



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Previsiones empresariales y su incidencia en la situación laboral de  
trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

**AUTORAS:**

Calle Moreto, Yexsi Lirixs (ORCID: 0000-0001-7531-3712)

Sánchez Monteza, Kely (ORCID: 000-0001-6642-2124)

**ASESOR:**

Mg. Vallejos Tafur, Juan Britman (ORCID: 000-0002-6328-806X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Finanzas

MOYOBAMBA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por haberme dado la vida, salud quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A mis queridos padres, por su amor, apoyo incondicional y sacrificio en todos estos años, han estado constantemente conmigo en todo momento gracias Papá y Mamá por cada consejo, por confiar y creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindándome todo su amor y que toda meta se logra con esfuerzo y dedicación.

Yexsi Lirixs Calle Moreto

La presente tesis va dedicado a mis padres, mi hermanos y familia por haber hecho mi sueño posible, por haberme acompañado y guiado en esta etapa de mi vida profesional, por llenarme de aliento y ganas de seguir adelante. A mis maestros que me formaron en esta carrera, por transmitirme toda su sabiduría. Con todo mi cariño se los dedico a ustedes.

Kely Sánchez Monteza

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres, por ser los principales promotores de mis sueños, por su gran apoyo económico, valores, fuerza y principios que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de estudiar esta carrera y lograr alcanzar mis metas.

Agradezco por su sabiduría, conocimiento, apoyo y tiempo a mi docente Juan Britman Vallejos Tafur por su valiosa guía y asesoramiento a desarrollarme como persona y profesional.

Yexsi Lirixs Calle Moreto

Quiero agradecer infinitamente a Dios por dirigir mi camino, a mis padres que gracias a su esfuerzo y amor incondicional pude culminar mi carrera, a ellos que lo han dado todo por mí y a todos los profesores de la Universidad Cesar Vallejo que me brindaron su apoyo.

Kely Sánchez Monteza

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES .....	48
VII. RECOMENDACIONES .....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS .....	56
Instrumentos de recolección de datos.....	59

## Índice de tablas

<b>Tabla 31</b>	Prueba de normalidad.....	40
<b>Tabla 32</b>	Incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral...	41
<b>Tabla 33</b>	Incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral...	41
<b>Tabla 34</b>	Incidencia del apalancamiento financiero de la empresa en la situación laboral de trabajadores.....	42
<b>Tabla 35</b>	incidencia de la planificación empresarial en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.	42

## Índice de figuras

Figura 1. ¿Considera usted, que el tamaño de la empresa permite participar al empresario de ciertos beneficios? .....	20
Figura 2. ¿Considera usted, que el tamaño de la empresa permite minimizar el impacto negativo de la coyuntura? .....	20
Figura 3. ¿Considera apropiado los cambios en el tamaño de la empresa para minimizar el impacto de la coyuntura? .....	21
Figura 4. ¿Debido a la situación actual, considera que la empresa está tomando medidas contra el riesgo de quiebre? .....	22
Figura 5. ¿La empresa realiza financiamiento que le permita poder invertir? .....	22
Figura 6. ¿Con que frecuencia la empresa puede seguir sus actividades sin realizar ningún crédito financiero? .....	23
Figura 7. ¿Considera que durante la coyuntura las empresas han podido evitar pérdidas? .....	24
Figura 8. ¿Con que frecuencia la empresa utiliza herramientas tecnológicas para poder adaptarse ante la situación? .....	24
Figura 9. ¿La empresa, elabora planes de emergencia o planes de sostenibilidad, ante la situación? .....	25
Figura 10. ¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones de riesgos, respecto al espacio de las habitaciones u oficinas, las adquisiciones, el suministro y la logística, la seguridad del personal y el capital financiero? .....	26
Figura 11. ¿Con que frecuencia la empresa establece un sistema de vigilancia de salud para sus colaboradores y mantiene la información personal sobre la salud de estos con total garantía y confidencialidad? .....	26
Figura 12. ¿La empresa elabora planes de contingencia para poder sobrellevar la pandemia? .....	27
Figura 13. ¿Cree que la empresa cuenta con una buena gestión operativa, administrativa y organizacional para no verse afectado ante la situación actual? .....	28

Figura 14. ¿A menudo la empresa garantiza la seguridad de los entornos de trabajo mediante la limpieza y desinfección de estos espacios? .....	28
Figura 15. ¿La empresa establece mecanismos de gestión de los datos de los trabajadores, proveedores y clientes? .....	29
Figura 16. ¿Considera que el tipo de régimen laboral en que se encuentra la empresa es el más apropiado, siendo este más susceptible ante la pandemia? .....	30
Figura 17. ¿Cree usted, que el tipo de régimen laboral en que se encuentra la empresa, da más cabida a la informalidad? .....	30
Figura 18. ¿El empresario cumple con todas las normativas que establece su régimen laboral? .....	31
Figura 19. ¿Usted considera que el régimen de las microempresas está siendo beneficiada ante esta pandemia? .....	32
Figura 20. ¿Con que frecuencia la empresa despida a sus colaboradores con la finalidad de mantenerse en el mercado comercial? .....	32
Figura 21. ¿Con que frecuencia la empresa ha tomado medidas previas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones? .....	33
Figura 22. ¿Con que frecuencia la empresa ha llegado a un acuerdo con el trabajador para reducir temporalmente la remuneración y la jornada laboral? .	34
Figura 23. ¿Con que frecuencia considera el empleador llegar a un convenio de otorgamiento de vacaciones devengadas o adelantadas en compensación de los días de licencia?.....	34
Figura 24. ¿Con que frecuencia el empleador toma medidas que respalden el trabajo de sus colaboradores?.....	35
Figura 25. ¿Con que frecuencia se encuentra satisfecho con la remuneración mínima vital que percibe? .....	36
Figura 26. ¿Con que frecuencia considera que su sueldo compensa su trabajo? ....	36
Figura 27. ¿Con que frecuencia goza usted, de todos los beneficios sociales, de acuerdo a como lo establece la ley? .....	37
Figura 28. ¿Con que frecuencia la empresa cuenta con trabajadores que no están en planilla, a pesar de tener años de servicio? .....	38

Figura 29. ¿Con que frecuencia, goza usted de vacaciones? .....	38
Figura 30. ¿Con que frecuencia trabaja más de las ocho horas señaladas por la ley?	39



## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo correlacional, para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Se tuvo como resultado que el 32.56% de las empresas hoteleras no establecen mecanismos de gestión que permitan reflejar o conocer los datos de los trabajadores, proveedores y clientes. Así también, permitió confirmar que ante los sucesos que se vienen presentando con la coyuntura, existen empresas que aún no toman conciencia en cuanto a la seguridad del entorno de trabajo relacionado con la limpieza y desinfección de los espacios, vulnerando de este modo la garantía de seguridad salubre de sus colaboradores y clientes. Concluye que Las previsiones empresariales inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020, visto que mediante la prueba estadística Chi- cuadrado resultó el valor p menor a 0.05 (.022), con un nivel de confianza de 95%, por cuanto el coeficiente de contingencia fue de 0.458,

**Palabras clave:** Previsiones empresariales y situación laboral

## **Abstract**

The research work aimed to determine the impact of business forecasts on the employment situation. The research design was non-experimental of correlational type, for data collection the survey was used as a technique and the questionnaire instrument. The result was that 32.56% of hotel companies do not establish management mechanisms that allow reflecting or knowing the data of workers, suppliers and customers. Likewise, it allowed to confirm that in the face of the events that have been occurring with the situation, there are companies that are still not aware of the safety of the work environment related to the cleaning and disinfection of spaces, thus violating the guarantee of healthy safety of your employees and customers. It concludes that 5The business forecasts have a significant impact on the employment situation of hotel workers during a state of emergency - Rioja 2020, given that the Chi-square statistical test resulted in the p-value less than 0.05 (.022), with a level of 95% confidence, since the contingency coefficient was 0.458,

**Keywords:** Business forecasts and employment situation

## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Consejo Mundial de Viajes y Turismo (2018) señala que uno de los sectores productivos en el mundo que ha sobresalido económicamente es el sector turismo a través de los diferentes bienes o servicios que brinda, resaltando los servicios hoteleros. Asimismo, la Organización Internacional de Turismo (2013), alude que el sector turismo a través de las empresas hoteleras a nivel internacional genera uno de cada cinco puestos laborales en el mundo, 319 millones de personas que hacen un total del crecimiento económico del sector a nivel general de 3.8%, por encima del crecimiento de la economía mundial, que creció en un 3% (p. 5).

El sector empresarial en el distrito de Rioja, atraviesa por una situación de deuda delicada, por lo que los cambios importantes en sus ingreso o precios de activos pueden llevar a la bancarrota, además, un aumento en los niveles de deuda puede conducir al mismo resultado. Ahora, referente a un plan empresarial, muchas microempresas no tienen equipos de emergencias para formular estrategias y establecer objetivos para planes de emergencia con el fin de garantizar que las decisiones son tomadas de una forma más rápida y precisa. A grandes rasgos se conoce que los empresarios de las microempresas en el distrito de Rioja, tomaron mínimas acciones previsionarias, y como ende muchos puestos de trabajos también se vieron afectados. Los despidos debido a las necesidades de las microempresas ocurrieron no por la voluntad del empleador, sino por causas económicas. Las pérdidas actuales consisten en los resultados que arrojan un perjuicio patrimonial en las microempresas de dicho distrito, llevándolo a perecer en el mercado, por lo que el empleador se enfrentó a la necesidad de despedir a sus trabajadores para tratar de preservar su permanencia en él; todo con el fin de anticipar una crisis por la cual actuar y llevar a cabo los despidos respectivos para las necesidades de la empresa, ya sea de forma colectiva o individual. En tanto, la presencia de una crisis económica significativa está afectando a toda la población en general y ha obligado al Estado a implementar nuevas políticas gubernamentales de protección contra el desempleo, basadas en un modelo de seguro para los trabajadores, sin embargo, esto no fue del todo efectiva, ya que muchos colaboradores perdieron sus puestos de trabajo. De

manera general, se cree que, la falta de previsiones o acciones empresariales ha afectado la situación laboral de los colaboradores de las microempresas en el distrito de Rioja, los cuales se han visto perjudicados. Sin embargo, habrá que analizar cuáles son los motivos que generan esta actitud por parte de estas empresas hoteleras. Es importante entonces, dar una mirada a las previsiones empresariales como solución a esta situación, considerando algunas dimensiones como: el tamaño de la empresa, el apalancamiento financiero y la planificación empresarial; si se ha o no considerado estas previsiones, es posible que el despido de los trabajadores sean otros factores.

El contexto conlleva a plantearnos la siguiente interrogante como **formulación del problema** con la finalidad de conocer la realidad: ¿De qué manera las previsiones empresariales inciden en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020? A través de los siguientes **problemas específicos**: a) ¿Cuál es la incidencia del tamaño de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020?, b) ¿Cuál es la incidencia del apalancamiento financiero de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020?, y por último, y c) ¿Cuál es la incidencia de la planificación empresarial en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020?

Con la finalidad de establecer un juicio razonable, esta investigación se **justifica por conveniencia** debido a que la información y datos alcanzados permitió destacar la importancia de las previsiones empresariales para las organizaciones ante situaciones laborales que pongan en riesgo a los colaboradores en estado de emergencia, especialmente para las empresas hoteleras del distrito de Rioja. De igual forma se **justifica de manera social**, porque el estudio muestra importancia en la comunidad porque al considerar los resultados se pudo fomentar estrategias sostenibles para las empresas en términos de sostenibilidad económica y financiera a través de previsiones empresariales; de igual manera, estas acciones con lleven a las empresas a brindar estabilidad a los trabajadores en situaciones laborales. De la misma manera se **justifica de modo teórica**, porque la investigación sobre las previsiones empresariales y situación laboral de trabajadores en hoteles durante

estado de emergencia Rioja, contribuyó con conocimientos inherentes a las condiciones económicas financieras de las empresas hoteleras. Asimismo, se **justifica de modo práctica**, porque se cree que la escasez de estrategias de sostenibilidad como las previsiones laborales pueden generar problemas en la situación laboral del trabajador; y de acuerdo a ello, los resultados de la investigación contribuyeron a tomar en cuenta la importancia de planificar estrategias previsionales económicas y financieras. Igualmente, se **justifica de modo metodológica**, porque se obtuvo todos los conocimientos necesarios sobre las previsiones empresariales en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia Rioja para que a partir de los datos obtenidos mediante el uso de instrumentos y técnicas validados y confiables se pueda recoger información que marquen credibilidad en la investigación.

Por otro parte, nos planteamos los siguientes objetivos: **Objetivo general** indicado como: Determinar la incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020. Los **objetivos específicos** son: a) Analizar la incidencia del tamaño de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020, b) Determinar la incidencia del apalancamiento financiero de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020., c) Determinar la incidencia de la planificación empresarial en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020

En el marco del método científica enunciamos las siguientes **hipótesis**: hipótesis general, indicado como: Hi. Las previsiones empresariales inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020. Las hipótesis específicas son: H1: El tamaño de la empresa incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020– 2020, H2: El apalancamiento financiero de la empresa incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020, y H3: La planificación empresarial incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar el sustento teórico al presente proyecto de investigación se ha considerado los siguientes antecedentes. A nivel internacional, según Arce, S. (2017) en su estudio denominado: *La prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: Representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales 1994-2014* (Tesis de posgrado). Universidad de Burgos, España. Concluyó que: con el pasar del tiempo, en España aún no existe una legislación rigurosa en términos de cumplimiento para minimizar los riesgos laborales; sin embargo, a partir de la preocupación de sectores diferentes se están fomentando en las empresas la prevención para los riesgos y su accidentalidad en el trabajo. Más aún, entendiendo que los medios de comunicación han sido desde años una labor peligrosa y sacrificada en España y el mundo entero; en consecuencia, a partir de la aplicación de la Ley 31/1995, la figura es otra.

Seguidamente, Rodríguez, B. (2016) en su estudio denominado: *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad* (Artículo científico). Universidad Miguel Hernández, España. Concluyó que: Gran parte de las mujeres presentan un nivel de calidad de vida laboral semejante a la que presentan los varones; asimismo, los varones y las mujeres alcanzan un mismo nivel de satisfacción laboral, por lo que se deduce que no existen diferencias significativas entre las condiciones laborales entre los profesionales de distintos sectores del mercado laboral. No obstante, se pudo percibir que el nivel de calidad de vida laboral de las personas que laboran dentro del rubro de educación es superior en comparación a las pertenecientes al sistema sanitario, pues gozan de una menor probabilidad de sufrir accidentes durante el desarrollo de sus labores. Finalmente, se puede afirmar que el nivel de satisfacción laboral afecta al nivel de vida laboral de manera distinta.

