Curiginal

Document Information

Analyzed document	Tesis Final - Wendy Fernanda Rengifo Tucto y Saredith Valeria Chapiama Taricuarima.pdf (D138411968)
Submitted	2022-05-30T01:54:00.0000000
Submitted by	Juan Palomino Ochoa
Submitter email	juan_palomino@unu.edu.pe
Similarity	0%
Analysis address	juan_palomino.unu@analysis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD TESIS

LICENCIAS LABORALES Y LA

NATURALEZA IRRENUNCIABLE DEL BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO PÚBLICO DE UNA UNIVERSIDAD EN LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2021.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO

PROFESIONAL DE CONTABILIDAD TESISTA: WENDY FERNANDA RENGIFO TUCTO SAREDITH VALERIA CHAPIAMA TARICUARIMA

PUCALLPA – PERÚ 2021

ii DEDICATORIA A nuestros amados y queridos padres

iii AGRADECIMIENTO Al todopoderoso por bendecirnos grandemente A Nuestra Universidad en especial a la Escuela Profesional de Contabilidad

A Nuestro asesor al Dr. Juan José Palomino Ochoa

por su tiempo y dedicación para guiarnos en el desarrollo de la tesis.

iv RESUMEN El objetivo

de la investigación

tiene como propósito analizar las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021; porque esta figura es utilizada de manera permanente por los trabajadores en muchos casos son objeto de descuentos por la falta de conocimiento por ello otro de los objetivos ha sido conocer la licencia por maternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad, por otra parte ha sido analizar la licencia por lactancia y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad y describir la licencia por paternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021; sobre la metodología de estudio ha tenido como fundamento el tipo de investigación básica en el que se ahonda respecto a las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad, con un enfoque cuántico de nivel descriptivo transversal, los resultan permiten llegar a la conclusión de que las licencias laborales son de naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Palabras clave: la licencia por paternidad, Licencia por maternidad, Licencia por lactancia.

v ABSTRACT The objective of the research is to analyze

work licenses and the inalienable nature of the benefit of workers in the public sphere of a university in the city of Pucallpa, 2021;

because this figure is used permanently by workers in many cases they are subject to discounts due to lack of knowledge, for this reason another objective has been to know maternity leave and the inalienable nature of the benefit of workers in the public sphere of a university, on the other hand, has been to analyze nursing leave and the inalienable nature of the benefit of workers in the public sphere of a university and to describe paternity leave and the inalienable nature of the benefit of workers in the public sphere of a university. university in the city of Pucallpa, 2021; on the study methodology has been based on the type of basic research in which it is deepened regarding work licenses and the inalienable nature of the benefit of workers in the public sphere of a university, with a quantum approach of transversal descriptive level, The results allow us to conclude that work licenses are of an inalienable nature for the benefit of workers in the public sphere of a university in the city of Pucallpa, 2021. Keywords: paternity leave, maternity leave, breastfeeding leave.

vi INTRODUCCIÓN La investigación analiza las normativas y su procedimiento que tienen los trabajadores en una universidad, cuando requieren solicitar licencias laborales los cuales pueden ser sin goce de remuneraciones o pagadas,

por ello que los estudios de las licencias laborales son de naturaleza irrenunciable el beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Por otro lado, las licencias laborales de acuerdo a las circunstancias que se otorguen deben ser cumplidas por los trabajadores, teniendo carácter de irrenunciables, a fin de que no exista posibilidad de generar conflictos laborales en el futuro entre el trabajador y la entidad. La investigación tiene una secuencia lógica de acuerdo a la siguiente estructura: Capítulo I: El estudio en su primer capítulo presenta la descripción del problema con relación a las licencias laborales que son de naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Objetivos, hipótesis, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones. Capítulo II: Compuesta por los antecedentes internacionales y nacionales respecto a los objetivos y dimensiones del estudio, las bases teóricas en el que se desarrollan

cada una de las variables, definiciones conceptuales. Capítulo III:

vii Metodologia de la investigación, em el que se definen el tipo, alcance o nivel, enfoque, diseño y esquema de la investigación y los instrumentos

empleados para la obtención de los resultados. Capítulo IV: Resultados de la investigación respecto a las licencias laborales son de naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021.

Conclusiones

Sugerencias

viii

ÍNDICE DEDICATORIA ..... ii AGRADECIMIENTO ..... iii RESUMEN ..... iv ABSTRACT ..... v INTRODUCCIÓN ..... vi ÍNDICE ..... viii ÍNDICE DE TABLAS ..... x ÍNDICE DE FIGURAS xi

CAPÍTULO

I ..... 12 1. EL PROBLEMA DE

INVESTIGACIÓN ..... 12 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA ..... 12 1.2.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 14 1.2.1. PROBLEMA GENERAL ..... 14 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS ..... 14 1.3. OBJETIVO ..... 15 1.3.1. OBJETIVO GENERAL ..... 15 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO ..... 15 1.4. HIPÓTESIS ..... 15 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL ..... 15 1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS ..... 16 1.5 VARIABLES ..... 16 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA..... 16 1.7 VIABILIDAD ..... 17 1.8 LIMITACIONES ..... 17 CAPITULO II 18

ix 2. MARCO TEÓRICO ..... 18 2.1. ANTECEDENTES ..... 18 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES ..... 18 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES ..... 21 2.2. BASES TEÓRICAS ..... 26 2.3.

DEFINICIONES CONCEPTUALES ..... 29 CAPITULO

III ..... 31 3. MARCO METODOLÓGICO ..... 31 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 31 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN ..... 31 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 32 3.3.1. POBLACIÓN ..... 32 3.3.2. MUESTRA ..... 32 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ..... 32 3.5.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... 33 3.6.

TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE

DATOS ..... 33 CAPÍTULO IV
..... 34 4. RESULTADOS
..... 34

CAPÍTULO V..... ¡

Error! Marcador no definido. 5.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... ¡Error! Marcador no definido. CONCLUSIONES
..... 58 SUGERENCIAS .....
59 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 60

x ÍNDICE DE TABLAS Tabla 1

Licencia por maternidad – I_____ Tabla 2 Licencia por maternidad –
II_____ Tabla 3 Licencia por maternidad – III_____ Tabla 4

