaciones, con el propósito de asentar similitudes o diferencias, en aplicación del método de triangulación.

En relación con el **objetivo general**, se obtuvo que, desde el enfoque de los servidores entrevistados, existe malestar en la Oficina de Logística del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas a consecuencia de la coexistencia de los regímenes laborales del D. Leg. N° 276 y D. Leg. N° 1057, los mismos que otorgan beneficios laborales distintos, como, por ejemplo: Bono por encargatura, Sub-Cafae (Incentivos Laborales), Escolaridad, línea de carrera, días por duelo, etc.

Estos resultados están en consonancia con lo expresado por **Linares (2023)**, quien en su investigación concluyó que por lo menos (o por llamarlos de alguna manera, los más comunes), coexisten tres regímenes laborales distintos en las entidades públicas como los D. Leg. 276, D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 lo que origina desigualdad entre servidores calificados en sus remuneraciones, incentivos y beneficios; y un impacto negativo en su estado emocional.

De igual modo, los entrevistados, expresaron su desazón debido a que realizan las mismas funciones y tienen las mismas obligaciones, pero que desfavorablemente, la diferencia radica en el aspecto remunerativo. Lo que conllevó a comprender que resulta necesario la creación de un plan estratégico por parte del Estado que coadyuve a optimizar y desarrollar los derechos laborales de los servidores y en donde se pueda lograr evidenciar una participación más proactiva, enérgica y eficaz en relación a los beneficios laborales que se otorgan de manera desigual.

En lo que se refiere a **Palacios (2023)**, respaldamos lo profundizado en su artículo de investigación en el que concluyó que el derecho a la igualdad significa que se

conceda un idéntico trato a todos aquellos que coinciden en semejantes características y que se distinga, legítimamente, a todos aquellos que por mérito, evaluación y capacitación se muestren objetivamente diferentes.

Por consiguiente, con el propósito de obtener superiores porcentajes en cuanto a la operatividad, aptitud, competencia y efectividad, se requiere con premura la agilización de implementación y puesta en práctica de la Ley del Servicio Civil que extirpe las diferencias que existe actualmente en el sector público (específicamente en el ámbito laboral) a causa de la dispersión de regímenes laborales que se hallan en el aparato estatal y asimismo para que también exista igualdad de oportunidades en todo el sentido de la expresión.

Estos resultados guardan correspondencia con lo investigado por **Ramírez et. al. (2022)**, quien concluye que la finalidad de la Ley Servir en el Perú, es afianzar una normativa única sobre la contratación de los servidores a nivel estatal de modo que se alcance la comodidad y satisfacción para el progreso de la institución y preeminencia del servidor. En nuestro país, la implementación del servicio civil es progresiva, por tal razón, es imprescindible constituirse y proveerse de medios económicos.

Por otra parte, en función del **primer objetivo específico**, a partir de la perspectiva de los servidores entrevistados, se alcanzó a concebir que, si existe emociones adversas, en razón a la falta de reconocimiento de beneficios laborales, lo que genera descontento y un clima laboral rígido e incómodo.

En otro orden, se halló también que la falta de valoración de esfuerzos en igualdad de condiciones al asumir una encargatura temporal produce sentimientos perjudiciales en la Oficina de Logística del INCN, en el sentido de que solo se les reconoce un plus o pago adicional (bono no computable para el cálculo remunerativo) al personal nombrado perteneciente al régimen del D. Leg. N° 276, más no al personal contratado bajo el régimen del D. Leg. N° 1057.

En concordancia con nuestros resultados hallados, ubicamos a **Orozco (2019)** quien en su tesis de investigación colige que los diferentes regímenes laborales y los beneficios laborales diferenciados si influyen en la satisfacción laboral.

Igualmente, se logró captar que existe insatisfacción laboral en la Oficina de Logística del INCN a causa de que no se aprecia el talento, intelecto y experiencia de los servidores, evidenciándose con esto la falta de interés por parte del Estado en ampliar los beneficios laborales de los trabajadores.

Se detectó también la falta de oportunidades de crecimiento, el desinterés por parte del Estado de brindar capacitaciones al personal que contribuya con su continuo crecimiento profesional, la disconformidad con las condiciones de trabajo, los salarios percibidos, lo que resulta un impedimento en su desarrollo profesional.

De igual manera, **Quispe (2021)** sostiene que, a mejores beneficios ofrecidos por la institución, la satisfacción laboral de los trabajadores será acrecentada teniendo en cuenta que con ello el trabajador cubre sus necesidades básicas y que, al hallarse favorecido con estos incentivos laborales, la satisfacción laboral del servidor se reflejará en su comodidad y tranquilidad, en la ejecución de su labor y su entorno personal y profesional.

De la misma manera, se ubicó que los servidores que fueron contratados bajo el régimen CAS no tienen derecho a hacer carrera pública en base al mérito y que en lo que concierne al D. Leg. N° 276 no se cumple, a causa de la contraposición de la Ley 31638 - LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2023.

En atención al **segundo objetivo específico**, según lo exteriorizado por los servidores entrevistados, se recabó que, si se presenta una disminución en la productividad laboral y que esto se debe a distintos factores, siendo alguno de ellos,

la sobrecarga laboral sin reconocimiento alguno por el esfuerzo realizado, la falta de motivación al personal, entre otros aspectos.

Además, mencionaron que de darse una salida o retiro de profesionales competentes de la Oficina de Logística del INCN debido a la búsqueda de oportunidades en otros centros de trabajo (en donde encuentren mejores condiciones y beneficios laborales), definitivamente se vería afectada la productividad laboral, lo que influiría en la salud mental y física (estrés) según lo expresado por los servidores, por lo que se pudo deducir que se necesita con suma urgencia uniformidad de beneficios laborales en las instituciones del Estado.

En lo que concierne al estudio realizado por **Félix et. al. (2018)**, concluyeron que es conveniente afirmar que las personas, antes que colaboradores, son seres humanos con capacidad de razonar, percibir y producir vivencias y apreciaciones individuales, sociales e institucionales, no obstante, es obligación de las entidades el prestar atención a las causas del estrés (externos al colaborador) los cuales son inherentes al entorno laboral con el objetivo de que estos no den origen a las circunstancias favorables para el nacimiento de niveles de estrés que ocasionen en el colaborador condiciones que le produzcan dificultades con su salud laboral. Señalan también que cuando componentes humanos y las condiciones de empleo están en armonía, el trabajo produce sentimientos de seguridad y autoconfianza, incrementa la motivación, la aptitud para el trabajo, la satisfacción, y demás.

Del mismo modo, se alcanzó a estimar que, si se ve disminuida la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN, debido a la desproporción que existe entre la carga de trabajo y el reconocimiento de logros, así como también la falta de entrega de incentivos, lo que genera sentimientos de desconcierto porque consideran inaceptable la diferencia de beneficios laborales en relación con otros regímenes laborales. Asimismo, se halló que se requiere una política institucional que sirva para incrementar la productividad a través de estímulos de agradecimiento por el esfuerzo y la actitud que brindan los trabajadores.