En tanto, Merino, A. (2016) en su estudio denominado: *Los efectos de la crisis en el empleo: Situación laboral, integración económica, estado de bienestar y medidas de fomento del des(empleo)* (Artículo científico). España. Concluyó que: Una mayor flexibilidad laboral no se ha traducido en una reducción sistemática del desempleo.

Por el contrario, parece que la búsqueda persistente de este problema puede tener un impacto negativo en los problemas de empleo a largo plazo. Por lo tanto, no es una institución laboral que causa diferencias de desempleo. La razón de la alta tasa de desempleo de España es el fracaso del modelo de producción. Hoy en día, se debe considerar que este modelo de producción se ha agotado y no puede absorber el excedente de mano de obra que genera, y está más preocupado por la especulación. Desarrollo a corto plazo de la estructura de producción de solventes. Además, Villar, J. (2015) en su estudio denominado: *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: El papel modulador de la resiliencia y autoeficacia sobre el síndrome de Burnout y engagement* (Tesis de posgrado). Universidad de Sevilla, España. Concluyó que: Los profesionales de la salud laboran en un contexto de tensión a la falta de atención por parte del estado conllevado a una diferenciación entre la demanda y los recursos a disposición. Asimismo, los trabajadores mejor preparados muestran un elevado nivel de Resiliencia y autoeficacia. Sin embargo, con respecto a la calidad de vida no todos los trabajadores se sienten bien existe una diferencia de sentido. Asimismo, se evidenció en los profesionales de la salud el efecto moderado de la auto eficiencia, pero sin efectos de la resiliencia. De la misma manera no se encontraron muchas diferencias entre ambas variables estudiadas. En cuanto, Hernández, M. y Montero, B. (2017) en su estudio denominado: *Un análisis de la situación laboral de los jóvenes: Una perspectiva regional* (Artículo científico) España. Concluyó que: Existe mucha incompetencia por parte de los empleadores, ya que no se cumple con las disposiciones legales que corresponde a los trabajadores, como el incumplimiento de los beneficios sociales, incluso el pago incompleto. Lo que realmente afecta el desempeño de los colaboradores, y muchas veces esto ocasiona que las empresas tengan mucha rotación. Desde la perspectiva de la calidad del trabajo, aquellos que trabajan menos horas y quieren trabajar más, así como aquellos que trabajan mucho, se consideran sub óptimos. La última situación contribuye con la optimización del nivel de vida laboral, pues significa que las personas disponen de más tiempo libre para llevar a cabo otras actividades no laborales. **A nivel nacional** según Arana, Y. (2016) en su estudio denominado: *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral*

en enfermeras: *Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa-2015* (Artículo científico). Universidad Nacional de San Agustín, Perú. Concluyó que: Referente a las condiciones laborales, el 90% del personal, cuyas edades oscilan entre los 20 y 39 años, asegura que se presentan riesgos significativos durante el desarrollo de sus labores debido a que la entidad no adopta las medidas de seguridad necesarias y tampoco proporciona los recursos suficientes y equipamiento necesario para ello; sin embargo, pese a la situación laboral que se presenta, el 44% percibe que su nivel de calidad de vida fue bueno.

Mendoza, M. (2016) en su estudio denominado: *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate* (Artículo científico). Universidad Ricardo Palma, Perú. Concluyó que: El 58% del personal afirma que existen riesgos laborales significativos concernientes al grado de iluminación y temperatura, mientras que un 79% sostiene que existen riesgos laborales significativos relacionados con el nivel de ruido y, además, el 64% indica que se presentan otro tipo de riesgos significativos durante la ejecución de sus actividades; no obstante, se pudo reconocer que las condiciones de trabajo fueron adecuadas en un 81%, lo cual suscita una buena situación laboral dentro de la entidad. De la misma manera, Alkon, K. (2018) en su estudio denominado: *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de Educación Escolar, Lima-2016* (Tesis de posgrado). Universidad Cayetano Heredia, Perú. Concluyó que: Los resultados muestran que el factor de riesgo con un porcentaje mayoritario son las posiciones que generan incomodidad, como los ruidos y las exposiciones al sol, en ese contexto se percibe que el personal presenta un nivel de calidad de vida medio, quedando demostrado que los colaboradores presentan un estado de salud aceptable desde una perspectiva física y psicológica pese a las situaciones de riesgo que puedan presentarse. Asimismo, Díaz, S. (2019) en su estudio denominado: *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los colaboradores del área administrativa contratados en la UGEL-San Martín, como consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, 2016-2017* (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Perú. Concluyó que: En la mayoría de los casos, existe siempre un motivo en donde el empleador muchas veces de manera



unilateral ha vulnerado el derecho a la estabilidad, especialmente por medio de la disolución de los contratos de trabajo con los trabajadores que sin duda alguna atenta con su estabilidad. De igual manera, en la actualidad el contrato por locación es una modalidad muy utilizada por las entidades, la razón es que en esta modalidad de contrato no brinda todos los beneficios al trabajador. Según, Reyes, A. (2017) en su estudio denominado: *Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, 2016* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Concluyó que: A nivel general, se reconoce que el nivel de las condiciones de trabajo es moderado en un 56%, permitiendo deducir así que a mayor nivel de cumplimiento de tales condiciones suscita mayor satisfacción en los colaboradores, quedando demostrado que las variables se relacionan en un 80%.

Se presenta los **fundamentos teóricos** sobre previsiones empresariales partiendo de algunas definiciones básicas como: La empresa, entendida como un conjunto de elementos entrelazados entre sí, que se organizan y coordinan con la finalidad de lograr los propósitos de la empresa, actuará esta siempre bajo riesgos internos y externos (Spiros, 2020; p. 2). Las empresas hoteleras, comprendido por todos los establecimientos circunscritos profesionalmente y permanentemente a brindar servicios de hospedaje a las personas sin servicios o con servicios adicionales (Alaba, 2018; p. 46). Para conocer las funciones de la empresa en la economía, es necesario citar una de las funciones importantes de desarrollo económico que tiene la empresa ligado básicamente a crear riquezas y generar empleo. Las empresas en general crean riquezas por medio del desarrollo de su capacidad productiva de bienes y servicios, asimismo generan empleo para el desarrollo de la misma. En consecuencia, las empresas cumplen funciones importantes en la comunidad contribuyendo con el desarrollo económico, a través de la producción y empleo (Jamal, 2018. p. 4). Los elementos que interactúan en la empresa, considerando básicamente cuatro elementos que al interactuar generan estabilidad: Factores humanos; Factores materiales; y contexto. El contexto: Está comprendida por todos aquellos medios que contribuyen con el crecimiento de una empresa u organización (Sosnowski, 2019. p. 5). Los riesgos son las afecciones de la inseguridad sobre los

objetivos planteados” (Norma ISO 31000, 2009; p. 25). Es importante mencionar que, en la actualidad, muchas empresas se han visto afectadas en diferentes ámbitos (financieras y laborales) y en su mayoría no cuentan con un plan de contingencia que limite el impacto negativo. Para ello, Kasparian (2020), alude que es necesario que las empresas cuenten con un conjunto de acciones anteladas, a fin de contar con contingencias que limite el acrecentamiento de efectos negativos (p.3). Por otro lado, Medina et al. (2020) señala que, si las empresas no cuentan con previsiones empresarial, el comportamiento y las habilidades del representante juegan un papel primordial, puesto que las acciones que efectúan permitirán cambiar la realidad, de lo contrario las consecuencias serán negativas (p.13).

De acuerdo a la variable, **previsiones empresariales**, definida como la etapa o procesos de la administración que pronostica a través del manejo de información o datos planteando acciones futuristas óptimas; afrontando diferentes contextos como: estructurales, políticos, económicos, tecnológicos, desarrollo y naturales (López, 2016. p. 10). Así también, son las acciones necesarias creadas con la finalidad de prever o prevenir algo que sucederá en un futuro. En las empresas los planes de contingencias son conocidos como previsiones empresariales, ya que se arma en base a acciones que ayudarán a contrarrestar cualquier imprevisto que pueda afectar a la empresa, según (Cárdenas, 2016; p.236). Por otro lado, Obert (2016), señala que las previsiones empresariales generan mayores expectativas y mejores condiciones para las negociaciones de las empresas. Desde una perspectiva económica y financiera se puede predecir mejor que la situación de una empresa, lo que puede mejorar la capacidad de las estrategias de gestión y planificarlo de manera adecuada para un futuro y prever las contingencias. Sin embargo, Theska (2020) proporciona una serie de previsiones empresariales entre ellas: i) Establecer y administrar reservas de efectivo para responder a las crisis que interrumpirán los planes comerciales y las previsiones financieras; ii) Organizar y mantener reuniones con el equipo de trabajo para ayudar en la gestión estricta del flujo de caja; iii) Efectuar una disciplina estratégica para que todos los empleados sepan qué esperar de ellos y cómo apoyarlos en el desempeño de sus actividades.

**Tipos de previsión**, analizando las circunstancias por la que están pasando las empresas hoteleras en la actualidad podemos mencionar tres contextos previsionales. **Dimensión 1: Tamaño de la empresa**, de manera general se distinguen tres tipos de empresas según el tamaño respetando límites de empleados, de balance general y tamaño de negocio; las micro, pequeña y medianas empresas; influyendo en su crecimiento; sin embargo, su desarrollo pasa por obstáculos como la informalidad, restricción a los créditos entre otros (Silvia, 2019, p. 338). Definición de cada una: Las Micro empresas, son aquellas asociaciones de personas que trabajan de forma organizada, utilizando recursos diversos generan bienes o servicios proveyendo a los clientes. Las microempresas operan con un máximo de 10 trabajadores (Monteros, 2017, p. 74). Las pequeñas empresas, de la misma manera, son aquellas asociaciones de personas que trabajan de forma organizada, utilizando recursos diversos generan bienes o servicios proveyendo a los clientes. Las pequeñas empresas operan con un máximo de 50 trabajadores (Monteros, 2017, p. 74). Las medianas empresas, de igual forma, son aquellas asociaciones de personas que trabajan de forma organizada, utilizando recursos diversos generan bienes o servicios proveyendo a los clientes. Las medianas empresas operan con un máximo de 250 trabajadores (Monteros, 2017, p. 75). **Dimensión 2: Apalancamiento financiero de las empresas**, El apalancamiento financiero es otro elemento estratégico a considerar para minimizar problemas en la empresa, entendiendo como el dinero a destinar a una inversión (endeudarse) que permitirá que invirtamos más dinero de lo que tenemos generando sostenibilidad en la empresa (López, 2016. p. 14). **Dimensión 3: Planificación empresarial**, de la misma manera la planificación en las empresas es otro elemento intrínseco a esta problemática entendiendo que las empresas deben tener una mirada prospectiva como valorar el servicio que brinda, considerar los recursos necesarios para su crecimiento y sostenibilidad futura. En ese contexto la empresa debe tener claro los objetivos que quiere lograr (López, 2016. p. 16). Para ello se tendrá en cuenta los indicadores como: nivel de gestión de la empresa, nivel de organización y nivel de planificación.

De la misma forma, se procede a mencionar los **fundamentos teóricos sobre situación laboral** de los trabajadores partiendo de algunas definiciones básicas como: Trabajador, según Tripathi (2018), al igual que Cheol (2016), indican en términos generales trabajador se considera aquella persona físicamente que brinda sus servicios que por ello recibe una retribución; obviamente esta definición difiere de la época feudal en la que el trabajador no recibía una retribución por trabajo (p. 5). Según Bembibre (2016) indica que se entiende por situación laboral a todos aquellos contextos vinculantes con el trabajo; considerando actividades físicas e intelectuales, percibiendo por ello una remuneración salarial (p. 1). Sulisty (2020), al igual que Emerson y Baines (2018), aluden que la situación laboral es el estado laboral de una determinada persona, la misma que está relacionada con el desempeño laboral y la preparación que presente el mismo (p.8). En cuanto, Kurdadze (2020), al mismo tiempo que Bakotić (2016), señalan que la situación laboral, conceptualiza una serie de estados entre ellos: i) Empresario con asalariado: Una persona que tiene su propia empresa y es responsable de los trabajadores; ii) Autónoma: Es aquella persona que labora con recursos propios, sin la necesidad de la subordinación de un representante. Entre tanto, Galarza (2020) y por su lado Raziq (2017), aluden que es importante que los gerentes prevean acciones o provisiones laborales para no afectar de modo negativo la situación laboral del personal (p.52). Así pues, Desiderio y Sanz (2020) alude que la situación laboral, se distinguen tres situaciones laborales principales: ocupados, parados e inactivos, que a su vez dan lugar a tres tipos de tasas: la tasa de empleo, la tasa de paro y operatividad (p.33). Wei (2020), señala que la situación laboral está relacionada con las habilidades que presente el colaborador (p.14). Y Gómez (2020) señala que es importante que los representantes busquen estrategias a fin de no afectar la situación laboral de los colaboradores que tienen a cargo (p.111).

**Dimensión 1: Régimen laboral**, se encuentra regulado por medio de la Ley de Fomento del Empleo - D.L. N°728, el mismo que se promulgó el 8 de noviembre del año 1991. Esta norma de la actividad privada está conformada por una serie de derechos y obligaciones a las que se encuentran sujetos las personas dentro de un

contrato laboral. En tal sentido, el personal contratado bajo este régimen tiene derecho a: vacaciones al año treinta días, dos gratificaciones anuales correspondientes o semejante a un sueldo por concepto de fiestas patrias (julio) y fiestas navideñas (diciembre), CTS por un importe equivalente a una remuneración por año y una indemnización por despido equivalente a una remuneración y media por un año laborado en aquellos casos en los que en el contrato se determina un plazo indefinido (Bembibre, 2016, p. 30). Procesos en el régimen laboral Privado, entre ellos se considera lo siguiente: a) Contratación, selección y contratación de personal son reguladas por la Ley de Fomento del Empleo - D.L. N°728, Realizada por concurso público abierto, respetando los méritos y las capacidades del postulante, de modo que se les pueda proporcionar la misma oportunidad a cada uno de los postulantes. b) Capacitación, acorde con lo señalado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - D.S. N°003-97-TR y el TUO del D.L. N°728, en donde se señala que la capacitación de uno de los derechos que deben gozar los trabajadores pues su objetivo es mejorar su productividad y sus ingresos. c) Promoción, de acuerdo a la Ley de Fomento del empleo no existe por el momento promoción ni ascenso de puesto laboral, ello lo determina el mismo empleado.

**Dimensión 2: Suspensión perfecta de labores**, referente a ello el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) afirma que lo señalado en el Decreto de Urgencia presentado busca proponer planes extraordinarios, los mismos que involucran un carácter económico y financiero con la finalidad de reducir el impacto negativo hacia el personal y gerentes, administradores y dueños de las empresas privadas como efecto de la adopción de medidas restrictivas y de aislamiento social obligatorio propuestas en el Marco de Emergencia Sanitaria decretado por medio del D.S. N°008-2020-SA y, a su vez, el Estado de Emergencia Nacional decretado a través del D.S. N°044-2020-PCM y sus prórrogas correspondientes frente a los hechos suscitados como consecuencia del COVID-19, así como también la preservación de los puestos de trabajo de los colaboradores (p.2).