Licencia por maternidad – VI_____ Tabla 5 Licencia por lactancia –
I_____ Tabla 6 Licencia por lactancia – II_____ Tabla 7
Licencia por lactancia – III_____ Tabla 8 Licencia por lactancia –
VI_____ Tabla 9 Licencia por paternidad – I_____ Tabla 10
Licencia por paternidad – II_____ Tabla 11 Licencia por paternidad –
III_____ Tabla 12 Licencia por paternidad – VI_____

xi ÍNDICE DE FIGURAS Figura 1 Licencia por maternidad – I_____ Figura 2 Licencia por
maternidad – II_____ Figura 3 Licencia por maternidad – III_____
Figura 4 Licencia por maternidad – VI_____ Figura 5 Licencia por lactancia –
I_____ Figura 6 Licencia por lactancia – II_____ Figura 7
Licencia por lactancia – III_____ Figura 8 Licencia por lactancia –
VI_____ Figura 9 Licencia por paternidad – I_____ Figura 10
Licencia por paternidad – II_____ Figura 11 Licencia por paternidad –
III_____ Figura 12 Licencia por paternidad – VI_____

12 CAPÍTULO I 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA En la actualidad donde las empresas vienen reactivando a nivel mundial por las graves consecuencias ocasionadas por el Covid-19, la situación laboral de los trabajadores en la actividad estatal, tiene ciertas complicaciones por múltiples medidas sanitarias adoptadas por los gobiernos con la finalidad de preservar la vida de los ciudadanos, en ese contexto los beneficio laborales son valoradas en toda su dimensión por los trabajadores, quienes sienten que el escenario de incertidumbre hace que hagan uso de los beneficios que les corresponde en su oportunidad. De allí que los trabajadores estatales tienen ciertas prerrogativas por estar vinculados de manera directa a las entidades gubernamentales en todos los países de América Latina, porque en este sector los gobiernos protegen con normas exclusivas a los trabajadores quienes gozan de un nombramiento que le otorga derechos laborales irrenunciables, como sucede con las licencias laborales, que permite que los trabajadores gocen por ciertos hechos que están previstos en la legislación laboral. Estas licencias laborales reconocidos como beneficios laborales en nuestro país son de carácter irrenunciable, tanto para los trabajadores del sector público, privado y fuerzas armadas, por otro lado, tampoco puede ser sustituido con pago alguno, por otro lado estos beneficios se deben otorgar al margen de las modalidades de contratación laboral en la institución, en ese sentido se encuentran la licencia de partenidad,

13 paternidad,

licencia por lactancia,, licencia por adopción, licencia laboral para asistencia de personas con discapacidad a cargo del trabajador, licencia otorgada al trabajador víctima de violencia, licencia laboral que se concede por disposición de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, la licencia por incapacidad temporal.

En ese sentido las universidades que son instituciones de educación superior pública en la ciudad de Pucallpa, mantienen vínculo laboral bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), nombrado, que tienen derechos de beneficios laborales, entre ellas las licencias laborales, para efectos de la investigación abordaremos la licencia por

maternidad, que goza toda trabajadora por gestación que de acuerdo a la norma laboral señala que goza de noventa y ocho días naturales, que se reconoce como periodo de descanso prenatal de 49 días naturales y postnatal de 49 días naturales, la norma hace una atingencia que la trabajadora puede solicitar la acumulación del descanso de manera diferida de manera parcial o total para gozar junto con los días de postnatal. Por otro lado, la licencia por lactancia, consiste en que la madre trabajadora goza de un derecho dentro su jornada de trabajo una hora por día hasta que el niño cumpla un año de vida y cuando el nacimiento es de un hijo 2 horas durante la jornada laboral que puede ser de manera continuada o de manera fraccionada, para establecer la formalidad los acuerdo con el empleador y la trabajadora deben ser por escrito, señalándose la hora en que tendrá ese goce de licencia por lactancia.

14 Asimismo, la legislación laboral prevé la licencia por paternidad que tiene carácter de irrenunciable, tampoco puede ser sustituido por pago en efectivo u otro medio, se otorga por diez (10) días consecutivos cuando se dé la figura de un parto normal, de lo contrario se extender los plazos cuando los nacimientos son prematuros y partos múltiples que implicará el goce de 20 días y por nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, complicaciones graves en la salud de la madre será de 30 días consecutivos. El problema de las licencias laborales se complica cuando el área de recursos humanos de las universidades públicas no tienen cuidado en el cumplimiento de las normas laborales que así lo señalan, de ahí que se generan conflictos que pueden generar graves riesgos a los trabajadores que requieren gozar sus licencias de acuerdo a ley, lo que conlleva a contingencias legales a los responsables por los perjuicios causados que por la gravedad pueden ser objeto de demandas por abuso de autoridad, reparos indemnizatorios por lo daños ocasionados al no observase las normas que establecen los derechos laborales. 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 1.2.1. PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida las licencias laborales tienen la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021? 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS - ¿En qué medida la licencia por maternidad tiene la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021?

15 - ¿En qué medida la licencia por lactancia tiene la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021? - ¿En qué medida la licencia por paternidad tiene la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021? 1.3. OBJETIVO 1.3.1. OBJETIVO GENERAL Analizar las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. 1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO - Conocer la licencia por maternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. - Analizar la licencia por lactancia y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. - Describir la licencia por paternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. 1.4. HIPÓTESIS 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL Las licencias laborales tienen la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021.

16 1.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS - La licencia por maternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. - La licencia por lactancia y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. - La licencia por paternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. 1.5 VARIABLES Variable principal Licencias laborales - Licencia por maternidad - Licencia por lactancia - Licencia por paternidad Variable Secundaria Naturaleza irrenunciable del beneficio - Naturaleza irrenunciable del beneficio 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA La investigación está plenamente justificada porque aborda sobre las licencias laborales tienen la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021, en ese sentido desde el ámbito teórico la investigación profundiza conocimientos a fin de conocer y establecer de que las instituciones universitarias deben tener en cuenta sobre los

17 derechos que les asiste a los servidores públicos cual fuere la condición o modalidad de permanencia, la norma no discrimina más bien lo incluye que las licencias laborales son de carácter irrenunciables no abre posibilidades de ser canjeadas, negociadas, pagadas en efectivo, de ahí su importancia para su observancia por el área de recursos humanos para conceder en el tiempo requerido por la condición de licencias, licencia de maternidad, lactancia, paternidad y otros. Desde el ámbito metodológico la investigación está fundamentada en el método deductivo sobre la descripción del problema, por estar asociada a la ruta cuantitativa, en ese contexto la investigación es objetiva, en el que emplea técnicas e instrumentos apropiados para el estudio en las ciencias sociales, como la encuesta, el cuestionario, la observación el análisis de datos, que coadyuvan a garantizar el rigor científico requerido. 1.7 VIABILIDAD En cuanto a la realización de la

investigación sobre las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021, estas son factibles de realizar la investigación. 1.8 LIMITACIONES En cuanto a las limitaciones de la investigación respecto a las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021, no tienen limitación alguna

para su ejecución.