Al respecto, ubicamos a **(Villegas-Gonzáles, et al., 2017, como se citó en Gonzáles -Tenemaza, et al., 2020)** quienes nos hablan del papel fundamental del capital intelectual de las entidades, en donde señalan que si es que en una institución o entidad solo se realiza la importancia únicamente en la productividad y obtención de resultados como institución y no en la aptitud o destreza del talento humano, lo que podría llegar a ocurrir en cualquier instante, es que la entidad se desbarate y se venga abajo.

Finalmente, se pudo inferir que debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el D. Leg. N° 1057 y el D. Leg. N° 276, existe diferencias y disparidades en la oficina de Logística del INCN con respecto a beneficios laborales, por lo que manifestaron que no logran su máximo potencial tanto en lo personal como en lo profesional, señalando además que no solo el aspecto económico influye, sino también la falta de herramientas tecnológicas (equipamiento adecuado) que les permita cumplir con sus obligaciones de un modo más eficiente, de tal manera que puedan sentirse más comprometidos y motivados.

Es conveniente mencionar, que resulta importante que el Estado peruano valore y potencialice el capital intelectual otorgándole beneficios laborales equitativos y justos con la finalidad de garantizar el éxito de la institución y el desarrollo integral del servidor. En consonancia con lo mencionado, ubicamos a **(González -Millán & Rodríguez -Díaz, 2016, et al., 2017, como se citó en Gonzáles -Tenemaza, et al., 2020)**, quienes aseguraron que el mérito del talento humano se centra en aquellos trabajadores que proporcionan con su labor, mejoras en los procesos de la entidad, a través de la originalidad, el esfuerzo y la disminución de gastos. De este modo, los autores infieren que se tiene en consideración al talento humano como el cimiento de la institución que, por medio de sus competencias, formación profesional, aptitudes y capacidad resolutoria de conflictos, contribuyen con la optimización y aumento de la productividad.



## V. CONCLUSIONES

En función a los objetivos propuestos, se arribó a lo siguiente:

1. Se concluye que si existe desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la **Oficina de Logística del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas – 2023**, debido principalmente a la coexistencia de los regímenes laborales del D. Leg. N° 276 y D. Leg. N° 1057. De igual modo, se logró concluir, que existe insatisfacción laboral, falta de reconocimiento de beneficios laborales, disconformidad con las condiciones de trabajo y los salarios recibidos, falta de valoración de esfuerzos en igualdad de condiciones al asumir una encargatura temporal, falta de oportunidades de crecimiento y el desinterés por parte del Estado de brindar al personal capacitaciones permanentes que contribuyan con su continuo crecimiento profesional.
2. Se concluye que, si se produce una disminución en la productividad laboral, debiéndose a distintos factores, siendo algunos de ellos, la sobrecarga laboral sin reconocimiento alguno por el esfuerzo realizado, la falta de motivación al personal, la desproporción que existe entre la carga laboral y el reconocimiento de logros, la falta de entrega de incentivos. Asimismo, se halló que se requiere una política institucional que sirva para incrementar la productividad a través de estímulos de agradecimiento por el ahínco, aptitud y actitud que demuestran los servidores administrativos.
3. Se concluye que se origina una evidente trasgresión a lo instaurado en nuestra norma fundamental, toda vez que se incumple lo que se señala expresamente en el Título I, De la Persona y de la Sociedad, Capítulo I, Derechos fundamentales de la persona, artículo 2, numeral 2 en el que se hace alusión al derecho de igualdad ante la Ley (lo que implica la no existencia de ningún tipo de discriminación). De igual forma, conculca lo establecido en el Título I De la Persona y de la Sociedad, Capítulo II, De los Derechos

Sociales y económicos, artículo 24 y 26, numeral 1, los cuales hacen referencia a que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente y a que en la relación laboral se respete el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Estado peruano se preocupe por la agilización e implementación de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057) con la finalidad de que se instituya un régimen único para todas las personas que brindan servicios en las entidades públicas del Estado y poder terminar con el desorden que impera en cuestión de regímenes de contratación de personal, además existiría una gran posibilidad de profesionalizar la administración pública y así se lograría obtener óptimos resultados en relación al servicio civil y fomentar el progreso de los servidores que lo integran.
2. Se recomienda al **Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas**, institución adscrita al Ministerio de Salud, que acelere con el cumplimiento de los lineamientos del nuevo tránsito optimizado a través de la simplificación (tres etapas), para poder formalizar el proceso de tránsito, toda vez que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir aprobó el inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil al MINSA y por ende ha cumplido con el Manual de Clasificador de Cargos, asimismo el MINSA ha aprobado el Cuadro para Asignación de Personal Provisional – CAP-P del INCN, por lo que la entidad tendrá la responsabilidad de cumplir con actualizar el Manual de Clasificador de Cargos de acuerdo a los servidores que laboran en la institución. Igualmente se exhorta al INCN que en vista de que ya se conformó la Comisión de Transito al Régimen Civil del INCN y en el que actualmente la entidad se encuentra en la Fase 1 – Etapa 1 (Análisis situacional de la entidad), por lo que se recomienda agilice el proceso de tránsito, ya que tendrá la facultad para anunciar, fomentar y controlar el proceso de tránsito de la entidad al régimen del Servicio Civil, la misma que en representación de la entidad, coordinará con SERVIR el desarrollo de las fases de dicho proceso.
3. Se recomienda, el respeto estricto por parte del Estado Peruano, a lo

establecido en nuestra Ley Suprema, con el designio de garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en base al mérito y el aseguramiento de la calidad de los servicios del Estado en beneficio de la población y en especial de los servidores administrativos. Asimismo, se recomienda que la Autoridad de Servicio Civil – **SERVIR** supervise y monitoree a todas las entidades del sector público, con el objeto de impulsar la implementación de la Reforma del Servicio Civil para su adecuación en el menor tiempo posible ya que con ello, se lograría que el Estado cuente con personal calificado que ingrese, permanezca y logre un ascenso en el servicio civil, pero en base a la meritocracia. en base a ello se obtendría mejores empleados capacitados y evaluados, con incentivos en función al rendimiento.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegre Brítez, M. Á. (2022). *Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. Población y desarrollo*, 28(54), 93-100.

<https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>

Arcos Zuta, Y. J. (2020). *La desnaturalización del vínculo laboral sujeto a modalidad en el marco de los principios laborales, distrito de Los Olivos, 2018*

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_7010815db39d2bf672db4057418bb5ee](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7010815db39d2bf672db4057418bb5ee)

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013). *Resumen de las características de la reforma del servicio civil, objetivos, aspectos clave y beneficios para los servidores públicos.*

<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2811455-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-ley-del-servicio-civil>

Carrera, J (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de Cusco, 2020* [Tesis de Licenciado, Universidad Peruana Las Américas, Perú]

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1820/ALONSO%20CARRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Constitución Política del Perú [Actualizada 2022].

<https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>

Chipa, C. R., Serna, H. C., & Rojas, J. J. G. (2022). *Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3292>

Decreto Legislativo N° 276 (Actualizada 2022) *Ley de Bases de la Carrera Administrativa*.

<https://lpderecho.pe/ley-bases-carrera-administrativa-decreto-legislativo-276/>

Decreto Legislativo N° 1057 (Actualizada 2021) *Decreto que regula el régimen de contratación administrativa de servicios Cas*.