**Dimensión 3: Trabajadores informales**, se denominan trabajadores informales aquellos que perciben ingresos económicos fuera del control de normas legales en materia laboral emitidas por el estado, estos tipos de empleo no son bien remunerados, más aún el

trabajo está en condiciones pésimas; las remuneraciones están muchas veces por debajo de la Remuneración Mínimo Vital (p. 3). Para ello se tendrán en cuenta indicadores como los números de trabajadores que no están en planilla.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación**

La investigación estuvo enmarcada dentro de un trabajo de investigación aplicada. Según Hernández (2016), señala que este tipo de investigación busca generar conocimientos necesarios con la finalidad de aplicarlo en la problemática y buscar solución. Asimismo, requirió necesariamente un marco teórico sobre el cual resolver los problemas específicos centrándose en el análisis y la solución del mismo (p.45).

Por otro lado, la investigación tiene un enfoque cuantitativo. Para Valderrama (2016) son aquellas en las que se recogen y analizan datos obtenidos a través de fuentes, siendo su finalidad buscar la relación entre las variables de estudio (previsiones empresariales y situación laboral). Para ello es necesario aplicar el uso de herramientas informáticas y estadísticas para obtener los resultados (p.12)

Tendrá un nivel correlacional, pues la finalidad del estudio implicó conocer la incidencia de ambas variables. Según Hernández (2016), este tipo de investigación entiende y evalúa la relación estadística entre ambas (p.49).

##### **Diseño de investigación**

La investigación presentó un diseño no experimental, porque las variables fueron estudiadas tal y como se presentan en el ámbito de estudio y correlacional, debido a que se determinó el grado de relación de las variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable I: Previsiones empresariales.**

- **Definición conceptual:** Podemos definir a la etapa o procesos de la administración que pronostica a través del manejo de información o datos planteando acciones futuristas óptimas; afrontando diferentes contextos

como: estructurales, políticos, económicos, tecnológicos, desarrollo y naturales (López, 2016, p. 10).

- **Definición operacional:** Se ha desglosado la variable 1; sus dimensiones, indicadores, e ítems generando un cuestionario aplicable al personal que laboran en empresas hoteleras del distrito de Rioja.
- **Indicadores:** Para la evaluación de la variable, se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones: tamaño de la empresa, apalancamiento financiero, planificación empresarial.
- **Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable II: Situación laboral.**

- **Definición conceptual:** Se entiende por situación laboral a todos aquellos contextos vinculantes con el trabajo; considerando actividades físicas e intelectuales, percibiendo por ello una remuneración salarial (Bembibre, 2016, p. 12).
- **Definición operacional:** Se ha desglosado la variable 2; sus dimensiones, indicadores, e ítems generando un cuestionario aplicable al Personal que laboran en las empresas hoteleras del distrito de Rioja.
- **Indicadores:** Para la evaluación de la variable, se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones: régimen laboral, suspensión perfecta de labores y trabajadores informales.
- **Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Askarzai (2016), señala que ello abarca una serie de componentes cuyas características y condiciones son similares entre sí. Con el propósito de estudiar la problemática expuesta, fue necesario considerar a 126 colaboradores de los hoteles habidos en la ciudad de Rioja., siendo estos distribuidos de la siguiente manera:



N°	Empresas	N° de colaboradores
1	Alojamiento Selva del Sol II	6
2	Casa Blanca Motel	10
3	Hospedaje Económico Montecarlo	7
4	Hospedaje Urquwasi	8
5	Grau Karibe Hospedaje	5
6	Hospedaje El Peje	7
7	Residencial Roció	9
8	Residencial San Martin	9
9	Hospedaje La Ribera	8
10	Hospedaje Selva del Sol I	7
11	Recreo Turístico y Hospedaje Villa María	10
12	Mi Jato Hospedaje "El Colosal"	5
13	Gran Bombonaje Rioja Hotel	6
14	Hostal Selva Bella	8
15	Hostal Calipso	6
16	Rioja Plaza Hotel	7
17	Borsalino Hostal	8
	Total	126

### **Criterios de inclusión**

Fueron incluidos sólo aquellas microempresas ubicadas en el distrito de Rioja, provincia de San Martín.

### **Criterios de exclusión**

No se tuvo en consideración aquellas empresas que no están inscritas en el Remype, ni las que están fuera del distrito de Rioja.

### **Muestra**

Hernández (2016), alude que es un fragmento o proporción de la población, pues está compuesta por una parte de los componentes con las mismas

características o condiciones. En cuanto a la investigación, se aplicó una fórmula para determinar la muestra conforme se muestra:

Para ello se aplicará la siguiente fórmula señalada por Valderrama (2016).

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Detalles de los datos de la fórmula:

✓ <b>Muestra (n) =</b>	?
✓ <b>Población (N) =</b>	126
✓ <b>Probabilidad de éxito (p)=</b>	0.6
✓ <b>Probabilidad de fracaso</b>	0.4
✓ <b>Margen de error (e)=</b>	0.05
✓ <b>Nivel de confianza (Z)</b>	1.96

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.6 \times 0.4 \times 126}{(0.05)^2 (126 - 1) + 1.96^2 \times 0.6 \times 0.4}$$

$$n = \frac{81.33}{1.90}$$

$$n = 43$$

Conforme al cálculo efectuado, la muestra estuvo compuesta por 43 colaboradores de los hoteles habidos en la ciudad de Rioja.

### **Muestreo**

En el estudio se empleó un muestreo probabilístico, porque la muestra estuvo seleccionada a través de la aplicación de una fórmula que ha minimizado la cantidad de los sujetos que conformaron parte de la población.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

En el estudio se empleó como técnica la encuesta, para ello se planteó una serie de preguntas aplicadas a la muestra para reunir o recolectar datos que ayudaron a la contrastación de la hipótesis y por ende determinar la conclusión.

### **Instrumentos**

En el estudio se aplicó como instrumento el cuestionario, el mismo que estuvo distribuido de la siguiente manera:

Cuestionario 1 (Previsiones empresariales): Cuya finalidad es recabar información concerniente a las previsiones empresariales en estado de emergencia de las empresas hoteleras del distrito de Rioja, redactada por las estudiantes Yexsi Lirixs Calle Moreto y Kely Sánchez Monteza, sobrelleva 3 dimensiones y 15 interrogantes; asimismo, cinco indicadores de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre

Cuestionario 2: (Situación Laboral): cuya finalidad es recabar información concerniente a la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia Rioja-2020, redactada por las estudiantes Yexsi Lirixs Calle Moreto y Kely Sánchez Monteza, sobrelleva 3 dimensiones y 15 interrogantes; asimismo, cinco indicadores de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre

### **Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

Con el propósito de asegurar que la información sea válida, confiable, exacta y consistente fue indispensable generalizar los datos recopilados, los mismos que derivaron del estudio y análisis minucioso de ambas variables (Hidalgo, 2015, p.10).

Para asegurar que la aplicación de los instrumentos sea válida se tuvo en cuenta el juicio crítico de los especialistas en el tema, los cuales dieron su opinión para

la aplicación del instrumento. Así pues, en el siguiente cuadro se mostró el nombre de los expertos.

<b>Especialista</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Calificación</b>
1. Mg. Alaya Bustamante José Alexander	Presupuesto	49
2. Mg. Alaya Bustamante José Alexander	Presupuesto	49
3. Mg. C.P.C.C Pacherez Riva Jimmy	Contabilidad	48
4. Mg. C.P.C.C Pacherez Jimmy	Contabilidad	48
5. Mg. C.P.C Terrones Suarez Orlando	Investigación	48
6. Mg. C.P.C Terrones Suarez Orlando	Investigación	48

Conforme se evidencia en la tabla, el instrumento fue validada a través de la técnica de juicio de expertos, la misma que presenta un promedio de 4.8, es decir 96%, permitiendo su aplicación para la solución de los objetivos presentados en el estudio.

### **Confiabilidad**

Para garantizar que la aplicación de los instrumentos sea confiable, fue necesario determinar el coeficiente de Alpha de Cronbach, de tal manera que se conozca el nivel de precisión o veracidad en lo que respecta a la medición de los instrumentos. De acuerdo a los resultados: Para la variable Previsiones Empresariales el índice de alfa de cronbach fue 0.887 y para variable Situación laboral resultó un índice de 0.850, en efecto, los instrumentos resultan muy confiables, es decir poseen una confiabilidad alta para su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Es preciso mencionar que para la ejecución de la investigación se consideró metodológicamente un enfoque cuantitativo; partiendo de la individualización de la variable: las previsiones empresariales y la situación laboral de los trabajadores en estado de emergencia de las empresas hoteleras del distrito de

Rioja; lo cual conlleva al planeamiento de los elementos esquemáticos del proyecto.

Asimismo, partió de la utilización de instrumentos en la muestra, la respectiva tabulación, el análisis de los datos, la comparación de los resultados con los antecedentes, las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la presentación de los resultados alcanzados en la investigación se utilizaron tablas, gráficos que ayudaron en la interpretación de los resultados, los cuales fueron procesados en aplicaciones informáticas como: Microsoft y Spss v22; asimismo, la comprobación de la hipótesis se hizo mediante el coeficiente de Pearson, el cual estableció el nivel correlacional de las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la ejecución del estudio se tomó en cuenta aquellas condiciones y criterios que no vulneren las autorías de los fundamentos teóricos; de la misma forma, los datos recabados de la fuente de información del presente estudio tuvieron carácter confidencial. Asimismo, se tuvo en cuenta los lineamientos proporcionados por la Universidad César Vallejo, para asegurar un correcto desarrollo del estudio.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentarán los **resultados descriptivos**:

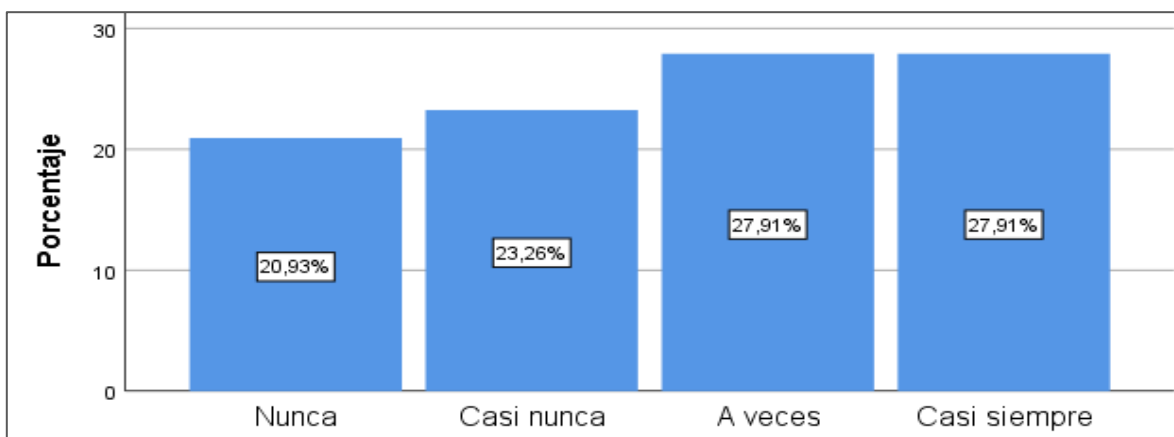


Figura 1. ¿Considera usted, que el tamaño de la empresa permite participar al empresario de ciertos beneficios?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

#### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla 1 y figura 1, el 20,93% respondieron nunca, del mismo modo el 23,26% respondieron casi nunca, el 27,91% respondieron a veces y finalmente el 27,91% respondieron casi siempre. En efecto, los resultados reflejan que el 27,91% de los encuestados concordaron que el tamaño de la empresa influye a veces y casi siempre a que estas puedan ser partícipes o accedan a ciertos beneficios que le ofrece el Estado, tales como el beneficio de Reactiva Perú.

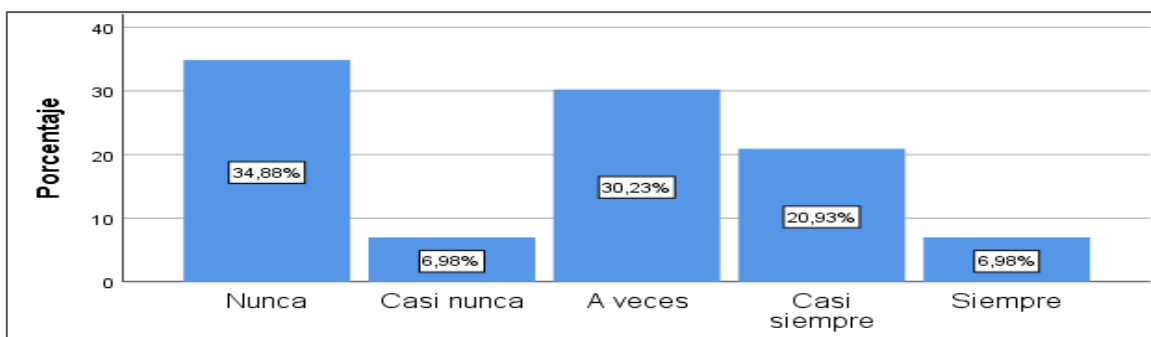


Figura 2. ¿Considera usted, que el tamaño de la empresa permite minimizar el impacto negativo de la coyuntura?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según lo detallado en la tabla 2 y figura 2, el 34,88% respondieron nunca, del mismo modo el 6,98% respondieron casi nunca, el 30,23% respondieron a veces, también el 20,93% dieron como respuesta casi siempre y finalmente el 6,98% respondieron casi siempre. Estos resultados indican que en un 34,88% el tamaño de la empresa no contribuye en nada a que estas puedan minimizar el impacto negativo que viene generando la coyuntura.

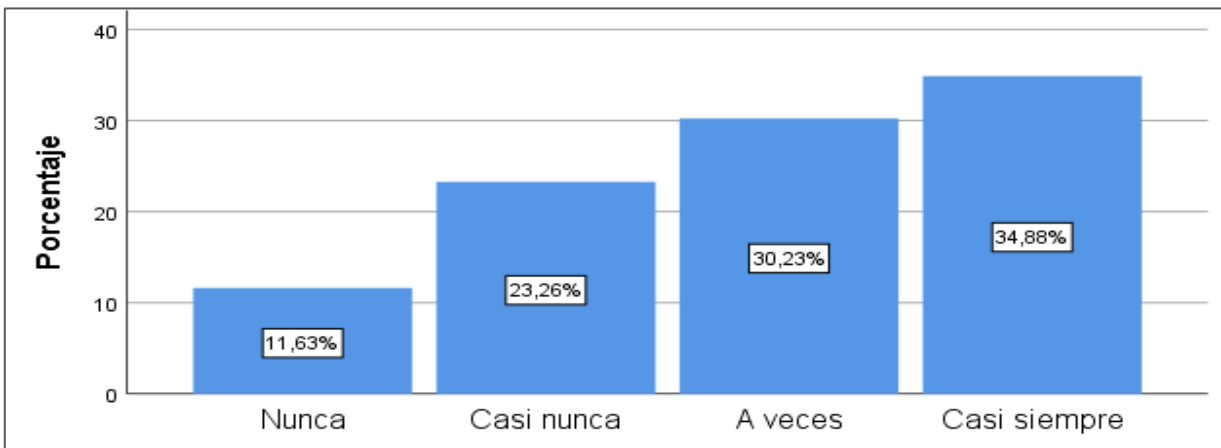


Figura 3. ¿Considera apropiado los cambios en el tamaño de la empresa para minimizar el impacto de la coyuntura?