18 CAPITULO II 2. MARCO TEÓRICO 2.1. ANTECEDENTES 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES Tesis, (

Botello Peñaloza & Guerrero Roncón, 2019) Las leyes de licencia de maternidad y el mercado laboral en Colombia. Este trabajo analiza el impacto de la Ley 1822 de 2017, que aumentó la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas, en el mercado laboral femenino colombiano. Para evaluar esta política, la investigación estima las tasas en torno a la probabilidad de ser inactivo o informal en tres cohortes de población diferentes: las mujeres de 15 a 30 años, las mujeres de 31 a 65 años y los hombres de 15 a 65 años. Se encuentra que la ampliación de la licencia de maternidad aumenta la probabilidad de que las mujeres con altas tasas de fecundidad sean informales e inactivas. Tesis, (Vélez Villegas, 2017) Licencias laborales. Las licencias reglamentarias, se encuentran desarrolladas dentro del derecho laboral colombiano y pueden ser: la licencia de maternidad, la licencia de paternidad, licencia para el ejercicio del sufragio, licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; licencia por grave calamidad doméstica, licencia por comisión sindical, licencia por el entierro de sus compañeros y la licencia por luto. Tesis, (Rodríguez Gonzáles , 2021) Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia. El objetivo del presente trabajo

19 es realizar un análisis detallado, de las formas de discriminación y desigualdad por razones de género, en el contexto laboral. Dicho análisis se realiza mediante una exhaustiva búsqueda desde las recomendaciones de la OIT para la equidad laboral en términos de salario, ocupación, licencias, conciliación laboral, familia y teletrabajo. Tesis, (Molinos, 2012) La Ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: el caso colombiano. "Este trabajo tiene el objetivo de determinar el impacto de la sentencia C-470 de 1997, la cual establece la nulidad del despido y la orden de reintegro de la trabajadora embarazada, sobre la participación laboral femenina en Colombia. Se utilizan los datos de la Encuesta Nacional de Hogares de los años 1996, 1998 y 2000 del DANE. Se estiman regresiones con base en un modelo econométrico de diferencias en diferencias, tomando como grupo de tratamiento las mujeres

entre los 15 y los 29 años y como grupo de control las mujeres entre los 30 y los 44 años. El estudio encuentra que el

cambio en las normas referentes a la maternidad en la vida laboral ha tenido un efecto negativo sobre la probabilidad de estar ocupada." Tesis, (Romero Gonzáles, 2020) La corresponsabilidad familiar : un concepto ajeno al la licencia de maternidad en Colombia. La presente investigación tiene dos objetivos, el primero es entender cómo ha sido legislada la licencia de maternidad en Colombia desde 1990 hasta la actualidad y sus

20 implicaciones para las mujeres en el mundo laboral. El segundo objetivo es evidenciar que la discusión sobre la corresponsabilidad familiar puede alimentar y redefinir los alcances de la legislación de la licencia de maternidad. Para lograr estos objetivos, se explicará el concepto de corresponsabilidad familiar; así mismo, se expondrá discusiones de los feminismos en torno a la maternidad y su relación con la corresponsabilidad familiar; a su vez se mostrará el caso de Chile y Suecia, que sirve como ejemplo para pensar cómo se puede incorporar la corresponsabilidad familiar en la licencia de maternidad. Tesis, (Trujillo Perdomo, 2017) Línea jurisprudencial de la corte constitucional sobre la licencia de paternidad en Colombia 2008-2015. La presente investigación es relevante porque trata un derecho de raigambre constitucional que es la protección a la familia, los derechos del menor y en virtud de ello se desprende una evolución importante en Colombia en normativa sobre las licencias remuneradas de maternidad hasta llegar a las de paternidad. Es un tema de importancia en la medida que compila todas las nomas en forma de historia evolutiva y las sentencias o fallos de la Corte Constitucional sobre la materia objeto de estudio. También se ha conocido en Colombia como la ley María, que busca conceder derechos en igualdad de condición de genero madre y padre, para que los recién nacidos cuenten con un periodo de disfrute de ambos padres como figura de familia. Es pertinente estudiar este tema ubicado dentro del área de

21 derecho constitucional de familia, y derecho laboral, de gran interés para la comunidad académica, padres de familia y operadores judiciales. También es conveniente, para facilitar el estudio y análisis del tema de la protección de la paternidad en Colombia. Los beneficios de conocer el avance legal y jurisprudencial en forma de línea jurisprudencial nos permiten a los abogados tener herramientas prácticas que faciliten la búsqueda de argumentos sólidos frente al tema de las licencias de paternidad, así como también encontrar medios idóneos de carácter jurídico para salvaguardar derechos de los padres de familia. En este orden de ideas, resulta ser una investigación relevante, pertinente, útil a la comunidad,

que se puede llevar a cabo al consultar en la normatividad colombiana y en los fallos de la Corte Constitucional, organizándolas por fechas y criterios que permitan facilidad de análisis. 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES Tesis, (Manosalva Sánchez, 2021) La armonización de la vida familiar y laboral. El presente trabajo está enfocado en relación a la familia, el concepto jurídico de familia, concepto del derecho del trabajo y que tiene como objetivo central analizar las políticas y normas existentes que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral del ser humano, basados en la importancia de las funciones de la familia como núcleo fundamental de nuestra sociedad, por lo que el estado y la sociedad tienen el rol de promover y proteger. Los conceptos mencionados están desarrollados con el análisis de la normativa

22 y doctrina nacional e internacional, que busca cómo armonizar la familia y el trabajo, de la misma manera identificando cuál es el rol del Estado con la implementación de políticas y servicios que ayudan a disminuir las tensiones existentes entre la vida laboral y familiar, asimismo, entendiendo el rol que cumplen los empresarios para generar un ambiente conciliador, teniendo en consideración los beneficios que se generan para las empresas y sus trabajadores, a través de la implementación de los lineamientos con el enfoque de la responsabilidad familiar empresarial. Este enfoque es importante y nos debe interesar a todos, porque somos parte de una familia y desempeñamos actividades en el campo laboral, es un tema que se refleja en nuestra actualidad y lo conocemos con los casos que se presentan en nuestro entorno donde los padres de familia dejan a sus hijos al cuidado de terceros y no tienen el tiempo suficiente para comprometerse con el cuidado, lo que genera una gran problemática. Como alcance de enfoque social del trabajo se plantea que en mi rol como estudiante de derecho y en mi condición actual de contadora, es que en base a mis conocimientos buscaré incentivar a los empresarios a implementar políticas con alcance familiar, puesto que laboré en el área de recursos humanos y es un tema académico que me motiva a seguir investigando y aportar desde el lugar donde me encuentre. Tesis (Alvarado Otoya & Bardales Bravo, 2021) Adecuación normativa para enfrentar el otorgamiento ilegal de