<https://lpderecho.pe/decreto-regimen-especial-contratacion-administrativa-servicios-cas-decreto-legislativo-1057-actualizado/>

Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Félix, R., García, C. Mercado, S, (2018). *El Estrés en el Entorno Laboral, Revisión genérica desde la teoría*. *Cultura Científica y Tecnológica*. 15(64). México. 31-42

<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Fernández A. y Gonzáles M. (2020). *Empleo público en Argentina: características y cambios en su composición y formas de contratación entre 2003 y 2018*.

<https://bit.ly/3Jnyclw>

Fernández, E. (2010). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. Investigación Económica 69(279). Ciudad de México – México.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0185-16672010000300004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0185-16672010000300004)

Galvis Gonzales, J. (2014). *Antecedentes, Teorías y Concepciones sobre el salario*. Página 95. Revista Académica e Institucional del Centro de Investigaciones de la Universidad Católica de Pereira – Colombia. 71-87.

<http://www.Dialnet-AntecedentesTeoriasYConcepcionesSobreElSalario-5551794.pdf>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. RECIMUNDO, 4(3), 163-173.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

González M. (2019). *Diferencias en la calidad del empleo público en Colombia: una comparación entre empleados de planta y contratistas*. [Tesis de grado-Maestría, Universidad de los Andes Colombia].

<https://bit.ly/3qR5P9b>

González-Tenemaza, D. A., Quinteros-Cortzar, M. P., Ordoñez-Laso, A. L.- del-R., & Torres-Palacios, M. M. (2020). *Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.908>

Guacheta J. y Rojas J. (2021). *Empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral*, Revista de Derecho, núm. 56, 2021, Julio-Diciembre, pp. 94-116, Fundación Universidad del Norte

<https://doi.org/10.14482/dere.56.345.73>

Hernández Mendoza, S., & Duana Ávila, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53.

<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: Mc Graw-Hill.

<https://bit.ly/3Vu9aFH>

Hernández R. y Mendoza Ch. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*, Editorial: Mc Graw Hill educación, pag. 753, Sede Académica La Paz.

<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Informe sobre las características del servicio civil peruano 2021 por la Autoridad Nacional de Servicio Civil.

<https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/>

Instituto Nacional de las Mujeres. *Glosario para la Igualdad Consulta en línea*, Gobierno de México.

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/equidad>



Kim T-Y, Wang J, Chen T, Zhu Y, Sun R. (2019). *Equal or equitable pay? Individual differences in pay fairness perceptions*. Hum Resour Manage. 2019; 58:169–186. <https://acortar.link/8Emwdi>

Ley 30057 (actualizada 2022): *Ley del Servicio Civil*.

<https://bit.ly/3Xhl2eH>

Ley 31131: *Ley que elimina el régimen CAS*.

<https://lpderecho.pe/atencion-promulgan-ley-que-elimina-el-regimen-cas-ley-31131/>

Linares O. (2023). *Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civilmeritocrático en el sector público del Perú*.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5133>

López-Aranguren, E. (2005). *Problemas Sociales: Desigualdad, pobreza, exclusión social*. Madrid, España. Editorial Biblioteca Nueva.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=257896>

López, José Luis. TeoCom. (2021). *Investigación Básica y Aplicada*.

<https://www.youtube.com/watch?v=7sRGrwWqsno&t=50s>

Méndez, J. (2017). *Salarios de eficiencia en un contexto de agentes heterogéneos y racionalidad limitada*. *Revista Sociedad y Economía*. 29 Cali-Colombia.

<https://bit.ly/3qJ3Nru>

Nazario, R. (2006). *Beneficios y motivación de los empleados*. *Invenio: Revista de investigación académica*, (17), 133-145

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4287381>

Orozco K. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018*.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2555>

Palacios, K. Z. (2019). *Derecho a la igualdad y remuneración equitativa*. THEMIS: Revista de Derecho, (75), 63-74.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448811>

Palmett, A. (2020). *Métodos Inductivo, Deductivo Y Teoría De La Pedagogía Crítica. Petroglifos*. Revista Crítica Transdisciplinar 3(1): 36-42 enero-junio 2020. ISSN 2610-8186.  
[www.petroglifosrevistacritica.org.ve](http://www.petroglifosrevistacritica.org.ve)

Pérez, J. J., Nieto-Bravo, J. A., & Santamaría-Rodríguez, J. E. (2019). *La hermenéutica y la fenomenología en la investigación en ciencias humanas y sociales*. *Civilizar*, 19(37), 21–30.  
<https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2019.2/a09>.

Philip Ivanov & Mariana Usheva (2021). *Possible causes of the lowest labor productivity in the European Union*. SHS Web de Conferencias 92, 07026 (2021) <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207026>

Quesada, A y Medina, A (2020). *Métodos Teóricos De Investigación: Análisis-Síntesis, Inducción-Deducción, Abstracto – Concreto E Histórico- Lógico*. Monografías 2020 Universidad de Matanzas© 2020 ISBN: 978-959-16-4472-5.

<http://monografias.umcc.cu/monos/2020/IngInd/mo2076.pdf>

Quispe E. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste Red asistencial Lambayeque-Essalud 2020*. [Tesis para optar el título de licenciada en trabajo social, Universidad Señor de Sipán]

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8984>

Ramírez Chipa, C., Cardenas Serna, H., & Godeau Rojas, J. J. (2022). *Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3292](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292)

Rastrollo, J. (2021). *Talentos Y Virtudes: La Necesidad De Profesionalización Del Servicio Civil En El Perú*. *THĒMIS-Revista de Derecho* 80. julio-diciembre 2021. pp. 209-223. e-ISSN: 2410-9592.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/25918>

Riveros, R., (2020). *Metodología de la Investigación*. Instituto para las Ciencias de la Salud. *Revista de Investigación para las Ciencias de la Salud*. 10(05), 26-32.

<http://bitly.ws/HZdG>

Sabater, C; De Armas, D; Cabezas, P. (2018). *La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg*. *Cuadernos de Trabajo Social*. Ediciones Complutenses. 32(2). España. 397-405.

<https://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>

Sentencia del tribunal Constitucional [20 de agosto de 2021]

<https://bit.ly/3NinKwR>

Toro, B (2023). *Teoría de la Carrera Pública*. Portal web Scrib.

<https://es.scribd.com/document/217767319/38616867-Teoria-de-La-Funcion-Publica#>

TUO del Decreto Legislativo 728, (Actualizado 2022) *Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR)*.

<https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

Vásquez H. (2018). *Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Lambayeque*. Perú, 2017. [Tesis para optar el grado de abogado, Universidad Señor de Sipán]

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4672>

Velaña, B. (2019). *La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador*. Boletín De Coyuntura, (22), 20–23.

<http://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>.

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1 MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORISTICO

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - 2023	¿Cómo la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023?	¿Cómo la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023?	Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales genera malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.	Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales genera insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.	Desigualdad de beneficios laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inexistencia de remuneraciones equitativas.</li> <li>➤ Falta de oportunidad de hacer carrera pública en base al mérito.</li> </ul>
		¿Cómo la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023?				laborales genera malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**GUÍA DE ENTREVISTA**

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.