*Fuente:* Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla 3 y figura 3, el 11,63% respondieron nunca, del mismo modo el 23,26% respondieron casi nunca, el 30,23% respondieron a veces y finalmente el 34,88% respondieron casi siempre. Los resultados obtenidos reflejan que en un 34,88% se considera apropiado que las empresas deberían realizar cambios necesarios en cuanto al tamaño con la finalidad de que puedan minimizar el impacto que genere la coyuntura.

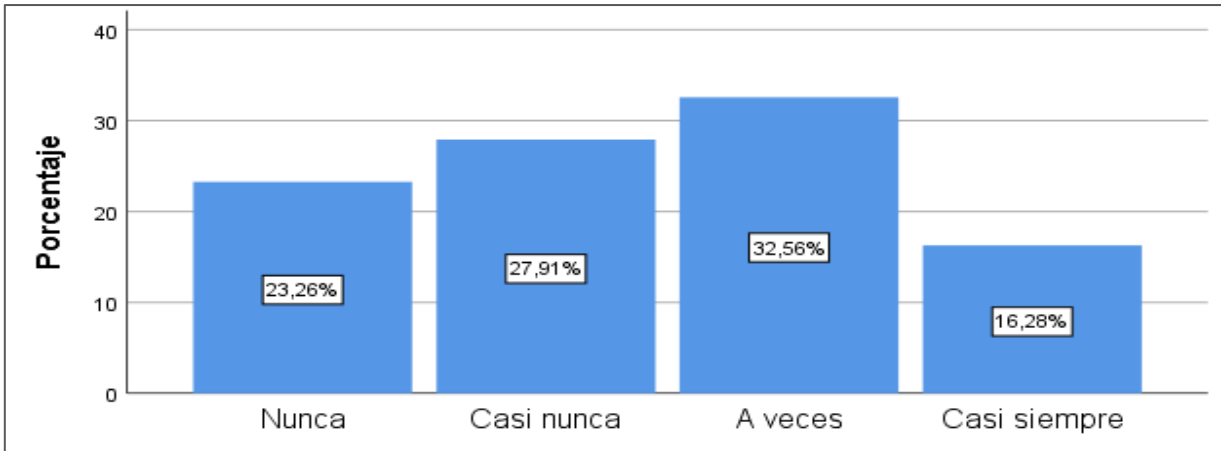


Figura 4. ¿Debido a la situación actual, considera que la empresa está tomando medidas contra el riesgo de quiebre?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla 4 y figura 4, el 23,26% respondieron nunca, del mismo modo el 27,91% respondieron casi nunca, también el 32,56% respondieron a veces y finalmente el 16,28% respondieron casi siempre. En efecto, los resultados reflejan que en un 32,56%, algunas empresas consideraron importante tomar medidas necesarias que permitan evitar el riesgo de quiebre.

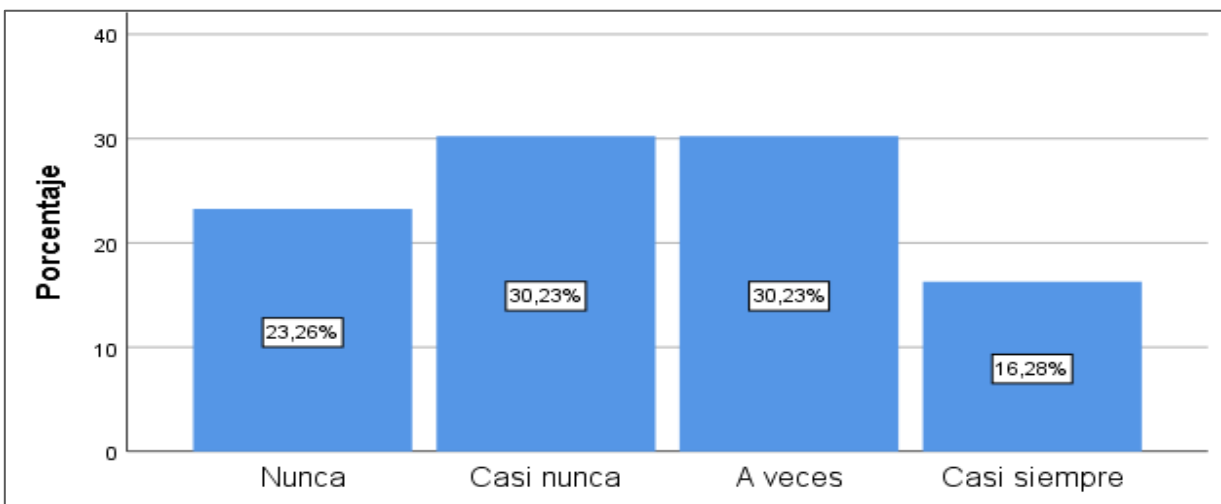


Figura 5. ¿La empresa realiza financiamiento que le permita poder invertir?

**Fuente:** Resultado SPSS 25



### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla 5 y figura 5, el 23,26% respondieron nunca, del mismo modo el 30,23% respondieron casi nunca, el 30,23% respondieron a veces y finalmente el 16,28% respondieron casi siempre. En resumen, los resultados obtenidos reflejan que en un 30,23%, las empresas casi nunca y a veces realizan financiamiento para poder invertir, dado que, debido a la coyuntura muchas empresas tuvieron que paralizar temporalmente sus actividades.

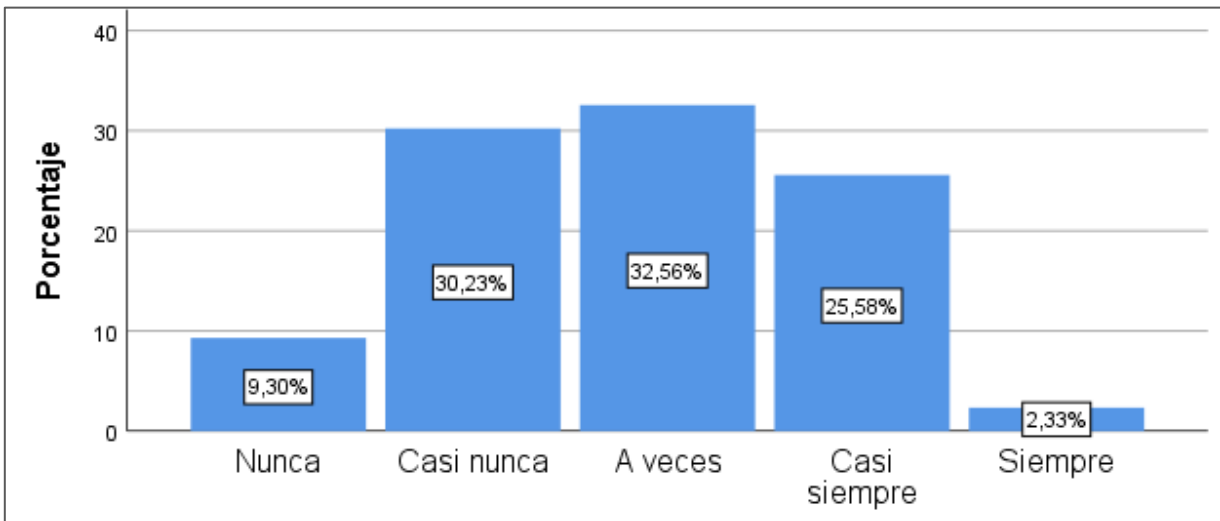


Figura 6. ¿Con qué frecuencia la empresa puede seguir sus actividades sin realizar ningún crédito financiero?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según lo detallado en la tabla 6 y figura 6, el 9,3% respondieron nunca, del mismo modo el 30,23% respondieron casi nunca, el 32,56% respondieron a veces, también el 25,58% respondieron casi siempre y finalmente el 2,33% respondieron siempre. Los resultados obtenidos demuestran que un 32,56% de las empresas hoteleras pueden seguir sus actividades sin la necesidad de realizar o acceder a un crédito financiero.

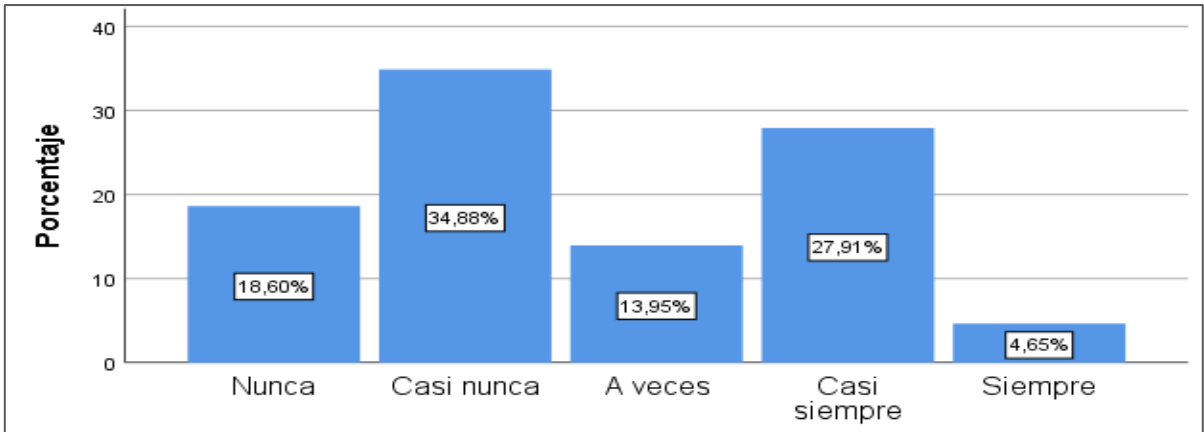


Figura 7. ¿Considera que durante la coyuntura las empresas han podido evitar pérdidas?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

**Interpretación:**

De acuerdo a lo detallado en la tabla 7 y figura 7, el 18,60% respondieron nunca, del mismo modo el 34,88% respondieron casi nunca, el 13,95% respondieron a veces, también el 27,91% dieron como respuesta casi siempre y finalmente el 4,65% respondieron siempre. Dichos resultados muestran que un 34,88% de las empresas hoteleras no han podido evitar que se generen pérdidas constantes debido a la coyuntura.

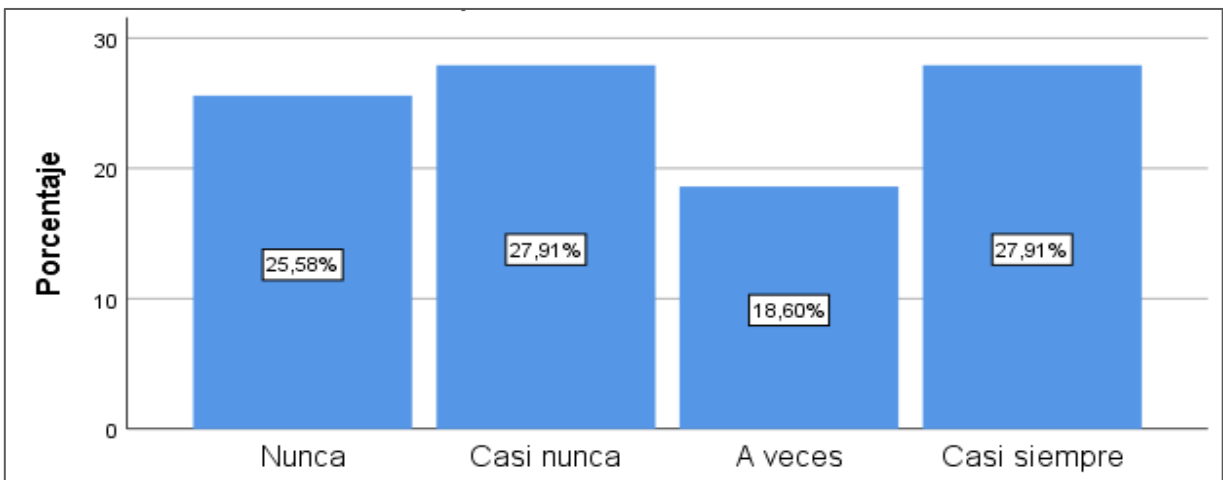


Figura 8. ¿Con qué frecuencia la empresa utiliza herramientas tecnológicas para poder adaptarse ante la situación?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según lo detallado en la tabla 8 y figura 8, el 25,58% respondieron nunca, del mismo modo el 27,91% respondieron casi nunca, el 18,6% respondieron a veces y finalmente el 27,91% respondieron casi siempre. Dichos resultados demuestran que un 27,91% de las empresas hoteleras se han podido acoger a la utilización de herramientas tecnológicas para la reactivación de sus actividades, sin embargo, un 27,91% de las empresas no han podido adecuarse o utilizar dichas herramientas.

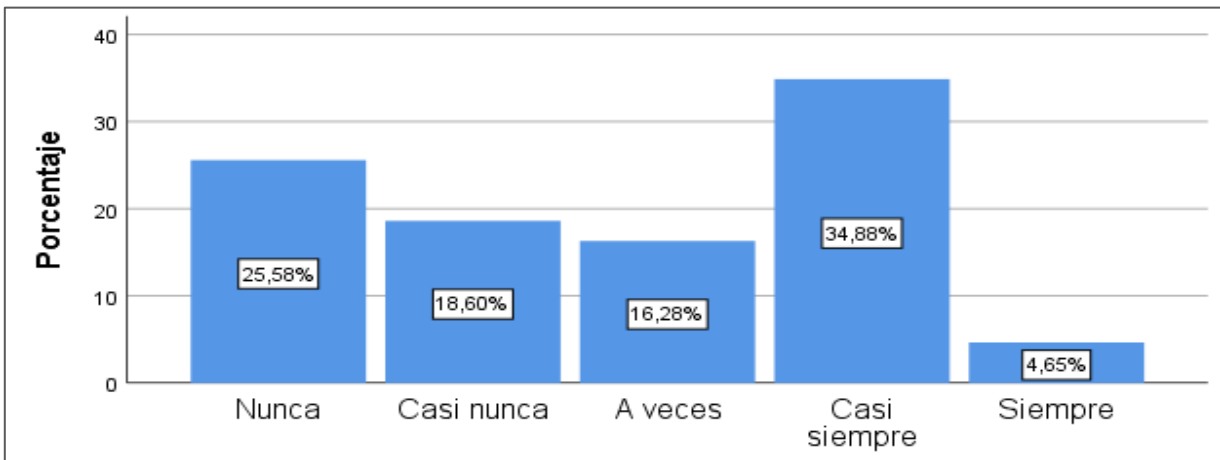


Figura 9. ¿La empresa, elabora planes de emergencia o planes de sostenibilidad, ante la situación?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según se detalla en la tabla 9 y figura 9, el 25,58% respondieron nunca, del mismo modo el 18,60% respondieron casi nunca, el 16,28% respondieron a veces, también el 34,88% dieron como respuesta casi siempre y finalmente el 4,65% respondieron siempre. Estos resultados obtenidos demuestran que en un 34,88% de las empresas hoteleras casi siempre elaboran planes de emergencia o planes de sostenibilidad con el fin de hacer frente a la coyuntura.