23 licencia por fallecimiento de familiar policial, para ejercicio legítimo de derechos laborales. La presente investigación se encuentra relacionada el problema público en la institución policial, generado por el otorgamiento de licencia por fallecimiento de familiar de la PNP invocando una norma ilegal, que viene constituyendo un beneficio laboral ilegítimo para invocar derechos laborales previsionales; lo cual ha sido advertido en la población policial de Lima Metropolitana durante el período 2018-2019. Esta se encuentra elaborada desde el punto de vista normativo administrativo, para la cual, en el diseño de la recolección de datos fueron elegidos como unidades de observación las Oficinas de Administración de las Unidades Policiales de Lima Metropolitana, mediante la revisión documental y entrevista de los administrados policiales responsables de la emisión de dichos permisos, así como de los propios beneficiados. Precisándose que la causa principal del problema público se determinó en la inobservancia del Principio de Legalidad para el otorgamiento del beneficio laboral (licencia) peticionado por los administrados policiales, que han venido otorgando las Oficinas de Administración de las Unidades Policiales, invocando el Decreto Legislativo N°276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento el Decreto Supremo N°005-90-PCM; que excluye de su aplicación al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional. Lo cual ha orientado como desafío, determinar cuál sería la norma en que debería sustentarse el beneficio laboral (licencia) por

24 fallecimiento de familiar al personal de la PNP a fin que los derechos laborales previsionales sean legítimos. Teniéndose finalmente como solución innovadora, la adecuación de la norma para enfrentar el otorgamiento ilegal de la licencia por fallecimiento de familiar policial para el ejercicio legítimo de sus derechos laborales-previsionales. Tesis, (Borcic Aguirre & Marin Pintado, 2021) Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido. En el presente trabajo se tuvo como objetivo general; Determinar como la ampliación y modificación del artículo 2, de la Ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; otorga una adecuada igualdad y cuidado del recién nacido. El tipo de investigación que se llevó a cabo, corresponde al enfoque cualitativo con un diseño de investigación jurídico - propositivo, puesto que se utilizó a especialistas en el área laboral y se contó con la opinión de un psicólogo y un médico, además la participación de trabajadores que ya son padres, Las técnicas e instrumentos utilizados fueron un cuestionario y una entrevista respectivamente. Concluyendo que la licencia por paternidad, resulta ineficaz respecto a sus plazos y que se requiere de una modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807, ley que regula los plazos de licencia por paternidad, que va dirigida a los trabajadores de la actividad pública y privada que acaban de ser padres.

25 Tesis, (Kriete Urrichi, 2021) La licencia de paternidad en el Perú: ¿un derecho del padre trabajador o un derecho del hijo/hija?. El presente artículo analiza los antecedentes, fundamentos y exposición de motivos de las Leyes 29409 y 30807, Ley que otorgó el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada en el Perú y su modificatoria, respectivamente. El artículo además de ahondar en las motivaciones de los legisladores peruanos

tanto al momento de legislar por primera vez como en la ampliación de los días de licencia por paternidad; hace un exhaustivo análisis de derecho comparado; señala los errores o desaciertos, que a su criterio, se mantienen en la vigente ley; establece las razones por las que la licencia por paternidad no se ha tenido el éxito esperado y finalmente aborda la figura de la Licencia Parental, diferenciándola de la Licencia por Paternidad. Tesis, (Rafael Campos, 2021) Incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido. La presente investigación busca lograr el incremento del periodo de licencia por paternidad en el Perú, resaltando la importancia del rol paterno dentro del hogar a fin de que tenga una mayor participación en el cuidado y atención del menor, por lo cual se planteó la siguiente problemática ¿De qué manera influirá el incremento de la licencia por paternidad en la integración del padre en el cuidado del recién nacido? Así mismo se planteó como objetivo general, determinar la necesidad de ampliar el periodo de licencia por

26 paternidad, teniendo en cuenta que el periodo que actualmente se otorga al padre, es insuficiente para atender las necesidades del niño y de la madre de recibir cuidados especiales principalmente durante los primeros días del nacimiento del menor. En ese mismo sentido se estableció la hipótesis de que si se incrementa el periodo de licencia por paternidad entonces se promoverá la participación del padre en el cuidado del recién nacido. Se utilizo el tipo de investigación aplicada, mixta y se usó la encuesta, como técnica de recolección de datos. La población compuesta por jueces y abogados laboralista, además de trabajadores del sector público y privado. Como resultado de la investigación se obtuvo que con el incremento del periodo de licencia paterna se logra una mayor integración del padre en el cuidado del recién nacido, fortaleciendo la relación padre e hijo, además de contribuir con la consolidación del vínculo familiar. Tesis, 2.2. BASES TEÓRICAS 2.2.1. LICENCIAS LABORALES Según (Tarazona Pinedo, 2020) señala: Este beneficio aplicable a todos los trabajadores del Sector Público, Privado y las Fuerzas Armadas, es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio en virtud de su propia naturaleza y fines. De ese modo, de existir derechos obtenidos por los trabajadores sobre esta materia antes de la vigencia de la ley, estos se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables. (p.25).

27 De acuerdo al Decreto Supremo que Reglamenta la Ley N° 26644, ley que precisa el goce del derecho a descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante. En su artículo 1°. - Descanso por maternidad. Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de (90) días naturales de descanso distribuido en un periodo de cuarenta y cinco (45) días naturales de descanso prenatal y un periodo de cuarenta y cinco (45) días naturales post natal. Según (Ágreda, 2021), señala: Las licencias laborales son unos permisos que otorga el empleador a su empleado y que se basan en la suspensión temporal del contrato de trabajo, es decir, el colaborador dejará de laborar en la empresa a causa de alguna circunstancia en específico. El descanso laboral, consiste en un descanso remunerado, antes y después del parto con una duración de 98 días en total. Los días del periodo pre-natal con un certificado médico que indique que la trabajadora puede seguir trabajando durante ese tiempo hasta antes de la fecha de parto. Los trabajadores varones tienen derecho a ausentarse de manera remunerada de sus empleos durante 10 días con ocasión del nacimiento de sus hijos. Los días ascienden a 20 cuando es parto múltiple o prematuro y 30 en caso de complicaciones en la salud de la madre o del hijo. 2.2.2. NATURALEZA IRRENUNCIABLE DE BENEFICIOS Licencia por maternidad:

28 En ese sentido (Tarazona Pinedo, Vacaciones, licencias y feriados tratamiento, cálculos y casos prácticos, 2020) sostiene: La licencia por maternidad es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de un periodo de descanso antes del parto (prenatal) y después del parto (posnatal). La trabajadora gestante gozará de noventa y ocho (98) días naturales, no obstante, la licencia se verá incrementada por 30 días más en el caso de nacimiento múltiple y nacimiento de niños con discapacidad. Si bien la norma dispone que la duración de descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales, a solicitud de la trabajadora los días de descanso prenatal pueden ser diferidos, en todo o en parte, para ser gozados conjuntamente con los días de descanso postnatal. Para tal efecto, la trabajadora debe comunicar dicha decisión como mínimo dos meses antes del parto, indicando el número de días del descanso prenatal que desea acumular. (p.27). Licencia por lactancia Según (Tarazona Pinedo, Vacaciones, licencias y feriados tratamiento, cálculos y casos prácticos, 2020) señala: La madre trabajadora tiene derecho a obtener dentro de su jornada laboral un permiso por lactancia materna. Este beneficio es de carácter irrenunciable y no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio, es decir, no puede ser compensado por días de descanso posteriores acumulados para su goce posterior o por el pago de bonificaciones, asignaciones

29 u otros. La duración y la forma de otorgamiento se determina en función al nacimiento de un solo hijo una (1) hora por día, por nacimiento múltiple dos (2) horas por día y la forma de otorgamiento puede ser en forma continuada, de manera fraccionada, dividida en periodos iguales. (p.31). LICENCIA POR PATERNIDAD De acuerdo a (Tarazona Pinedo, Vacaciones, licencias y feriados tratamiento, cálculos y casos prácticos, 2020), la licencia de paternidad consiste en el derecho que

tiene el trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del alumbramiento de su cónyuge o conviviente, con derecho a remuneración. Está vinculada directamente con la noción de promoción y fortalecimiento del desarrollo de la familia, a través de la atención de las necesidades y obligaciones familiares propias de dicha condición. La licencia de paternidad es otorgada por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. No obstante la licencia será mayor cuando se presenten los siguientes casos: - Nacimientos prematuros y partos múltiples vente (20) días calendarios consecutivos. - Nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa treinta (30) días calendarios consecutivos e igual tiempo cuando existan complicaciones graves en la salud de la madre. (p.25). 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

30 2.3.1. Beneficio laboral: El beneficio laboral es un derecho que gozan los trabajadores cualquiera sea su condición de contrato o estabilidad en la entidad, en ese sentido los derechos resultan irrenunciables, donde los empleadores deben cumplir con otorgar en el momento que les corresponde. 2.3.2. Licencia laboral: Existen diversas licencias laborales que corresponden a los trabajadores que están en actividad y que no pueden ser canjeadas o sustituidas por pagos u otro equivalente, además la licencia laboral es irrenunciable. 2.3.3. Trabajadora: Toda persona que está vinculada con el empleador, independientemente de su condición de contrato, goza de derechos y beneficios laborales, como el caso de la licencia por maternidad, Lactancia. 2.3.4. Trabajador: Aquel servidor público que tiene derechos y obligaciones, en ese contexto goza de ciertos beneficios cuando corresponda, como la licencia de paternidad entre otros.

31 CAPITULO III 3. MARCO METODOLÓGICO 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación básica descriptiva, porque ahonda las teorías respecto a las licencias laborales en las entidades públicas y sus diferentes formas que la norma prevé, asimismo, sobre el carácter de irrenunciable de las licencias, tal como señala (

Palomino Ochoa & et al., 2021), tienen como objetivo indagar la incidencia de

las modalidades o niveles de una o más variables en una población, (

p.23). La investigación sobre las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio adopta el enfoque cuantitativo por ser una investigación de carácter objetivo, emplea el cuestionario como instrumento. Es de nivel descriptivo en el que utiliza el método deductivo por estar vinculado al enfoque cuantitativo. 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN El diseño es no experimental descriptiva transversal respecto a las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio. Esquema: DATOS:

Margen: 10% Nivel de confianza: 95% Población: 280

32 Tamaño de muestra: 72 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 3.3.1. POBLACIÓN

La

población

de estudio

considerado para desarrollar la investigación sobre las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio está conformada por 280 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021. 3.3.2. MUESTRA La muestra es probabilística de aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021. 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES VARIABLES DIMENSIONES INSTRUMENTOS Variable Principal Licencias Laborales Licencia por maternidad Licencia por lactancia Licencia por paternidad Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo Variable Secundaria Naturaleza irrenunciable del beneficio Naturaleza irrenunciable del beneficio Cuestionario de prueba objetiva

33 3.5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Los instrumentos de la presente investigación sobre las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores ha sido el cuestionario de 12 preguntas de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio. Asimismo, se empleó la observación directa de la unidad de análisis que permitió contrastar la percepción sobre las licencias laborales de maternidad, lactancia y paternidad. También se realizó el análisis de datos con los resultados conseguidos en el trabajo de campo de acuerdo a los instrumentos empleados para la presente investigación. 3.6.

TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS Las técnicas empleadas en la investigación

sobre

las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio fueron la encuesta, que permitió lograr el recojo y procesamiento y presentación de los datos. Del mismo modo se empleó el programa SPSS 25.00 que permitió procesar los datos y presentar mediante tablas y figuras estadísticas, por otra parte, se utilizó la Chi cuadra.

34 CAPÍTULO IV 4. RESULTADOS 4.1. Dimensión: Licencia por maternidad Está usted de acuerdo que la licencia por maternidad es de naturaleza irrenunciable del beneficio por los trabajadores en el ámbito público de una universidad en

la ciudad de Pucallpa, 2021. Tabla 1. Licencia por maternidad

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válido No sabe 1 1,4 1,4 1,4 Nada de acuerdo 2 2,8 2,8 4,2

Poco de

acuerdo 1 1,4 1,4 5,6 De acuerdo 2 2,8 2,8 8,3 Totalmente de

acuerdo 66 91,7 91,7 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 1

35 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 91.7% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por maternidad es de naturaleza irrenunciable del beneficio por los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. De los 72 servidores públicos el 2.8% están de acuerdo que la licencia por maternidad es de naturaleza irrenunciable del beneficio por los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. De los 72 servidores públicos el 1.4% están poco de acuerdo que la licencia por maternidad es de naturaleza irrenunciable del beneficio por los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Un 2.8% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por maternidad es de naturaleza irrenunciable del beneficio por los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Por último, de los 72 servidores públicos, el 1.4% no sabe.

36 4.2. Dimensión: Licencia por maternidad Está usted de acuerdo que la licencia por maternidad se pude extender hasta por treinta días calendarios más cuando ocurre nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. Tabla 2. Licencia por maternidad

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válido No sabe 1 1,4 1,4 1,4 Nada de acuerdo 4 5,6 5,6 6,9 Poco de

acuerdo 7 9,7 9,7 16,7 De acuerdo 47 65,3 65,3 81,9 Totalmente de

acuerdo 13 18,1 18,1 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 2

37 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 18.1% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por maternidad se pude extender hasta por treinta días calendarios más cuando ocurre nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. De los 72 servidores públicos el 65.3% están de acuerdo que la licencia por maternidad se pude extender hasta por treinta días calendarios más cuando ocurre nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. De los 72 servidores públicos el 9.7% están poco de acuerdo que la licencia por maternidad se pude extender hasta por treinta días calendarios más cuando ocurre nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. Un 5.6% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por maternidad se pude extender hasta por treinta días calendarios más cuando ocurre nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. Por último, de los 72 servidores públicos, el 1.4% no sabe.