**Entrevistado** :  
**Cargo** :  
**Fecha** :

**OBJETIVO GENERAL**

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.**

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustentese su respuesta.**

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? **Por favor, sustente su respuesta.**

## OBJETIVO ESPECIFICO 1

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales genera insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN - 2023.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

## OBJETIVO ESPECIFICO 2

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales genera baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN - 2023.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales genera disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN - 2023? **Por favor, sustente su respuesta.**

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales genera que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN - 2023 y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**



### ANEXO 3

## SOLICITUD DE PERMISO PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION EN LA OFICINA DE LA LOGISTICA DEL INCN

Lima, 08 de setiembre de 2023

Señor (a):  
**WASSERMAN A. HUAMÁN GAMBOA**  
JEFE DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA  
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS  
Presente. -



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del XII ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de nuestro título profesional al finalizar nuestra carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:  
" Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN ".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el jefe de la Oficina de Logística.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

RAMAL MAZUELOS, RENATO DAVID  
DNI 45989087

VEGAS QUIROZ, MARLENE SOCORRO  
DNI 10439570

# ANEXO 4 CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO FORMATO UCV



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Viceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

Instituto Nacional  
de Ciencias Neurológicas



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

## AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN

Yo **Wasserman A. Huamán Gamboa** identificado con **DNI 43930697**, en mi calidad de Jefe del área de Logística del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas ubicado en Jirón Ancash Cdra.13 Barrios Altos-Lima.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora **Vegas Quiroz, Marlene Socorro** identificada con **DNI 10439570** y al señor **Ramal Mazuelos, Renato David** identificado con **DNI 45989087**, estudiantes de la carrera profesional de Derecho para que utilicen la siguiente información de la institución:

Resultados de las entrevistas en las que participarán los servidores de la Oficina de Logística del INCN con respecto a la desigualdad de beneficios laborales debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el Estado, con la finalidad de que logren desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional.

- ( X ) Publiquen los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.
- ( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución.
- ( X ) Mencionar el nombre de la Institución.

MINISTERIO DE SALUD  
VICEMINISTERIO DE PRESTACIONES Y ASEGURAMIENTO EN SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS  
Lic. Adm. **WASSERMAN A. HUAMÁN GAMBOA**  
Lic. Adm. **RENATO DAVID RAMAL MAZUELOS**  
Jefe de la Oficina de Logística

**Wasserman A. Huamán Gamboa**

**DNI: 43930697**

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

-----  
**VEGAS QUIROZ, MARLENE SOCORRO**

**DNI 10439570.**

-----  
**RAMAL MAZUELOS, RENATO DAVID**

**DNI 45989087**

Jr. Ancash 1471  
Barrios Altos.  
Lima 1 Perú  
(511) 411-7700  
[www.incn.gob.pe](http://www.incn.gob.pe)



## ANEXO 5 VALIDACIÓN DE GUIAS DE ENTREVISTA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### 1.-DATOS GENERALES.

1.1. Apellidos y nombres

: ...QUIROZ ROSAS, JUAN  
HUMBERTO.

1.2. Cargo e institución donde labora

: ...Docente UCV.....

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación

: Guía de la entrevista

1.4. Autores del instrumento

: Renato David Ramal Mazuelos.  
Marlene Socorro Vegas Quiroz.

#### 2.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

CRITERIO	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte su aplicación			Sí cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad del objetivo y la adecuación al objetivo investigado.													X
3. ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los aportes recientes del derecho													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales.													X
6.-INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías													X
7.-CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos													X
8.-COHERENCIA	Exista coherencia entre los problemas objetivos y supuestos, se basó en los aspectos teóricos y científicos.													X
9.-METODOLOGÍA	El instrumento corresponde al objetivo de la investigación: tipo, diseño, categorías y diseño de estudio y participantes.													X
10.-PERTINENCIA.	el instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en un territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													X

#### 3.-OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

A.-El documento cumple con los requisitos para su aplicación .....

X

B.-El documento cumple en parte con los requisitos para su aplicación.....

C.-El documento no cumple con los requisitos para su aplicación.....

#### 4.-PROMEDIO DE VALORACIÓN.....



Lima 30 de Firma del experto validador

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### 1.-DATOS GENERALES.

1.1. Apellidos y nombres

: Salas Quispe, Mariano Rodolfo

1.2. Cargo e institución donde labora

: DTC - UCV

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación

: Guía de la entrevista

1.4. Autores del instrumento

: Renato David Ramal Mazuelos.  
Marlene Socorro Vegas Quiroz.

### 2.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

CRITERIO	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte su aplicación			Sí cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad del objetivo y la adecuación al objetivo investigado.												X	
3. ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los aportes recientes del derecho												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicas esenciales												X	
6.-INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
7.-CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												X	
8.-COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos y supuestos, se basó en los aspectos teóricos y científicos.												X	
9.-METODOLOGÍA	El instrumento corresponde al objetivo de la investigación: tipo, diseño, categorías y diseño de estudio y participantes.												X	
10.-PERTINENCIA.	el instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en un territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

### 3.-OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

A.-El documento cumple con los requisitos para su aplicación .....

51


B.-El documento cumple en parte con los requisitos para su aplicación.....

C.-El documento no cumple con los requisitos para su aplicación.....

4.-PROMEDIO DE VALORACIÓN.....

95%

Lima 30 de junio del 2023

  
 .....  
**MARIANO RODOLFO SALAS QUISPE**  
 ABOGADO  
 Firma del experto validador  
 C.U. 6480



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### 1.-DATOS GENERALES.

1.1. Apellidos y nombres

: SARAVIA Gonzales, Poldark

1.2. Cargo e institución donde labora

: DTC - UCV

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación

: Guía de la entrevista

1.4. Autores del instrumento

: Renato David Ramal Mazuelos.  
Marlene Socorro Vegas Quiroz.

### 2.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

CRITERIO	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte su aplicación			Sí cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad del objetivo y la adecuación al objetivo investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los aportes recientes del derecho												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicas esenciales.												X	
6.-INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
7.-CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												X	
8.-COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos y supuestos, se basó en los aspectos teóricos y científicos.												X	
9.-METODOLOGÍA	El instrumento corresponde al objetivo de la investigación: tipo, diseño, categorías y diseño de estudio y participantes.												X	
10.-PERTINENCIA.	el instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en un territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

### 3.-OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

A.-El documento cumple con los requisitos para su aplicación .....

95%

B.-El documento cumple en parte con los requisitos para su aplicación.....

C.-El documento no cumple con los requisitos para su aplicación.....

4.-PROMEDIO DE VALORACIÓN.....

95%

Lima 30 de junio del 2023

  
 Poldark Saravia Gonzales  
 ABOGADO  
 C.A.L.V.N° 51530

Firma del experto validador

**ANEXO 6**  
**RESULTADOS DE SIMILITUD DEL PROGRAMA TURNITIN**

Desigualdad de beneficios  
laborales y malestar en los  
servidores de la Oficina de  
Logística del INCN

por MARLENE SOCORRO VEGAS QUIROZ

---

Fecha de entrega: 04-dic-2023 07:54p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2248102538

Nombre del archivo:

10413\_MARLENE\_SOCORRO\_VEGAS QUIROZ\_Desigualdad\_de\_beneficios\_laborales\_y\_malestar\_en\_los\_servidores\_de\_la\_Oficina\_de\_Logística\_del\_INCN.pdf  
(1.48M)

Total de palabras: 14544

Total de caracteres: 78596

---

Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los  
servidores de la Oficina de Logística del INCN

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**9%**

INDICE DE SIMILITUD

**8%**

FUENTES DE INTERNET

**3%**

PUBLICACIONES

**3%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

**ANEXO 7**  
**GUIA DE ENTREVISTA DE LOS SERVIDORES DE LA OFICINA**  
**DE LOGISTICA DEL INCN**

**PREÁMBULO**

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

( ) He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.

Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

TITULO: Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

Entrevistado : Antony Ascurra Jimeno  
Cargo : Técnico Logística  
Fecha :

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

1.-Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regimenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? Por favor, sustente su respuesta.

Si existe desigualdad en la oficina de Logística del INCN, ya que ambos tienen que realizar las mismas funciones pero las beneficios son diferentes, tanto en lo remunerativo como en lo laboral.

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? Por favor, sustente su respuesta.

Si debe crear un plan estratégico para que así nos ayude a tener los mismos beneficios remuneraciones y ascensos que gozan otras regimenes; es por ello que se creó la ley



Servir, el cual nos brindaría la oportunidad de seguir mejorando.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? **Por favor, sustente su respuesta.**

Si es fundamental, la ley Servir tiene como finalidad mejorar el desempeño a través de la profesionalización y el mérito.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

Si ha generado un sentimiento negativo, debido a que tu esfuerzo no se percibe suficiente para alcanzar tu satisfacción laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Si generaría una disminución en la productividad, ya que al no haber motivación o reconocimiento salarial, el servidor solo cumpliría con sus funciones específicas.

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Si disminuye la productividad de los servidores de la Oficina de Logística, ya que se desincentiva al trabajador al no haber un incentivo proporcional a la producción.

3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? Por favor, sustente su respuesta.

Si generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina porque al no existir motivación alguna disminuiría el desempeño de sus funciones.

## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

( ) He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.



## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**Entrevistado :** *Don Doroteo Comandante Paros*  
**Cargo :** *Técnico Administrativo I*  
**Fecha :** *19/09/2023*

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si, es debido a que se contrataron a los CAS con un monto y después les aumentaron, generando un malestar a los trabajadores de la 276 sintiendo frustración ya que el sueldo de los trabajadores de la 276 nunca aumenta y eso realmente molesta.*

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si, es necesario un plan de parte del estado en el ámbito laboral y remuneratorio pero lo veo muy difícil, ya que para el estado son muy burocráticos*

que los retrogradamos en sus planes de gestión del Estado, por lo que nos generan malos sentimientos en el tiempo del Estado.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? **Por favor, sustente su respuesta.**

No, porque la desigualdad siempre se da ya que no es lo mismo un Técnico que un profesional, y aparte siempre habrá gente que beneficie más a sus amistades que a la gente con consentimiento en el trabajo.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN?

**Por favor, sustente su respuesta.**

Si, porque veo los desden que los compañeros de la 2da línea expresan personal contra los CA5 y los Técnicos, habiendo que no trabajan con los ganas de siempre ya que también injusto sus remuneraciones.



de la 276 contra los CAS 1057.

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

No, se debe más a la falta de beneficios laborales que a desarrollo profesional, con el pasar del tiempo me di cuenta que les interesa más lo económico que ser más profesionales o superarse a si mismos en el trabajo, esto se debe a que muchos ya son de edad y se van a jubilar.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

por supuesto que NO, ya que nos falta varias cosas para poder estar conforme con los beneficios tanto de crecimiento como de trabajo, ya que los jefes de logística que personas no pensaron en ello, estaban más preocupados en cumplir con lo que quería la gestión sin ver que los trabajadores estaban insatisfechos con los beneficios en el INCN.

## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Si, ya que estando desde hace un tiempo, yo mismo tengo que hacer 2 hasta 3 diferentes tipos de trabajo que no me convenga, pero nadie quiere puesto porque dicen que lo pagan los CAG o los Tesoreros, lo que me parece realmente triste, en vez de solo mejorar deberian de ofrecer profesionalmente y sueldo mas oportunidades en otros lugares.

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Por que nada a la parte disminuye su productividad por un tema de incentivos, por mi parte me molesta mas la falta de reconocimiento de logros eso hace que mis ganas de seguir trabajando disminuya ya que para mi no falta es dinero sino tambien un estimalo de reconocimiento ayuda a mejorar la productividad en el INCN.



**3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? Por favor, sustente su respuesta.**

En parte si como en parte No, en logística pasan muchos cosas que hacen que los trabajadores tanto CAS como no trabajen con todo su potencial, no ves que solo sea lo economico, sino tambien se habla de capacitacion al personal y las estimulaciones de reconocimiento tanto como el equipamiento para realizar bien nuestra labor en el INCN.

## PREÁMBULO

### **Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.

## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**Entrevistado** : David Betalletez Soto  
**Cargo** : Administrativo  
**Fecha** : 18-09-2023

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

San dos modalidades de contratación y de vínculos laborales diferentes y por lo cual tienen deberes y derechos laborales diferentes, habiendo una desigualdad en los beneficios laborales y esto crea un malestar a los trabajadores que pertenecen al D.L 1057 ya que sienten que sus obligaciones son iguales pero sus beneficios diferentes.

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

El Estado debería crear un régimen único a nivel nacional donde todos los trabajadores tengan los mismos deberes y derechos, y



A sí, no crea un problema en todos los trabajadores y trabaje con los mismos beneficios de acuerdo a su nivel de preparación y sus leyes preferenciales de la persona.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? Por favor, sustente su respuesta.**

Implementando un único régimen laboral es fundamental para acabar con las desigualdades de los beneficios de los trabajadores, ya que ciertos sectores públicos tienen más beneficios laborales e incluso cobran utilidades al finalizar el año, son esas cuentas instituciones del Estado.

### OBJETIVO ESPECIFICO 1

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.**

No tanto que genere un sentimiento negativo si no que el trabajador siente que no se le está reconociendo sus beneficios laborales en igualdad de condiciones y siente que no

Esta nudo considerado como debera en comparacion y diferencia de sus beneficios laborales y con lo genera en molestias en el desempeño de sus labores en el trabajo

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

No solo en la oficina de logística sino en todas las oficinas que cuentan con trabajadores del DL 1057, ya que si ellos ocupan en rango como Jefe de Oficina no tienen derecho a una indemnización por la responsabilidad que están cumpliendo como J.F.E.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

Los trabajadores no se encuentran conforme con sus beneficios laborales ya sea por que son muy bajos o de lo contrario no se los reconoce, a todo esto se suma que no hay una adecuada evaluación para que el personal pueda hacerlos en el trabajo para ver incrementos en sus remuneraciones y las condiciones de trabajo no son las adecuadas ya que no se cuenta con las herramientas y tecnología.



## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- **Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

La desigualdad de beneficios laborales sobre todo se da en cuanto un trabajador ocupa una jefatura ya que ese personal que pertenece al régimen laboral 276, tiene derecho a un pago adicional por encargatura y encasillado en trabajadores que se encuentran en el régimen laboral 1057 no tiene derecho a este pago por responsabilidad y solo recibiera su pago que solo es su sueldo habitual.