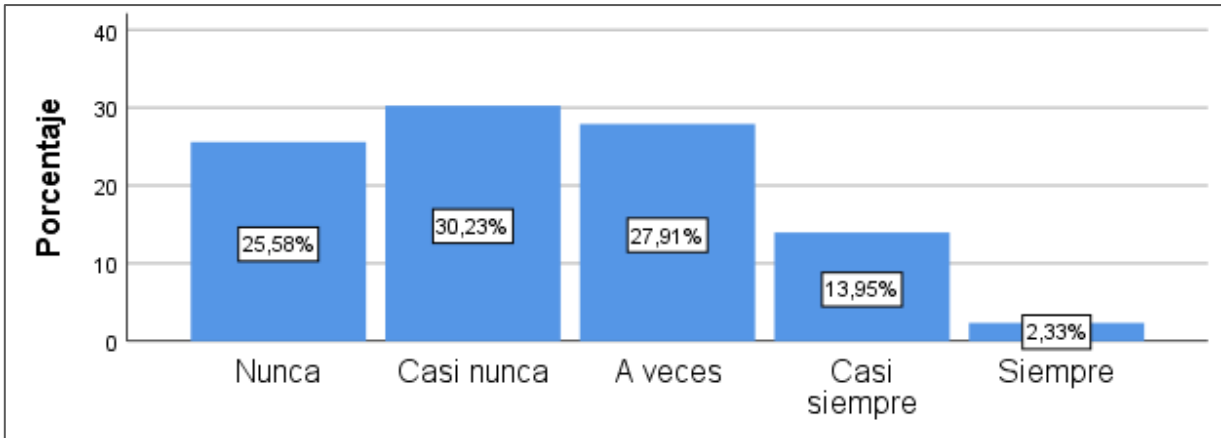


Figura 10. ¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones de riesgos, respecto al espacio de las habitaciones u oficinas, las adquisiciones, el suministro y la logística, la seguridad del personal y el capital financiero?

*Fuente:* Resultado SPSS 25

**Interpretación:**

Según lo detallado en la tabla 10 y figura 10, el 25,58% respondieron nunca, del mismo modo el 30,23% respondieron casi nunca, el 27,91% respondieron a veces, también el 13,95% respondieron casi siempre y finalmente el 2,33% respondieron siempre. Los resultados obtenidos demuestran que en un 30,23%, las empresas hoteleras omiten muchas veces la evaluación de riesgos referente al espacio de sus oficinas, las adquisiciones, suministro, manejo de la logística, la seguridad de su personal y del capital financiero con el que cuenta.

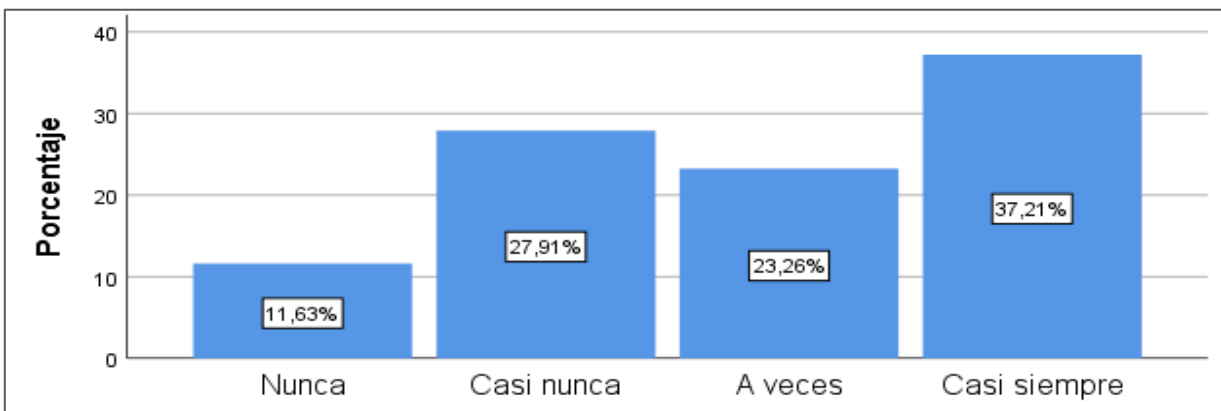


Figura 11. ¿Con que frecuencia la empresa establece un sistema de vigilancia de salud para sus colaboradores y mantiene la información personal sobre la salud de estos con total garantía y confidencialidad?

*Fuente:* Resultado SPSS 25

### Interpretación:

De acuerdo a lo detallado en la tabla 11 y figura 11, el 11,63% respondieron nunca, del mismo modo el 27,91% respondieron casi nunca, también el 23,26% respondieron a veces y finalmente el 37,21% respondieron casi siempre. En efecto, estos resultados reflejan que en un 37,21%, las empresas hoteleras han establecido un sistema de vigilancia de salud con la finalidad de conocer y evaluar la información concerniente a la salud de sus colaboradores manteniendo siempre total garantía y confidencialidad

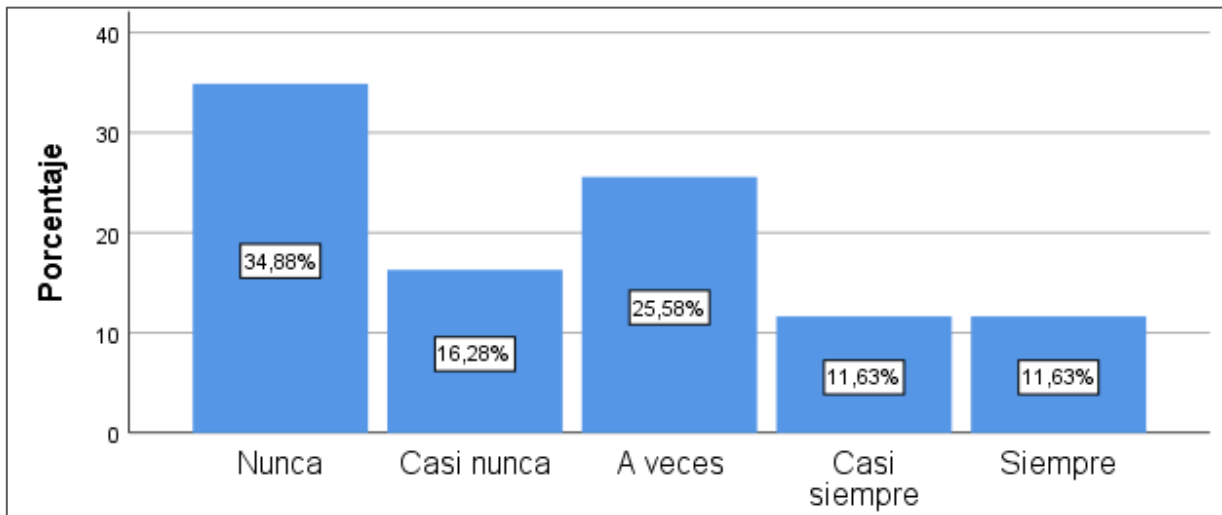


Figura 12. ¿La empresa elabora planes de contingencia para poder sobrellevar la pandemia?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según se muestra en la tabla 12 y figura 12, el 34,88% respondieron nunca, del mismo modo el 16,28% respondieron casi nunca, el 25,58% respondieron a veces, también el 11,63% dieron como respuesta casi siempre y finalmente el 11,63% respondieron siempre. En efecto los resultados obtenidos confirman que en su mayoría (34,88%), las empresas hoteleras no elaboraron ni contaban con planes contingencia para poder hacer frente o sobrellevar los problemas que trajeran consigo la coyuntura presenta, por tal motivo, es que muchas empresas se vieron afectadas de manera directa.

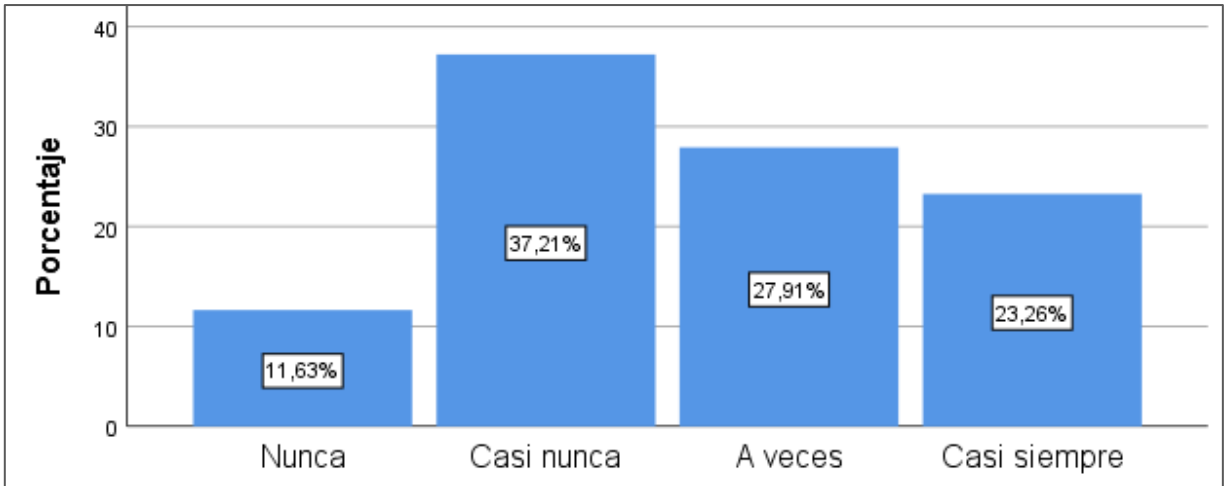


Figura 13. ¿Cree que la empresa cuenta con una buena gestión operativa, administrativa y organizacional para no verse afectado ante la situación actual?  
**Fuente:** Resultado SPSS 25

**Interpretación:**

Conforme a lo detallado en la tabla 13 y figura 13, el 11,63% respondieron nunca, del mismo modo el 37,21% respondieron casi nunca, el 27,91% respondieron a veces y finalmente el 23,26% respondieron casi siempre. Dichos resultados demuestran que un 37,21% de las empresas hoteleras no contaban con una adecuada gestión operativa, administrativa y organizacional, por ende, se vieron afectados de manera directa durante la coyuntura.

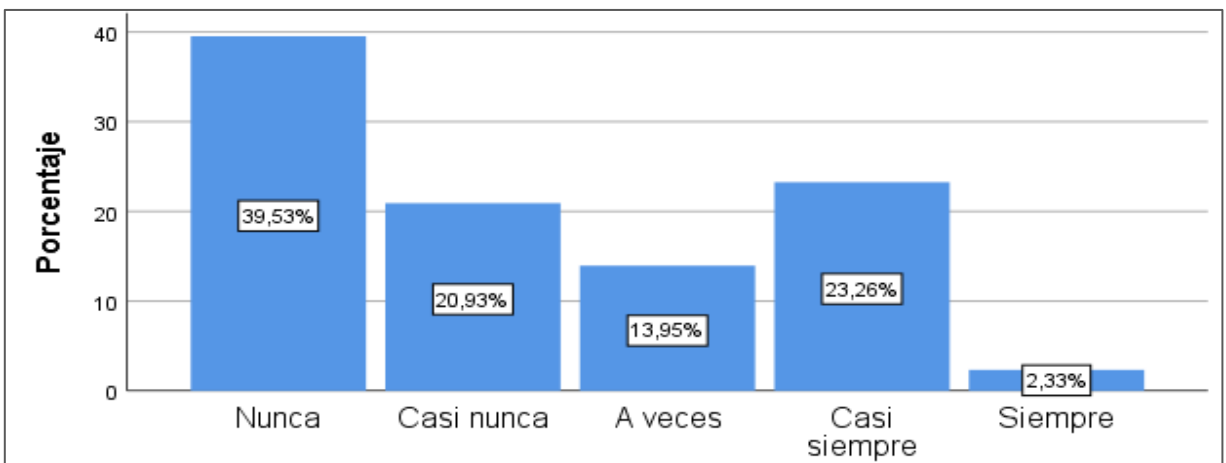


Figura 14. ¿A menudo la empresa garantiza la seguridad de los entornos de trabajo mediante la limpieza y desinfección de estos espacios?  
**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla 14 y figura 14, el 39,53% respondieron nunca, del mismo modo el 20,93% respondieron casi nunca, el 13,95% respondieron a veces, también el 23,26% respondieron casi siempre y finalmente el 2,33% respondieron siempre. Los resultados obtenidos, permitieron confirmar que ante los sucesos que se vienen presentando con la coyuntura, existen empresas que aún no toman conciencia en cuanto a la seguridad del entorno de trabajo relacionado con la limpieza y desinfección de los espacios, vulnerando de este modo la garantía de seguridad salobre de sus colaboradores y clientes.

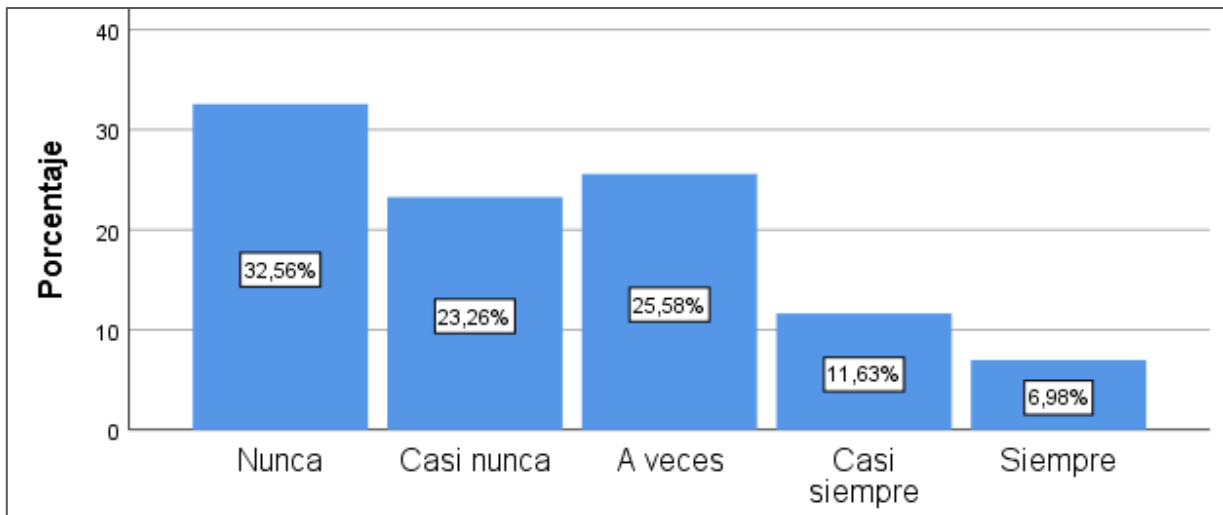


Figura 15. ¿La empresa establece mecanismos de gestión de los datos de los trabajadores, proveedores y clientes?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según lo detallado en la tabla 15 y figura 15, el 32,56% respondieron nunca, del mismo modo el 23,26% respondieron casi nunca, el 25,58% respondieron a veces, también el 11,63% respondieron casi siempre y finalmente el 6,98% respondieron siempre. Los resultados obtenidos comprueban que el 32,56% de las empresas hoteleras no establecen mecanismos de gestión que permitan reflejar o conocer los datos de los trabajadores, proveedores y clientes.