38 4.3. Dimensión: Licencia por maternidad Está usted de acuerdo que la licencia por maternidad es acumulable para su goce en la etapa posnatal siendo de naturaleza irrenunciable el beneficio por los trabajadores. Tabla 3. Licencia por maternidad

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 2 2,8 2,8 2,8 Nada de acuerdo 2 2,8 2,8 5,6 Poco de

acuerdo 3 4,2 4,2 9,7 De acuerdo 6 8,3 8,3 18,1 Totalmente de

acuerdo 59 81,9 81,9 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 3

39 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 81.9% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por maternidad es acumulable para su goce en la etapa posnatal siendo de naturaleza irrenunciable el beneficio por los trabajadores. De los 72 servidores públicos el 8.3% están de acuerdo que la licencia por maternidad es acumulable para su goce en la etapa posnatal siendo de naturaleza irrenunciable el beneficio por los trabajadores. De los 72 servidores públicos el 4.2% están poco de acuerdo que la licencia por maternidad es acumulable para su goce en la etapa posnatal siendo de naturaleza irrenunciable el beneficio por los trabajadores. Un 2.8% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por maternidad es acumulable para su goce en la etapa posnatal siendo de naturaleza irrenunciable el beneficio por los trabajadores. Por último, de los 72 servidores públicos, el 2.8% no sabe.

40 4.4. Dimensión: Licencia por maternidad Está usted de acuerdo que la licencia por maternidad para su diferimiento debe ser comunicada como mínimo con dos meses de anticipación antes del parto indicando el número de días de descanso prenatal que desea acumular al periodo de descanso posnatal. Tabla 4. Licencia por maternidad

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 4 5,6 5,6 5,6 Nada de acuerdo 3 4,2 4,2 9,7 Poco de

acuerdo 5 6,9 6,9 16,7 De acuerdo 51 70,8 70,8 87,5 Totalmente de

acuerdo 9 12,5 12,5 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 4

41 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 12.5% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por maternidad para su diferimiento debe ser comunicada como mínimo con dos meses de anticipación antes del parto indicando el número de días de descanso prenatal que desea acumular al periodo de descanso posnatal. De los 72 servidores públicos el 70.8% están de acuerdo que la licencia por maternidad para su diferimiento debe ser comunicada como mínimo con dos meses de anticipación antes del parto indicando el número de días de descanso prenatal que desea acumular al periodo de descanso posnatal. De los 72 servidores públicos el 6.9% están poco de acuerdo que la licencia por maternidad para su diferimiento debe ser comunicada como mínimo con dos meses de anticipación antes del parto indicando el número de días de descanso prenatal que desea acumular al periodo de descanso posnatal. Un 4.2% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por maternidad para su diferimiento debe ser comunicada como mínimo con dos meses de anticipación antes del parto indicando el número de días de descanso prenatal que desea acumular al periodo de descanso posnatal. Por último, de los 72 servidores públicos, el 5.6% no sabe.

42 4.5. Dimensión: Licencia por lactancia Está de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en

la ciudad de Pucallpa, 2021. Tabla 5. Licencia por lactancia

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 1 1,4 1,4 1,4 Nada de acuerdo 1 1,4 1,4 2,8

Poco de

acuerdo 3 4,2 4,2 6,9 De acuerdo 4 5,6 5,6 12,5 Totalmente de

acuerdo 63 87,5 87,5 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 5

43 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 87.5% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. De los 72 servidores públicos el 5.6% están de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. De los 72 servidores públicos el 4.2% están poco de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Un 1.4% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Por último, de los 72 servidores públicos, el 1.4% no sabe.

44 4.6. Dimensión: Licencia por lactancia Está usted de acuerdo que la madre trabajadora tiene derecho a la licencia por lactancia a obtener dentro de su jornada laboral un permiso siendo este beneficio de carácter irrenunciable. Tabla 6. Licencia por lactancia

Frecuenci a

Porcentaj e

Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 3 4,2 4,2 4,2 Nada de acuerdo 1 1,4 1,4 5,6 Poco de

acuerdo 4 5,6 5,6 11,1 De acuerdo 54 75,0 75,0 86,1 Totalmente de

acuerdo 4 5,6 5,6 91,7

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 6

45 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 5.6% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. De los 72 servidores públicos el 75.0% están de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. De los 72 servidores públicos el 5.6% están poco de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Un 1.4% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. Por último, de los 72 servidores públicos, el 4.2% no sabe.

46 4.7. Dimensión: Licencia por lactancia Está usted de acuerdo que la licencia por lactancia no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio de pago, bonificación, asignación. Tabla 7. Licencia por lactancia

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 1 1,4 1,4 1,4 Nada de acuerdo 1 1,4 1,4 2,8 Poco de

acuerdo 1 1,4 1,4 4,2 De acuerdo 1 1,4 1,4 5,6 Totalmente de

acuerdo 68 94,4 94,4 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 7

47 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 94.4% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por lactancia no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio de pago, bonificación, asignación. De los 72 servidores públicos el 1.4% están de acuerdo que la licencia por lactancia no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio de pago, bonificación, asignación. De los 72 servidores públicos el 1.4% están poco de acuerdo que la licencia por lactancia no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio de pago, bonificación, asignación. Un 1.4% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por lactancia no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio de pago, bonificación, asignación. Por último, de los 72 servidores públicos, el 1.4% no sabe.

48 4.8. Dimensión: Licencia por lactancia Está usted de acuerdo que para el horario de goce de beneficio de licencia por lactancia se debe efectuar dentro de la jornada laboral por la madre trabajadora. Tabla 8. Licencia por lactancia

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 3 4,2 4,2 4,2 Nada de acuerdo 1 1,4 1,4 5,6 Poco de

acuerdo 3 4,2 4,2 9,7 De acuerdo 9 12,5 12,5 22,2 Totalmente de

acuerdo 56 77,8 77,8 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 8

49 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 77.8% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que

para el horario de goce de beneficio de licencia por lactancia se debe efectuar dentro de la jornada laboral por la madre trabajadora. De los 72 servidores públicos el 12.5% están de acuerdo que para el horario de goce de beneficio de licencia por lactancia se debe efectuar dentro de la jornada laboral por la madre trabajadora. De los 72 servidores públicos el 4.2% están poco de acuerdo que para el horario de goce de beneficio de licencia por lactancia se debe efectuar dentro de la jornada laboral por la madre trabajadora. Un 1.4% de los servidores públicos están nada de acuerdo que para el horario de goce de beneficio de licencia por lactancia se debe efectuar dentro de la jornada laboral por la madre trabajadora. Por último, de los 72 servidores públicos, el 4.2% no sabe.