2.- **Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

No tanto que disminuya la productividad de los servidores sino el descontento que genera en los trabajadores por la gran diferencia que existe entre los dos regímenes laborales, conjeturando muchas veces a que el trabajador no se esfuerza al máximo en el desempeño de sus labores en la Oficina.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**

La desigualdad de beneficios laborales en algunas  
casos no se logra desarrollar Todo el potencial de  
los trabajadores de la Oficina; pero en general  
no son la mayoría del personal y por ende dan  
todo de si para desempeñarse eficientemente en las  
funciones de le fueren encomendadas.

## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

( ) He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.



## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**Entrevistado :** Jerson Trigos Vergaray  
**Cargo :** Digitador  
**Fecha :** 14/09/2023

### OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

Existen varios puntos en los que difieren un régimen respecto al otro, pero el más resaltante es la estabilidad laboral, ya que el régimen 276, garantiza la permanencia y la carrera administrativa el régimen 1057 establece una relación de subordinación y una vigencia laboral determinada:

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

Errores a la estabilidad laboral un trabajador del régimen 276 por la estabilidad que tiene muchos de los veces es menos condicionado a apoyar.

y trabajar más horas y asumir incluso más funciones.  
Comparado con tipo de régimen que se encuentra, caso  
contrario pasa con el régimen 1075, que no solo tiene  
que trabajar más sino que está sujeto su permanencia  
y continuidad a una evaluación

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? Por favor, sustente su respuesta.

Sería lo ideal para evitar y acabar con la desigualdad  
Ya que la estabilidad, la remuneración, la carrera  
administrativa y los beneficios propios de la carrera  
garantizarían la realización personal y el desempeño  
del servicio público.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Sí definitivamente, la desigualdad de beneficios  
y condiciones genera un clima laboral tenso y  
complicado.



-----  
-----  
-----  
-----

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Claro que existe insatisfacción laboral entre profesionales de un régimen respecto al otro.*

*Para citar un ejemplo respecto al asumir una jefatura un empleado del régimen 276 recibe un bono por la naturaleza de la responsabilidad, en cambio un empleado del régimen 1057, no.*

-----  
-----

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Claro, que no hay conformidad por parte de los empleados del régimen 276.*

*- Respecto a beneficios laborales, los permisos por duelo, por encargo de jefatura, por licencia ya sea por maternidad o laboral son menos favorables para el régimen 276*

*- Crecimiento como línea de carrera el bono por jefatura las horas extras tampoco favorecen a lo 276.*

## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Al no existir un clima laboral que promueva la igualdad y la falta de un plan de incentivos; eso genera una disminución progresiva de la productividad.

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Ya que estos puntos (reconocimiento de logros, incentivos) son parte de un conjunto de herramientas que se deben implementar. Junto a la línea de carrera y el crecimiento profesional que deberían de buscar mejorar beneficios en los trabajadores de Logística.

3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Definitivamente que ya que sin bonificas o incentivos, no existe motivacion o estimulacion para que el personal se comprometa con sus funciones y busque mejoras en los trabajos y profesiones.*

---

---

---

---



## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.



## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

Entrevistado : *Fredy Ortiz Melgarza*  
Cargo : *Técnico Administrativo II*  
Fecha : *21/09/2023*

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si existe desigualdad entre el personal nombrado Regimen DL 276 y DL 1057 basicamente que los contratados CAS al no tener acceso a la carrera administrativa y al asumir una jefatura no recibe la remuneracion por responsabilidad que si es asignado a un trabajador nombrado.*

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Mi opinion es que la dispersion de Regimenes laborales en el sector publico hace que si evidencien que las remuneraciones no sean*



uniformes para lo cual debe de haber una política remunerativa con la finalidad de que un plan estratégico en lo los trabajadores del sector público tengan un igual trato en remuneraciones, beneficios y ascensos.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? **Por favor, sustente su respuesta.**

mi opinión es que se debe de implementar un régimen único laboral pero con la salvedad de considerar con los niveles de acuerdo al perfil del trabajador público y la responsabilidad que tenga al asumir una encargatura.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN?

**Por favor, sustente su respuesta.**

El contratado del régimen laboral DL 1077 (CAS) y el personal nombrado DL 276 tienen los mismos beneficios laborales y la única diferencia es que al cumplir con el perfil

para asumir una jefatura no perciba la remuneración por encargatura y crea un malestar por esa diferencia.

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

mi opinión es que si hay una insatisfacción laboral por la desigualdad en los beneficios laborales en cuanto a que no tienen oportunidad de asumir jefaturas los controladores por el hecho de estar en un régimen como contratado.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

En mi opinión los trabajadores de la Oficina de Logística por que no tienen oportunidad de capacitaciones de parte de la institución por el crecimiento y buen desempeño de los trabajadores y mejoran sus condiciones de trabajo.



## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

En mi opinión en la oficina de Logística la mayor carga laboral se le traslada al personal contratado y ha algunos nombrados y eso genera malestar y puede que disminuya la productividad laboral

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

En mi opinión es que en la oficina de Logística existe personal contratado y algunos nombrados que tienen carga laboral que incluso se quedan a laborar fuera del horario normal y no es correspondido con algún incentivo lo cual puede disminuir la productividad

3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**

MI opinión es que la desigualdad de beneficios laborales en algunos trabajadores no logren todo el potencial por motivo que no hay equilibrio entre las cargas laborales que tienen los trabajadores en la oficina de Logística.



## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

( ) He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.





Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

TITULO: Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

Entrevistado : Rosmy García  
Cargo : Tec. Administración  
Fecha : 20/9/2023

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

1.-Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? Por favor, sustente su respuesta.

Si, esto se debe a la desigualdad de sueldos.

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? Por favor, sustente su respuesta.

Actualmente se hay una ley Servis pero no se ha aplicado en el Instituto. Sin embargo esta ley podría no cumplirse porque algunos servidores temen ir a un juicio y perder su trabajo.



a sus familiares amigos o comercializar con el aparato.  
Debido a que el aparato público ha sido en su  
gran mayoría corrupto, ejemplo: los congresistas, Poleros  
del Estado, ministros, etc.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? **Por favor, sustente su respuesta.**

No solo es un cambio en la implementación de  
un régimen laboral sino que por fin se va a  
ser implementado y como se mencionó en la  
anterior respuesta ya hay una ley firmada

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

Si ha generado un mal clima laboral,  
insatisfacción de los servidores, no se puede  
pedir al trabajador para el cumplimiento de  
metas y objetivos de la Oficina y al final del trabajo

-----  
-----  
-----  
-----

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si, lo fundamenta en la anterior pregunta que tiene que ver con clima laboral*

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

*No, hay desmotivación, pero a realizar las mismas tareas durante años sin*

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----



**OBJETIVO ESPECIFICO 2.**

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si demostrara un faltar de interés en aprender nuevas actitudes favorecedor a cambios en políticas referidos al campo logístico.*

---

---

---

---

---

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si, son los mismos sustentados de la respuesta anterior que es la falta de interés en aprender nuevas actitudes.*

---

---

---

---

---

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? Por favor, sustente su respuesta.**

Si, Al no estar motivado en el trabajo puede caer en el tedio, la falta de entusiasmo, emociones negativas que hasta pueden producir enfermedades biológicas pues las emociones mal gestionadas pueden somatizarse en enfermedades.



## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

(X) He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.



## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**Entrevistado :** Segundo A-Vega Ullma  
**Cargo :** TAP Logístico  
**Fecha :** 21-09-2023

### OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

ni existe desigualdad entre ambos Decretos Legislativos y este crea un malestar para la misma función que hacen el nombrado y el C.A.S

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

ni el Estado tiene que implementar la meritocracia servir para que se ha igual función igual remuneración

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? Por favor, sustente su respuesta.**

si estoy de Acuerdo con la implementación de un régimen único mediante la incorporación de Normas Legales para mejorar la gestión del Talento Humano y implementar la ley servir

-----  
-----  
-----  
-----

### OBJETIVO ESPECIFICO 1

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.**

si genera un sentimiento negativo en ambos regimenes que trabajan en la oficina de Logística por la función que desempeñan que todo es igual. Monotono

-----  
-----  
-----



-----  
-----  
-----  
-----

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

tres cosas hay que tener en cuenta.

Percepción

Conocimiento

Experiencia

Los Trabajadores de Logística deben - mejorarse cada día más

-----  
-----

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

Los Trabajadores por la función que desempeñan deben tener la máxima Capacitación para su Crecimiento y Mejores Condiciones

-----  
-----  
-----  
-----

## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- **Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

La desigualdad de beneficios laborales puede provocar una alta rotación de empleados es más probable que busquen oportunidades laborales en otros lugares. Esto puede generar una pérdida constante de talento y conocimiento en el INCN y que afecta la productividad.

2.- **Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

La falta de incentivos y estímulos hechos tiene que ver con la productividad en los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Tiene que haber una política institucional.

3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**

La desigualdad de Beneficios Laborales para los TAPS de Logística sí se da por la Regimenes laborales que existe para la Misma función.



## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.



## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**Entrevistado :** SONIA ISABEL CASTRO PERALTA  
**Cargo :** TÉCNICO ADMINISTRATIVO  
**Fecha :** 20/09/2023

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

*SI, CONSIDERO QUE EXISTE DESIGUALDAD DE BENEFICIOS LABORALES ENTRE LOS NOMBRADOS Y CAS, LO QUE MUCHAS VECES GENERA MALESTAR PORQUE EN MUCHOS CASOS EL PERSONAL NOMBRADO GOZA DE PRIVILEGIOS Y BENEFICIOS QUE NO TIENEN LOS CAS, PRINCIPALMENTE LA "ESTABILIDAD LABORAL".*

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

*CREO QUE UN PLAN ESTRATÉGICO EN EL ÁMBITO LABORAL QUE PERMITA LA IGUALDAD DE CONDICIONES Y BENEFICIOS PODRÍA FUNCIONAR SIEMPRE Y CUANDO SE REALICE UN EXHAUSTIVO Y*

PREVIO ESTUDIO A NIVEL NACIONAL Y SOBRETUDO QUE  
HAYA UNA SUPERVISIÓN PARA QUE SE CUMPLA CON DICHO PLAN,  
EN TODOS LOS ASPECTOS.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? Por favor, sustente su respuesta.**

PODRÍA SER UNA ALTERNATIVA PERO, DEPENDE TAMBIÉN DE  
MUCHOS FACTORES EN EL ENTORNO LABORAL.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.**

LA DESIGUALDAD DE BENEFICIOS EN UN CENTRO LABORAL SIEMPRE  
VA A GENERAR SENTIMIENTOS NEGATIVOS EN ALGÚN MOMENTO LO CUAL  
MUCHAS VECES PUEDE INFLUIR EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES.



-----  
-----  
-----  
-----

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

LA DESIGUALDAD DE BENEFICIOS LABORALES EN LOS SERVIDORES NOMBRADOS Y CAS OCASIONA MUCHAS VECES INSATISFACCION LABORAL PERO NO ES EL ÚNICO MOTIVO, YA QUE SE DEBE EN MUCHOS CASOS A PREFERENCIAS PERSONALES SIN TOMAR EN CUENTA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR.

-----  
-----  
-----

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

MUCHOS O LA MAYORÍA DE LOS SERVIDORES DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL INCN NO SE ENCUENTRAN CONFORMES CON LOS BENEFICIOS LABORALES, POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO Y CONDICIONES DE TRABAJO, DEBIDO A QUE NO HAY INCENTIVOS, NO HAY RECONOCIMIENTOS JUSTOS PARA LOS SERVIDORES TANTO CAS COMO NOMBRADOS, YA QUE SE LES DA PREFERENCIA A LOS SERVIDORES QUE SON RECOMENDADOS O APADRINADOS POR OTRO SERVIDOR DE MÁS ALTO RANGO, DISCRIMINANDO A OTROS QUE REALMENTE LO MERECEN.

-----  
-----

## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

LA DESIGUALDAD DE BENEFICIOS LABORALES SIEMPRE VA A INFLUIR EN VARIOS ASPECTOS, EN ESTE CASO TAMBIÉN GENERARÍA DISMINUCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, YA QUE MUCHAS VECES NO SE TOMA EN CUENTA EL DESEMPEÑO LABORAL DE UN SERVIDOR CAS ANTE UN SERVIDOR NOMBRADO, NO SE VALORA SU TRABAJO NI OBTIENE EL RECONOCIMIENTO ADECUADO.

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

DEFINITIVAMENTE QUE SÍ, DE RECONOCER LOS LOGROS EN UN SERVIDOR Y DARLES UN INCENTIVO DE MOTIVACIÓN GANAN DE SEGUIR TRABAJANDO CON GUSTO Y NO DISMINUIRÍA LA PRODUCTIVIDAD.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? Por favor, sustente su respuesta.**

EN MUCHOS CASOS SI ES POSIBLE, PERO TAMBIÉN DEPENDE DE CADA TRABAJADOR DEBIDO A QUE CADA UNO CONOCE SUS FUNCIONES Y LO QUE DEBE HACER EN LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL INCN. LA BAJA CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES SE PUEDE DEBER A MUCHAS RAZONES TALES COMO: ENFERMEDAD; FALTA DE INCENTIVOS; NO RECONOCIMIENTOS JUSTOS; PREFERENCIAS; DISCRIMINACIONES; FALTA DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE TRATO ENTRE LOS SERVIDORES CAS Y NOMBRADOS.





## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

( ) He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.

## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**Entrevistado** : TERESA DORIS JIMÉNEZ SALAZAR  
**Cargo** :  
**Fecha** : 21/09/2023

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si existe la desigualdad de beneficios laborales, porque realizan iguales funciones y actividades en su desempeño laboral, pero con diferentes beneficios por las diferencias que existen en las normas de los regímenes laborales.*

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si se debe crear un plan estratégico donde los beneficios sean iguales, por ejemplo en el Régimen 1057 no tienen compensación por Tiempo de Servicios (CTS), no se les da nada por escolaridad*



no Tienen estabilidad laboral, las remuneraciones son diferentes, hay desigualdades.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? Por favor, sustente su respuesta.**

Es necesario un régimen único laboral, para acabar con las diferencias tanto remunerativas y sociales, pues no hay un régimen laboral único para los cargos en el Estado, existen más de 39 regímenes laborales por ejemplo: regímenes para profesores, regímenes para magistrados, para profesionales en Salud, Cas, Asistenciales, etc. Todos con diferentes remuneraciones.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.**

Toda desigualdad genera un descontento y resentimiento

-----  
-----  
-----  
-----

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Si hay insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística, no se les da oportunidad para su desarrollo profesional existiendo la discriminación y desprecio a la Capacidad, Conocimiento y experiencia*

-----  
-----  
-----  
-----

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

*Los servidores, no se encuentran conformes con los beneficios laborales, a todos no se les da las mismas oportunidades por ejemplo desempeñar un cargo.*

-----  
-----  
-----  
-----



## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

La desigualdad de beneficios laborales si genera descontento e insatisfacción y como consecuencia disminuye la productividad porque hay efectos negativos en la salud mental y esto afecta la salud física.

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

Si un servidor a pesar de su esfuerzo en su desempeño laboral no se siente reconocido y es discriminado, no teniendo incentivos no se preocupara de producir más en su actividad laboral.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**

La desigualdad en beneficios laborales, si afecta en el desarrollo potencial de los servidores, porque si no se sienten satisfechos en el plano laboral ni en el beneficio monetario no se sienten comprometidos, ni motivados para crear ni cumplir sus objetivos y peor si la posibilidad de desarrollarse profesionalmente no está motivada por parte de la entidad con capacitaciones gratuitas y estímulos.

## PREÁMBULO

**Guía de entrevista para obtener información que contribuya con la elaboración de nuestra Tesis para optar por el título profesional.**

La presente entrevista tiene como finalidad investigar acerca de la desigualdad de beneficios laborales que existiría en la oficina de Logística del INCN debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el aparato estatal y a la falta de un régimen único laboral o en su defecto ante su poca agilización para lograr su implementación en todas las instituciones del Estado.

Con este objetivo, se han elaborado una lista de preguntas que coadyuvarán a conocer si es que existe o no desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN.

Cabe mencionar que una entrevista es un proceso de investigación dirigido a obtener información de un determinado tema o situación específica mediante una serie de cuestionamientos a una persona o un grupo de ellas.

Finalmente, las respuestas obtenidas de cada entrevistado serán utilizadas con fines sustancialmente académicos para optar por el Título profesional al finalizar la carrera de Derecho.

( ) He sido debidamente informado de todo el contenido de la entrevista y del propósito del mismo, por lo que procedo a firmar la presente en señal de conformidad.



## Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TITULO:** Desigualdad de beneficios laborales y malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.

**Entrevistado :** Wasserman Anibal Huaman Bamboa  
**Cargo :** Especialista Logisto  
**Fecha :** 27/09/23

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría malestar en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.-Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. de que existe desigualdad de beneficios laborales en la Oficina de Logística del INCN debido a que el personal es contratado bajo diferentes regímenes laborales como el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 276 y que esto genera malestar en los servidores? **Por favor, sustente su respuesta.**

En el sector público existen regímenes laborales. En este caso CAS y Newbraden, los mismos que hay desigualdades en cuanto a la remuneración de algunos pases o beneficios. Asimismo en la oficina de logística existen trabajadores que se sienten desmotivados a sus labores cotidianas aceptando sus funciones a pesar que el Estado brinda siempre la estabilidad laboral.

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree necesario Ud. que el Estado debería crear un plan estratégico en el ámbito laboral que coadyuve a que los trabajadores del sector público gocen de beneficios, remuneraciones y ascensos laborales en igualdad de condiciones sin que exista disparidades? **Por favor, sustente su respuesta.**

En el entorno del sector público existen planes estratégicos que el trabajo sea hacer una articulación que conlleve recursos



disponibles para una estrategia laboral  
sumando su misión y visión en cuanto  
al beneficio de cada personal del Estado.  
Así mismo con esto lograr que el Estado más  
de los beneficios y/o remuneración de acuerdo a cada objetivo.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera que la implementación de un régimen único laboral es fundamental para acabar con la desigualdad de beneficios laborales que existe en el aparato estatal? **Por favor, sustente su respuesta.**

La desigualdad de beneficios depende de leyes  
que a su vez contienen factores distintos,  
según régimen laboral. En este caso en  
el sector público si se debería implementar  
de manera que se acabe con la  
desigualdad de beneficios.

### OBJETIVO ESPECIFICO 1

**Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN.**

**1.- Recurriendo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales ha generado un sentimiento negativo como la insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN? **Por favor, sustente su respuesta.**

Considero sentimiento negativo no a la labor  
que se hace sino a la diferencia y  
factores de decreto que contienen cláusulas  
que no permiten que el trabajador se

Aunta satisfecho a pesar de  
llevar cargas de responsabilidad en  
el Estado.

**2.-Apelando a su experiencia profesional:** ¿Cree Ud. que existe insatisfacción laboral en los servidores de la Oficina de Logística del INCN y que, de ser así, ello se debería a la desigualdad de beneficios laborales y a la falta de oportunidades de desarrollo profesional? **Por favor, sustente su respuesta.**

La falta de oportunidades en el desarrollo profesional existe ya sea en esta actividad y la insatisfacción laboral en servidores de esta oficina. Fuebuen, Key a parte de que sea la desigualdad de beneficios es más por la poca capacidad de darles oportunidad en capacitaciones.

**3.-De acuerdo a su experiencia profesional:** ¿Considera Ud. que los servidores de la Oficina de Logística del INCN se encuentran conformes con los beneficios laborales, posibilidad de crecimiento y condiciones de trabajo? **Por favor, sustente su respuesta.**

A pesar que en el Estado no estamos considerados en un mejor nivel en cuanto a remuneración y/o beneficios, pues nos da la estabilidad laboral y ya decada servidor depende el rendimiento para el crecimiento en su carrera profesional.



## OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Analizar de qué manera la desigualdad de beneficios laborales generaría baja productividad laboral en los servidores de la oficina de Logística del INCN.

1.- Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera Ud. que la desigualdad de beneficios laborales generaría disminución en la productividad laboral de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

La remuneración del personal Civil y Neobrodo es fijo por tal motivo existen las diferencias de beneficios, pero como trabajar los beneficios son diarios en la oficina y cada trabajador se debe a cumplirlos. Por tal motivo no considero disminución en la productividad.

2.-Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree Ud. que el no reconocimiento de logros y la ausencia de incentivos disminuye la productividad de los servidores de la oficina de Logística del INCN? Por favor, sustente su respuesta.

En el caso de no ser reconocidos o incentivados con gratificaciones y/o bonos nosotros los servidores del estado en entidad nos sentimos descontentados debido a la posibilidad de poder lograr algo para nosotros, después que trabajamos nuestra labor diaria.

3.-De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Considera que la desigualdad de beneficios laborales generaría que no se logre desarrollar todo el potencial de los servidores de la oficina de Logística del INCN y que se produzca una baja calidad en el desempeño de sus funciones? **Por favor, sustente su respuesta.**

El desempeño de los servidores de cada trabajador de esta oficina, son realizados de acuerdo a la necesidad que se presenta. En cuanto a la desigualdad de beneficios. Personalmente yo no considero que produzca una baja en su desempeño.