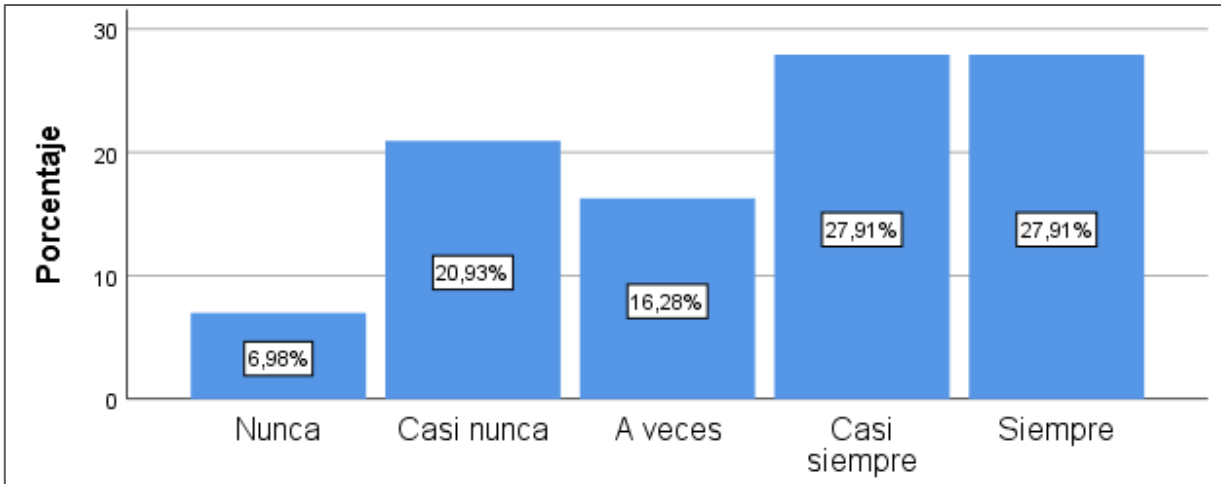


Figura 16. ¿Considera que el tipo de régimen laboral en que se encuentra la empresa es el más apropiado, siendo este más susceptible ante la pandemia?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

**Interpretación:**

Conforme a lo detallado en la tabla 16 y figura 16, el 6,98% respondieron nunca, del mismo modo el 20,93% respondieron casi nunca, el 16,28% respondieron a veces, también el 27,91% respondieron casi siempre y finalmente el 27,91% respondieron siempre. Estos resultados permitieron corroborar que el 27,91% de las empresas hoteleras consideran que el tipo de régimen laboral en el que se encuentran es el más apropiado y conveniente durante la coyuntura.

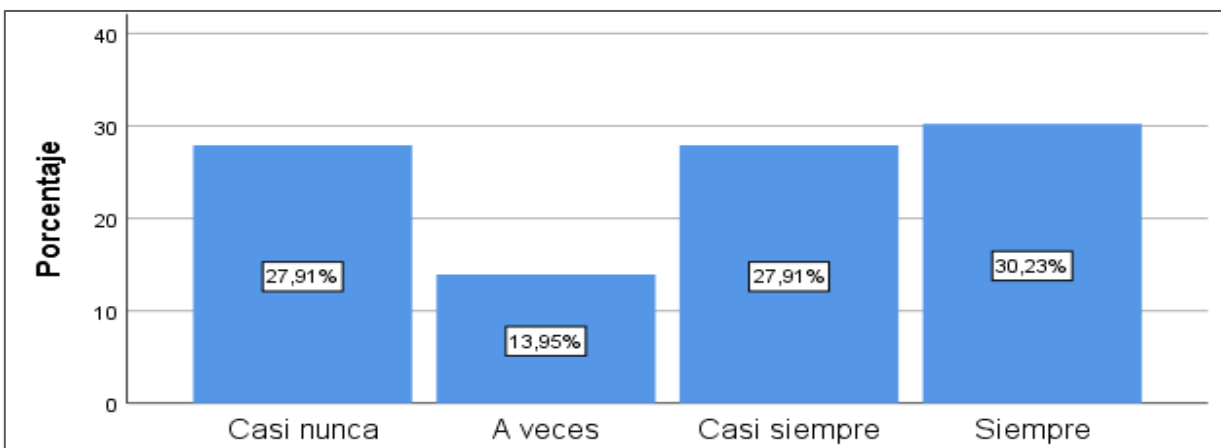


Figura 17. ¿Cree usted, que el tipo de régimen laboral en que se encuentra la empresa, da más cabida a la informalidad?

**Fuente:** Resultado SPSS 25



### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla 17 y figura 17, el 27,91% respondieron casi nunca, del mismo modo el 13,95% respondieron a veces, el 27,91% respondieron casi siempre y finalmente el 30,23% respondieron siempre. En efecto, los resultados demuestran que el 30,23% de los encuestados indicaron que el tipo de régimen laboral en el que se encuentran algunas empresas hoteleras ha dado mayor facilidad a que estos se encuentren expuestos a la informalidad.

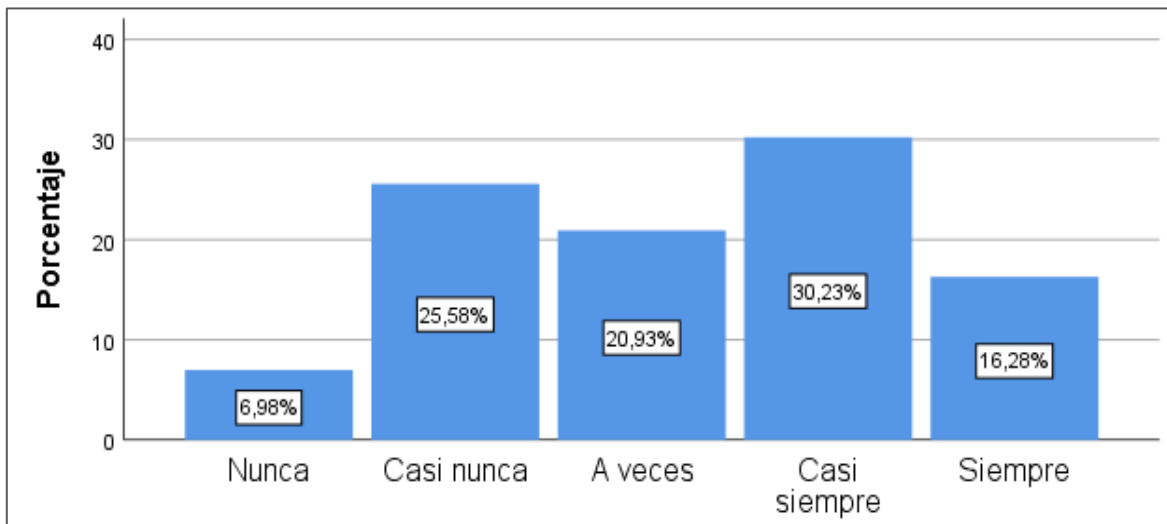


Figura 18. ¿El empresario cumple con todas las normativas que establece su régimen laboral?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según se muestra en la tabla 18 y figura 18, el 6,98% respondieron nunca, del mismo modo el 25,58% respondieron casi nunca, el 20,93% respondieron a veces, también el 30,23% respondieron casi siempre y finalmente el 16,28% respondieron siempre. Dichos resultados reflejan que de acuerdo a lo referido por el 30,23% de los encuestados, los empresarios de las empresas hoteleras cumplen con todas las normativas que establece el régimen laboral en el que se encuentran.

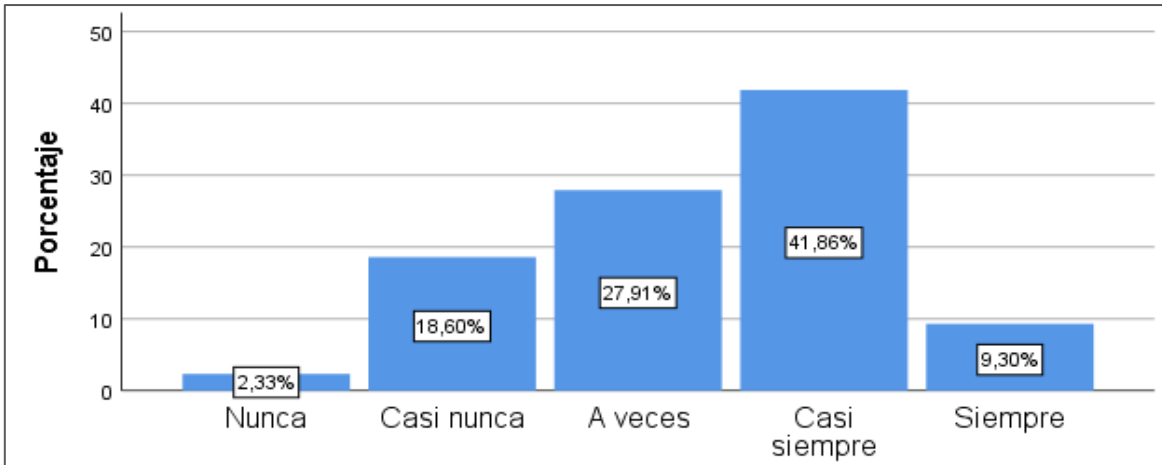


Figura 19. ¿Usted considera que el régimen de las microempresas está siendo beneficiado ante esta pandemia?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 19, el 2,33% respondieron nunca, del mismo modo el 18,60% respondieron casi nunca, el 27,91% respondieron a veces, también el 41,86% respondieron casi siempre y finalmente el 9,30% respondieron siempre. En efecto, los resultados demuestran que el 41,86% de los encuestados indicaron que las empresas hoteleras que se encuentran en el régimen de las microempresas vienen siendo beneficiadas ante la coyuntura presentada.

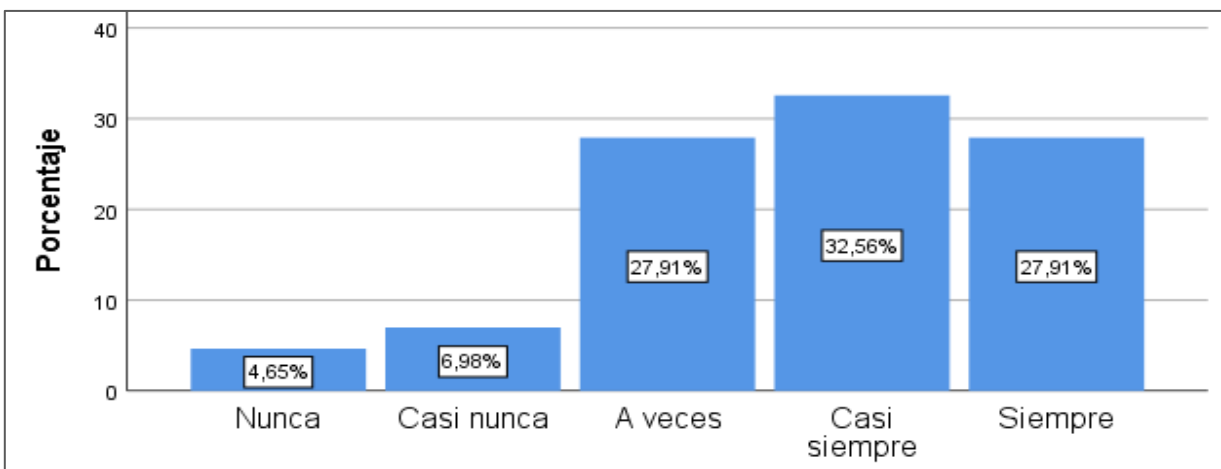


Figura 20. ¿Con qué frecuencia la empresa despidió a sus colaboradores con la finalidad de mantenerse en el mercado comercial?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 20, el 4,65% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 6,98% respondieron casi nunca, el 27,91% respondieron a veces, también el 32,56% respondieron casi siempre y finalmente el 27,91% respondieron siempre. Los resultados obtenidos reflejan que el 32,56% de los encuestados manifestaron que la mayoría de las empresas debido a la coyuntura optaron por despedir a sus colaboradores con la finalidad de mantenerse en el mercado comercial.

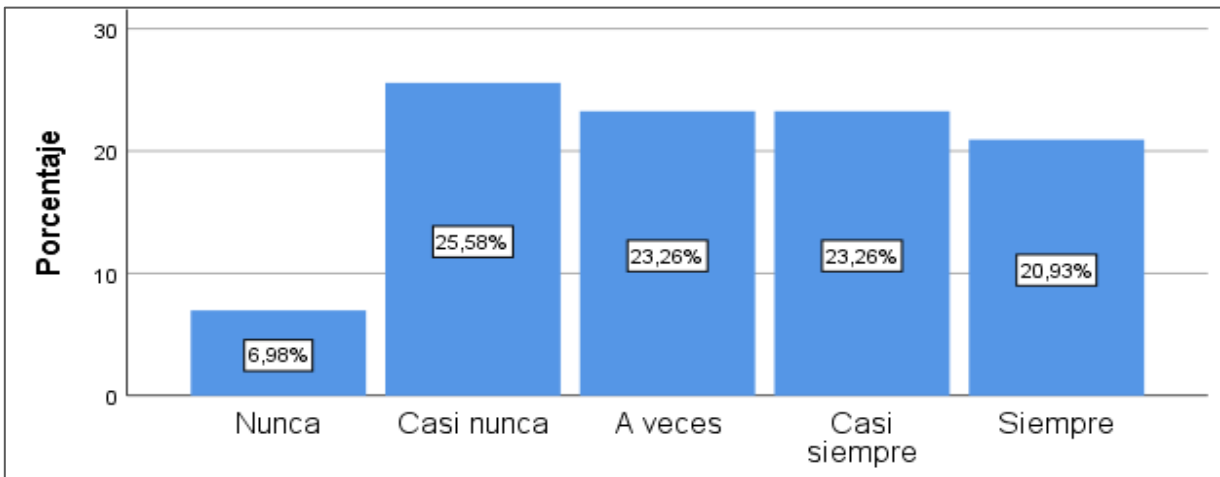


Figura 21. ¿Con qué frecuencia la empresa ha tomado medidas previas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 21, el 6,98% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 25,58% respondieron casi nunca, el 23,26% respondieron a veces, también el 23,26% respondieron casi siempre y finalmente el 20,93% respondieron siempre. Estos resultados demuestran que un 25,58% de los encuestados manifestaron que casi nunca las empresas hoteleras han tomado medidas previas que le permitan mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus colaboradores.