50 4.9. Dimensión: Licencia por paternidad Está usted de acuerdo que la licencia por paternidad es de naturaleza irrenunciable por los trabajadores del ámbito público de una universidad. Tabla 9. Licencia por paternidad

Frecuenci a

Porcentaj e

Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 1 1,4 1,4 1,4 Nada de acuerdo 2 2,8 2,8 4,2 Poco de

acuerdo 3 4,2 4,2 8,3 De acuerdo 60 83,3 83,3 91,7 Totalmente de

acuerdo 6 8,3 8,3 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 9

51 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 8.3% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por paternidad es de naturaleza irrenunciable por los trabajadores del ámbito público de una universidad. De los 72 servidores públicos el 83.3% están de acuerdo que la licencia por paternidad es de naturaleza irrenunciable por los trabajadores del ámbito público de una universidad. De los 72 servidores públicos el 4.2% están poco de acuerdo que la licencia por paternidad es de naturaleza irrenunciable por los trabajadores del ámbito público de una universidad. Un 2.8% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por paternidad es de naturaleza irrenunciable por los trabajadores del ámbito público de una universidad. Por último, de los 72 servidores públicos, el 1.4% no sabe.

52 4.10. Dimensión: Licencia por paternidad Está usted de acuerdo que la licencia por paternidad se puede extender cuando ocurre un nacimiento prematuro y partos múltiples hasta por veinte días consecutivos. Tabla 10. Licencia por paternidad

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 1 1,4 1,4 1,4 Nada de acuerdo 1 1,4 1,4 2,8 Poco de

acuerdo 2 2,8 2,8 5,6 De acuerdo 3 4,2 4,2 9,7 Totalmente de

acuerdo 65 90,3 90,3 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 10

53 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 90.3% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por paternidad se puede extender cuando ocurre un nacimiento prematuro y partos múltiples hasta por veinte días consecutivos. De los 72 servidores públicos el 4.2% están de acuerdo que la licencia por paternidad se puede extender cuando ocurre un nacimiento prematuro y partos múltiples hasta por veinte días consecutivos. De los 72 servidores públicos el 2.8% están poco de acuerdo que la licencia por paternidad se puede extender cuando ocurre un nacimiento prematuro y partos múltiples hasta por veinte días consecutivos. Un 1.4% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por paternidad se puede extender cuando ocurre un nacimiento prematuro y partos múltiples hasta por veinte días consecutivos. Por último, de los 72 servidores públicos, el 1.4% no sabe.

54 4.11. Dimensión: Licencia por paternidad Está usted de acuerdo que la licencia por paternidad otorgado al padre por diez días calendarios consecutivos es un derecho remunerado. Tabla 11. Licencia por paternidad

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 3 4,2 4,2 4,2 Nada de acuerdo 2 2,8 2,8 6,9 Poco de

acuerdo 2 2,8 2,8 9,7 De acuerdo 58 80,6 80,6 90,3 Totalmente de

acuerdo 7 9,7 9,7 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 11

55 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 9.7% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por paternidad otorgado al padre por diez días calendarios consecutivos es un derecho remunerado. De los 72 servidores públicos el 80.6% están de acuerdo que la licencia por paternidad otorgado al padre por diez días calendarios consecutivos es un derecho remunerado. De los 72 servidores públicos el 2.8% están poco de acuerdo que la licencia por paternidad otorgado al padre por diez días calendarios consecutivos es un derecho remunerado. Un 2.8% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por paternidad otorgado al padre por diez días calendarios consecutivos es un derecho remunerado. Por último, de los 72 servidores públicos, el 4.2% no sabe.

56 4.12. Dimensión: Licencia por paternidad Está usted de acuerdo que la licencia por paternidad puede extenderse hasta por treinta días calendarios consecutivos de ocurrir nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. Tabla 12. Licencia por paternidad

Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado Válidos No sabe 1 1,4 1,4 1,4 Nada de acuerdo 1 1,4 1,4 2,8 Poco de

acuerdo 1 1,4 1,4 4,2 De acuerdo 8 11,1 11,1 15,3 Totalmente de

acuerdo 61 84,7 84,7 100,0

Total 72 100,0 100,0 Nota: Dimensión correspondiente a la variable licencia laborales Fuente: Elaboración propia Figura 12

57 Análisis:

La

muestra

probabilística aleatorio simple que fue delimitado de acuerdo a la fórmula de muestreo estadístico dio como muestra a 72 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali año 2021

quienes respondieron al cuestionario de la siguiente manera: Para el 84.7% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo que la

licencia por paternidad puede extenderse hasta por treinta días calendarios consecutivos de ocurrir nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. De los 72 servidores públicos el 11.1% están de acuerdo que la licencia por paternidad puede extenderse hasta por treinta días calendarios consecutivos de ocurrir nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. De los 72 servidores públicos el 1.4% están poco de acuerdo que la licencia por paternidad puede extenderse hasta por treinta días calendarios consecutivos de ocurrir nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. Un 1.4% de los servidores públicos están nada de acuerdo que la licencia por paternidad puede extenderse hasta por treinta días calendarios consecutivos de ocurrir nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. Por último, de los 72 servidores públicos, el 1.4% no sabe.

58 CONCLUSIONES - La licencia por maternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. El 91,7% del total de la muestra encuestada señalaron estar totalmente de acuerdo que las licencias por maternidad son de naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad, y el 1,4% no saben nada al respecto. - La licencia por lactancia y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. El 81,9% del total de la muestra encuestada señalaron estar totalmente de acuerdo que la licencia por lactancia es de naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad, y el 2,8% no saben nada al respecto. - La licencia por paternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. El 87,5% del total de la muestra encuestada señalaron estar totalmente de acuerdo que licencia por paternidad son de naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad, y el 1,4% no saben nada al respecto.

59 SUGERENCIAS - En cuanto a las licencias laborales considerando el derecho irrenunciable la entidad debe planificar respecto al personal que solicita licencia por maternidad considerando que esta asumirá la entidad por la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. - En cuanto a las licencias laborales considerando un derecho irrenunciable la entidad debe coordinar las horas que hará uso por licencia por lactancia que no puede ser materia de canje económico por su naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021. - En cuanto a las licencias laborales considerando un derecho irrenunciable la entidad debe establecer el horario sobre la licencia por paternidad cumpliendo con los establecido en las normas laborales por su naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021.