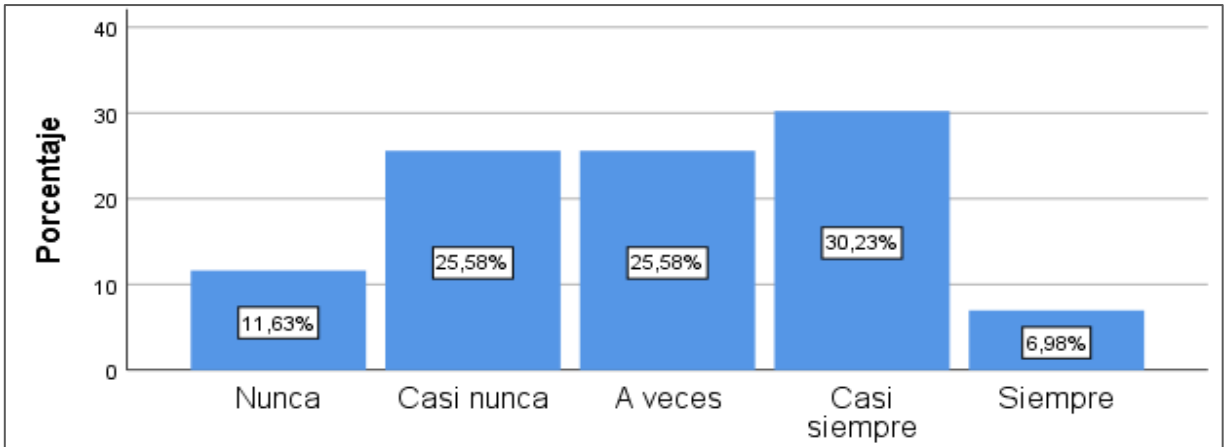


Figura 22. ¿Con qué frecuencia la empresa ha llegado a un acuerdo con el trabajador para reducir temporalmente la remuneración y la jornada laboral?

*Fuente:* Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Según lo detallado en la tabla y figura 22, el 11,63% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 25,58% respondieron casi nunca, el 25,58% respondieron a veces, también el 30,23% respondieron casi siempre y finalmente el 6,98% respondieron siempre. En efecto, los resultados obtenidos demuestran que el 30,23% de los encuestados indicaron que las empresas hoteleras durante la coyuntura llegaron a un acuerdo con el trabajador para reducir temporalmente la remuneración y con ello la jornada laboral, con el único propósito de no perjudicar el vínculo laboral entre la empresa y el colaborador.

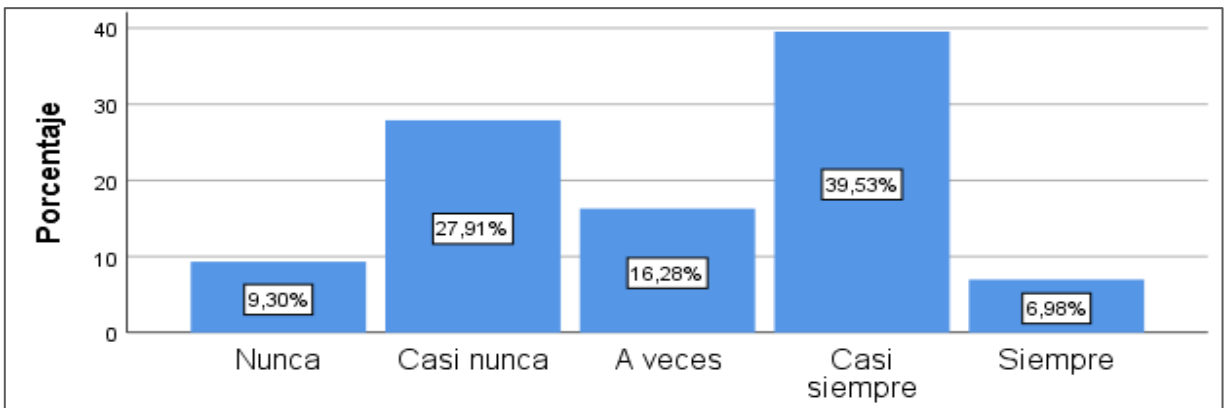


Figura 23. ¿Con qué frecuencia considera el empleador llegar a un convenio de otorgamiento de vacaciones devengadas o adelantadas en compensación de los días de licencia?

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 23, el 9,30% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 27,91% respondieron casi nunca, el 16,28% respondieron a veces, también el 39,53% respondieron casi siempre y finalmente el 6,98% respondieron siempre. Los resultados reflejaron que el 39,53% de los encuestados indicaron que en su mayoría los empleadores de las empresas hoteleras de acuerdo a lo suscitado por la coyuntura optaron por llegar a un convenio con sus colaboradores el mismo que consiste en otorgar vacaciones adelantadas en compensación de los días de licencia.

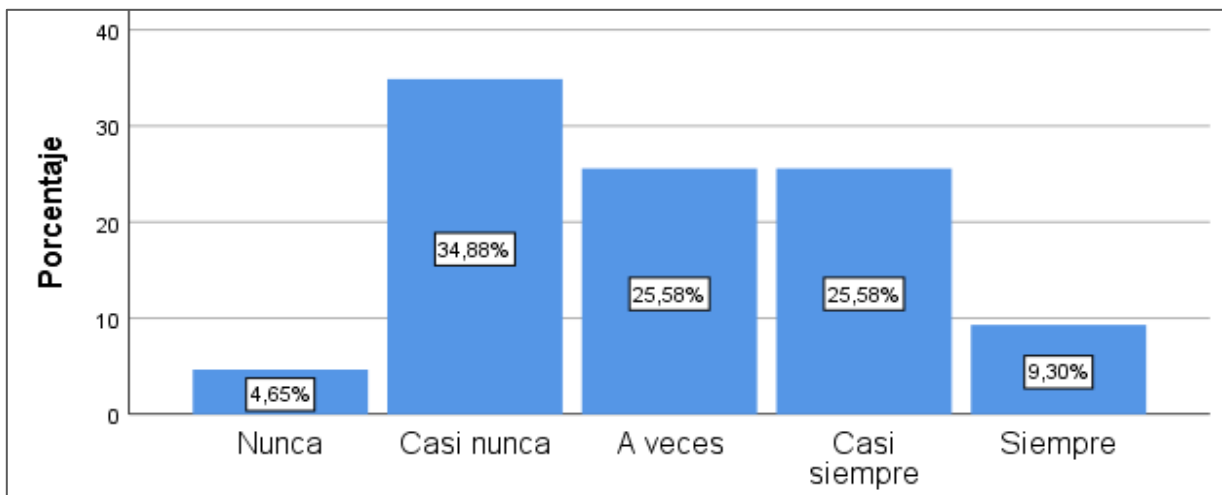


Figura 24. ¿Con qué frecuencia el empleador toma medidas que respalden el trabajo de sus colaboradores?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 24, el 4,65% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 34,88% respondieron casi nunca, el 25,58% respondieron a veces y casi siempre y finalmente el 9,30% respondieron siempre. En efecto, los resultados obtenidos demuestran que, el 34,88% de los encuestados manifestaron que casi nunca sus empleadores tomaron medidas que respalden el trabajo de sus colaboradores.

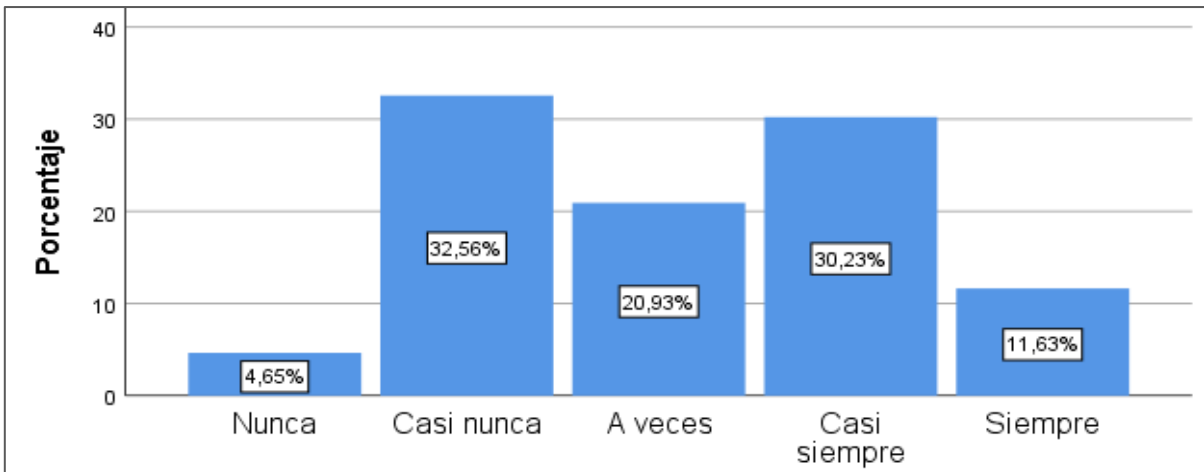


Figura 25. ¿Con qué frecuencia se encuentra satisfecho con la remuneración mínima vital que percibe?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

**Interpretación:**

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 25, el 4,65% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 32,56% respondieron casi nunca, el 20,93% respondieron a veces, también el 30,23% respondieron casi siempre y finalmente el 11,63% respondieron siempre. Los resultados que se obtuvieron, confirmaron que el 32,56% de los encuestados no se encuentran en su totalidad satisfechos con la remuneración mínima que perciben.

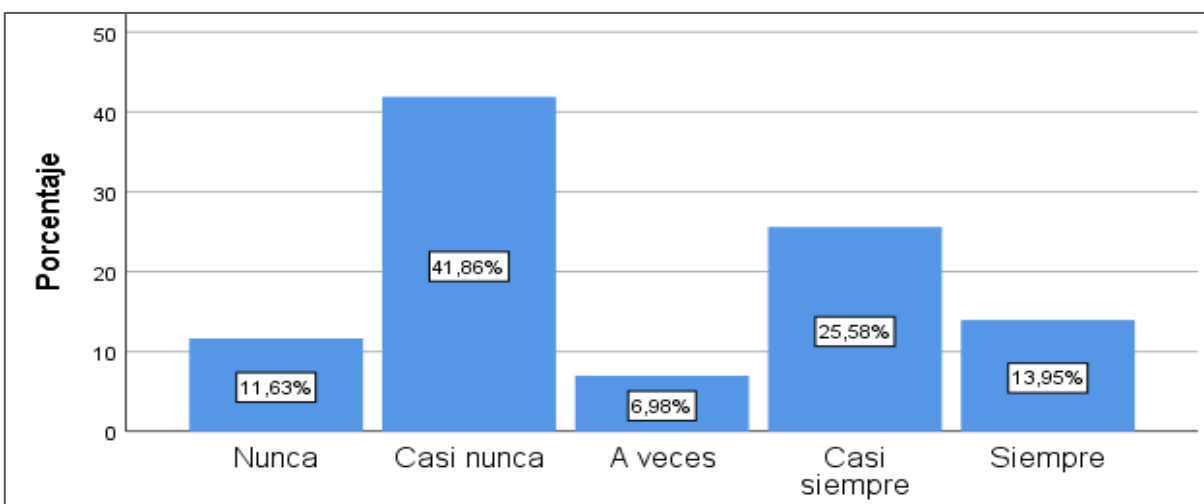


Figura 26. ¿Con qué frecuencia considera que su sueldo compensa su trabajo?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 26, el 11,63% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 41,86% respondieron casi nunca, el 6,98% respondieron a veces, también el 25,58% respondieron casi siempre y finalmente el 13,95% respondieron siempre.

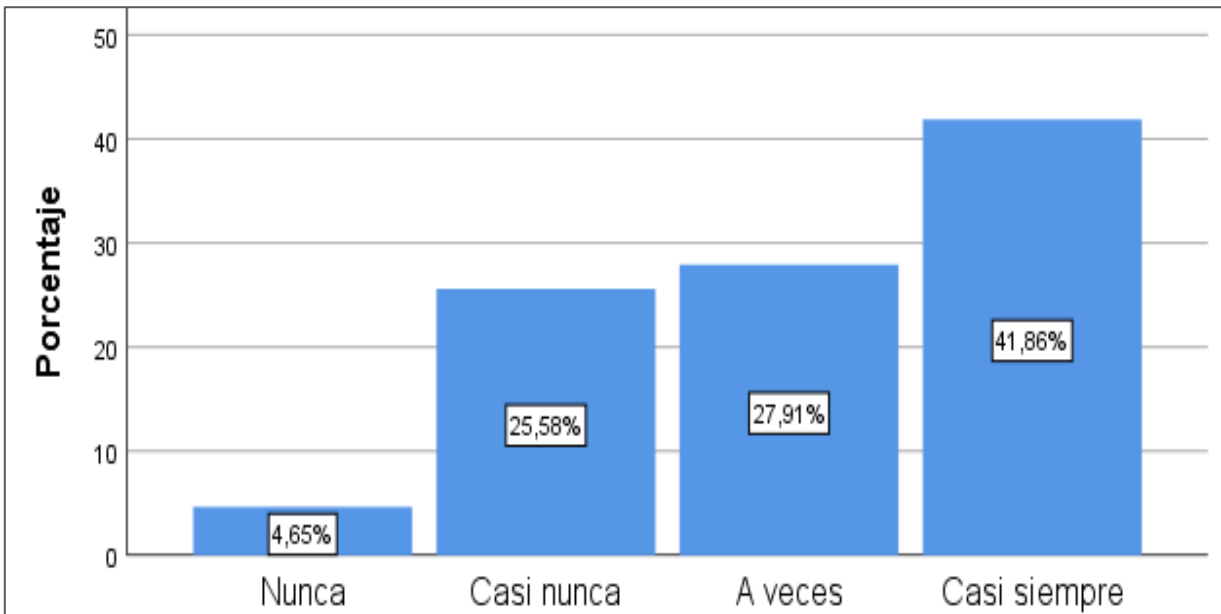


Figura 27. ¿Con qué frecuencia goza usted, de todos los beneficios sociales, de acuerdo a como lo establece la ley?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 27, el 4,65% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 25,58% respondieron casi nunca, el 27,91% respondieron a veces y finalmente el 41,86% respondieron casi siempre. En efecto, los resultados que se obtuvieron confirman que el 41,86% de los encuestados señalaron que gozan de todos los beneficios sociales según lo establecido por ley.