60 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Ágreda, J. (2021). Licencias laborales: Qué son y cuáles existen en la legislación peruana. Lima: El Comercio. Alvarado Otoya, V. H., & Bardales Bravo, J. (2021). Adecuación normativa para enfrentar el otorgamiento ilegal de licencia por fallecimiento de familiar policial, para ejercicio legítimo de derechos laborales. Lima: http://hdl.handle.net/20.500.12404/18841. Borcic Aguirre, J. A., & Marin Pintado, A. P. (2021). Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido. Lima: https://hdl.handle.net/20.500.12692/68774. Botello Peñaloza, H. A., & Guerrero Roncón, I. (2019). Las leyes de licencia de maternidad y el mercado laboral en Colombia. Cartagena de la Indias: https://hdl.handle.net/20.500.12585/9744. Kriete Urrichi, K. K. (2021). La licencia de paternidad en el Perú: ¿un derecho del padre trabajador o un derecho del hijo/hija? Lima: https://orcid.org/0000- 0003-3641-0258. Manosalva Sánchez, D. (2021). La armonización de la vida familiar y laboral. Lima: http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11381. Molinos, C. (2012). La Ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: el caso colombiano. Colombia: http://

hdl.

handle.net/11445/273.

Palomino Ochoa, J. J., & et al. (2021). Métodos de Investigación y Praxis Cuantitativa. Huancayo: Corpograf Atlas

SAC.

61

Rafael Campos, F. D. (2021). Incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido. Chiclayo: https://hdl.handle.net/20.500.12802/8759. Rodríguez Gonzáles , L. (2021). Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia. Bogotá - Colombia: ttps://hdl.handle.net/10983/25808. Romero Gonzáles, A. D. (2020). La corresponsabilidad familiar : un concepto ajeno al la licencia de maternidad en Colombia. Colombia: http://hdl.handle.net/1992/49322. Tarazona Pinedo, M. (2020). VAcaciones, licencias y feriados tratamiento, cálculo y casos prácticos. Lima: El Búho E.I.R.L. Tarazona Pinedo, M. (2020). Vacaciones, licencias y feriados tratamiento, cálculos y casos prácticos. Lima: El Búho E.I.R.L. Tarazona Pinedo, M. (2020). Vacaciones, licencias y feriados tratamiento, cálculos y casos prácticos. Lima: El Búho E.I.R.L. Trujillo Perdomo, S. A. (2017). Línea jurisprudencial de la corte constitucional sobre la licencia de paternidad en Colombia 2008-2015. Bogotá- Colombia: http://hdl.handle.net/20.500.12494/33972. Vélez Villegas, J. D. (2017). Licencias laborales. Colombia: http://hdl.handle.net/10946/3102.

62 ANEXO

63 ANEXO Nº 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA TÍTULO: "Las licencias laborales tienen y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en

la ciudad de Pucallpa, 2021". PROBLEMA GENERAL OBJETIVO GENERAL HIPOTESIS GENERAL OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES VARIABLES INDICADORES INSTRUMENTO METODOLOGÍA ¿

En qué medida las licencias laborales tienen la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 ? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En qué medida la licencia por maternidad tiene la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 ? ¿En qué medida la licencia por lactancia tiene la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 ? ¿En qué medida la licencia por paternidad tiene la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 ? Analizar las licencias laborales y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . OBJETIVOS ESPECÍFICOS Conocer la licencia por maternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . Analizar la licencia por lactancia y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . Describir la licencia por paternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . Las licencias laborales tienen la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . HIPOTESIS ESPECÍFICOS La licencia por maternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . La licencia por lactancia y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . La licencia por paternidad y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 . Independiente Licencias laborales (Escala de medición mixta) Licencia por maternidad Licencia por lactancia Licencia por paternidad

Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo *Población (N): 280 *Muestra (n): 72 *Tipo de Investigación

Básica *Diseño de Investigación:

No experimental *Técnicas

Técnicas: La encuesta Observación Análisis de datos Instrumento: El cuestionario Dependiente Naturaleza irrenunciable del beneficio (Escala de medición mixta) Naturaleza irrenunciable del beneficio Cuestionario de prueba objetiva Interviniente Universidad Nacional de Ucayali 2021

64

Anexo 03

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables Nro de Encuesta: _____ Fecha: _____ ENCUESTA - INSTRUCCIONES: Tesis titulada "

Las licencias laborales tienen y la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en

la ciudad de

Pucallpa, 2021";

marcar las alternativas que considere correctas con una (X): Ítems 1 2 3 4 5

No sabe

Nada de acuerdo

Poco de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo Ítems 1 2 3 4 5 I DIMENSION LICENCIA POR MATERNIDAD 1. Esta usted de acuerdo que la licencia por maternidad es de naturaleza irrenunciable del beneficio por los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 2. Está usted de acuerdo que la licencia por maternidad se pude extender hasta por treinta días calendarios más cuando ocurre nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. 3. Está usted de acuerdo que la licencia por maternidad es acumulable para su goce en la etapa posnatal siendo de naturaleza irrenunciable el beneficio por los trabajadores.

65 4. Está usted de acuerdo que la licencia por maternidad para su diferimiento debe ser comunicada como mínimo con dos meses de anticipación antes del parto indicando el número de días de descanso prenatal que desea acumular al periodo de descanso posnatal. II. DIMENSIÓN LICENCIA POR LACTANCIA 5. Esta de acuerdo que la licencia por lactancia tenga la naturaleza irrenunciable del beneficio de los trabajadores en el ámbito público de una universidad en la ciudad de Pucallpa, 2021 6. Está usted de acuerdo que la madre trabajadora tiene derecho a la licencia por lactancia a obtener dentro de su jornada laboral un permiso siendo este beneficio de carácter irrenunciable. 7. Esta usted de acuerdo que la licencia por lactancia no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio de pago, bonificación, asignación. 8. Está usted de acuerdo que para el horario de goce de beneficio de licencia por lactancia se debe efectuar dentro de la jornada laboral por la madre trabajadora III. DIMENSION LICENCIA POR PATERNIDAD 9. Esta usted de acuerdo que la licencia por paternidad es de naturaleza irrenunciable por los trabajadores del ámbito público de una universidad. 10. Está usted de acuerdo que la licencia por paternidad se puede extender cuando ocurre

66 un nacimiento prematuro y partos múltiples hasta por veinte días consecutivos. 11. Está usted de acuerdo que la licencia por paternidad otorgado al padre por diez días calendarios consecutivos es un derecho remunerado. 12. Está usted de acuerdo que la licencia por paternidad puede extenderse hasta por treinta días calendarios consecutivos de ocurrir nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

Curiginal

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.