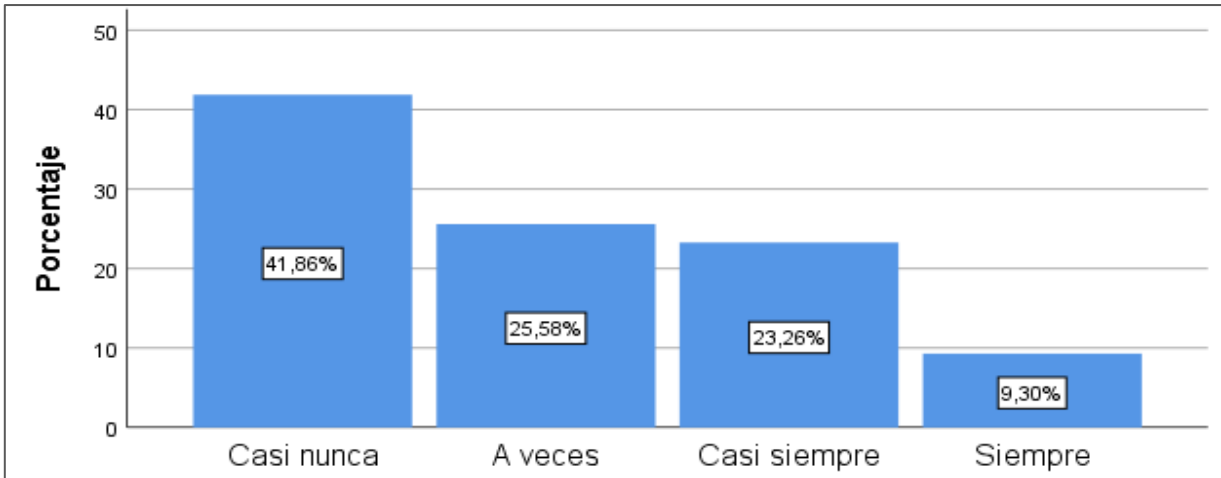


Figura 28. ¿Con qué frecuencia la empresa cuenta con trabajadores que no están en planilla, a pesar de tener años de servicio?

*Fuente:* Resultado SPSS 25

**Interpretación:**

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 28, el 41,86% dieron como respuesta casi nunca, el 25,58% respondieron a veces, también el 23,26% respondieron casi siempre y finalmente el 9,30% respondieron siempre. Estos resultados demuestran que según el 41,86% de los encuestados manifestaron que en su mayoría los colaboradores de las empresas hoteleras se encuentran en planilla, evidenciándose de esta manera que no existen trabajadores que se encuentran laborando sin estar en planilla.

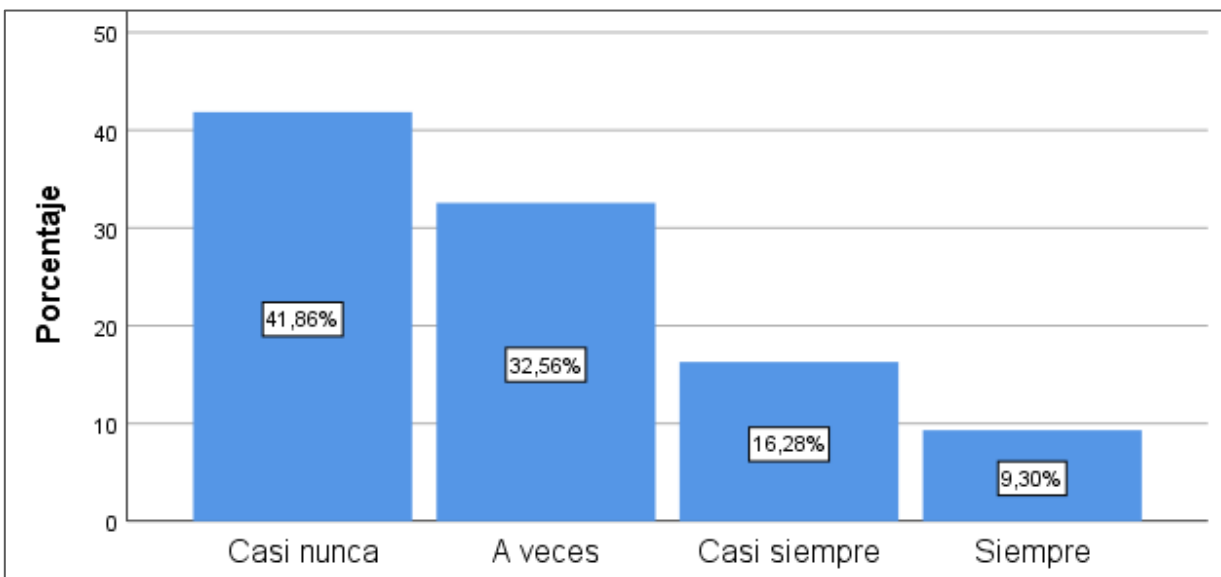


Figura 29. ¿Con qué frecuencia, goza usted de vacaciones?

*Fuente:* Resultado SPSS 25



### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 29, el 41,86% dieron como respuesta casi nunca, el 32,56% respondieron a veces, también el 16,28% respondieron casi siempre y finalmente el 9,30% respondieron siempre. Los resultados que se obtuvieron permitieron demostrar que el 41,86% de los encuestados manifestaron que casi nunca sus empleadores les ha negado el goce de sus vacaciones correspondientes según lo establecido por ley.

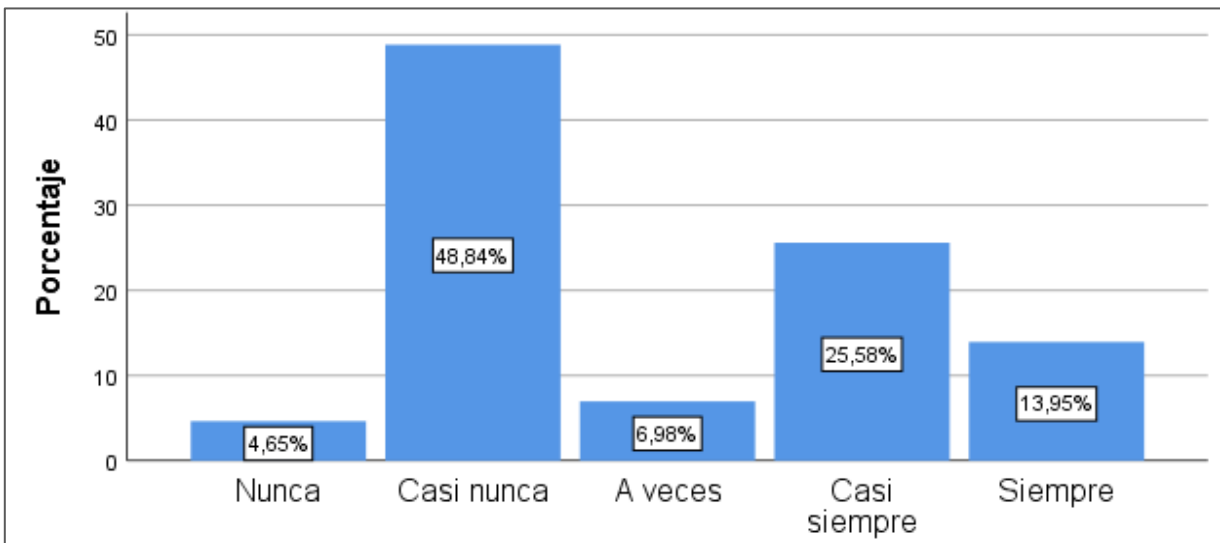


Figura 30. ¿Con qué frecuencia trabaja más de las ocho horas señaladas por la ley?

**Fuente:** Resultado SPSS 25

### Interpretación:

Conforme a lo detallado en la tabla y figura 30, el 4,65% dieron como respuesta nunca, del mismo modo el 48,84% respondieron casi nunca, el 6,98% respondieron a veces, también el 25,58% respondieron casi siempre y finalmente el 13,95% respondieron siempre. En efecto, los resultados obtenidos confirman que según el 48,84% de los encuestados manifestaron que casi nunca trabajan más de ocho horas diarias o 48 horas semanales según lo establecido por ley, y en el caso que lo tuvieron que hacer sus empleadores les compensaron con el pago de horas extras.

A continuación, se procede a responder los objetivos planteados en la investigación, iniciando del objetivo general.

**Objetivo general:** Determinar la incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis General

**Hi:** Las previsiones empresariales inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.

**Ho:** Las previsiones empresariales no inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.

#### Regla de decisión:

- Si el p valor es  $\geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Si el p valor  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alternativa (H1)

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Previsiones empresariales	0.285	43	0.000	0.789	43	0.152
Situación laboral	0.318	43	0.000	0.776	43	0.204

**Fuente:** SPSS 25.

**Interpretación:** Con la finalidad de aceptar una de las hipótesis, ha sido necesario conocer la prueba de normalidad de las variables. En tal sentido, se ha empleado la prueba de normalidad de Shapiro Will, por cuanto la muestra es menor a 50 sujetos. Los resultados demuestran que los datos correspondientes a las variables se encuentran normalmente distribuidos, por cuanto, el nivel de significancia de la variable "Previsiones empresariales" es de 0.152 y para la variable "Situación laboral", se tiene un nivel de 0.0204, siendo estos mayores al 0.05.

**Tabla 2***Incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,400 <sup>a</sup>	4	,022
Razón de verosimilitud	15.771	4	,003
Coefficiente de contingencia	1,228	1	,458
N de casos válidos	43		

*Fuente:* SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo al análisis efectuado de la tabla presente en el estadístico Chi cuadrado se evidencia una clara asociación entre las variables, esto debido a que el coeficiente alcanzado es  $<.05$  (.022), de igual manera presentó un gl (4) y un nivel de confianza de 95%. Para lo cual podemos afirmar según los resultados que existe una asociación regular entre las variables, por cuanto el coeficiente de contingencia es de 0.458. Es por ello, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Objetivo específico 1:** Analizar la incidencia del tamaño de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.

**Tabla 3***Incidencia del tamaño de la empresa en la situación laboral de trabajadores*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,021 <sup>a</sup>	4	,040
Razón de verosimilitud	14.098	4	,007
Asociación lineal por lineal	0.318	1	,573
N de casos válidos	43		

*Fuente:* SPSS 25.

**Interpretación:** La validación a la respuesta especificada en la tabla, está referida a la prueba de Chi cuadrado calculada, donde el valor es 10,021 y el valor de Sig es menor al 0.05, es decir 0.040. En efecto, se puede afirmar estadísticamente que el tamaño de la empresa está asociada a la situación laboral, es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala “El tamaño de la empresa incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020– 2020”

**Objetivo específico 2:** Determinar la incidencia del apalancamiento financiero de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.

**Tabla 4**

*Incidencia del apalancamiento financiero de la empresa en la situación laboral de trabajadores*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,138 <sup>a</sup>	4	,003
Razón de verosimilitud	18.116	4	,001
Asociación lineal por lineal	4.167	1	,041
N de casos válidos	43		

**Fuente:** SPSS 25.

**Interpretación:** En concordancia a los resultados alcanzados con la aplicación del Chi Cuadrado, se muestra que el valor es 16,138, y la significancia asintótica es menor a 0.05 (0.003). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que señala que señala “El apalancamiento financiero de la empresa incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020”.

**Objetivo específico 3:** Determinar la incidencia de la planificación empresarial en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.

**Tabla 5**

*incidencia de la planificación empresarial en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,015 <sup>a</sup>	4	0.026
Razón de verosimilitud	14.955	4	0.005
Asociación lineal por lineal	2.307	1	0.129
N de casos válidos	43		

**Fuente:** SPSS 25.

**Interpretación:** Los resultados obtenidos del Chi cuadrado expresan que existe asociación entre las variables, por cuanto el valor de significancia asintótica es 0.026, siendo inferior al 0.05, es por ello que se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

## V. DISCUSIÓN

Para la investigación se propuso como objetivo determinar la incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.

Para ello se contó con las dimensiones tamaño de la empresa, apalancamiento financiero, planificación empresarial, regímenes laborales, suspensión perfecta de labores, trabajadores informales, lo que ayudó significativamente en el desarrollo de los resultados, juntamente con la aplicación de los instrumentos. Los resultados descriptivos con respecto a la variable **previsiones empresariales**, mediante el análisis de las encuestas se conoció que la mayoría de las empresas hoteleras no realizaron ninguna acción para prevenir la pandemia, ni planes de contingencia, ni medidas de riesgos. Los resultados demostraron que, el 28% dio a conocer que el tamaño de la empresa permite que el empresario obtenga mejores beneficios, el 35% aseguró que el tamaño de la empresa no coadyuva a minimizar el impacto negativo de la actual situación, un 33% considera la importancia de tomar medidas necesarias para evitar el quiebre y posterior cierre del establecimiento, un 30% indicó que la empresa a veces solicita financiamiento, un 32% expresó que su funcionamiento puede efectuarse de manera normal sin la necesidad de solicitar créditos financieros; por otro lado, un 35% aseguró que nunca elaboraban planes de contingencia, un 37% aseguró que casi nunca cuentan con una gestión operativa, administrativa y organizacional. De igual manera, casi nunca en un 40% la empresa garantiza la seguridad de los entornos de trabajo. Así pues, la mayoría de las empresas no utilizaron herramientas tecnológicas para poder adaptarse a la situación, debido a la mala gestión operativa, administrativa y organizacional es por ello que durante la coyuntura no han podido evitar pérdidas, a diferencia de la investigación de Arce (2017) en su estudio denominado: La prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: Representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales 1994-2014, tras la preocupación de sectores diferentes muchas empresas empezaron a utilizar acciones para la prevención de riesgos y su accidentalidad en el trabajo.

En cuanto a la variable **situación laboral**, las encuestas mostraron que muchos trabajadores se vieron afectados a causa de la falta de acciones preventivas por parte del empleador, visto que se ha reducido la remuneración mínima que perciben los mismos. Por una parte, los resultados descriptivos demostraron que, un 28% considera que la empresa donde laboran se encuentra en el régimen que les favorece, el 30% aseguró que el régimen en el que se encuentran tienen mayor posibilidad de inclinarse a la informalidad, de igual manera, el 30% manifestó que los empresarios cumplen con la normativa que establece, un 33% estableció que gran parte de las empresas despidieron a su personal con tal de mantener sus actividades, de igual modo, el 35% señaló que casi nunca los empresarios toman medidas que sirvan de respaldo la labor de los colaboradores; el 33% casi nunca siente satisfacción con el sueldo mínimo percibido y el 42% asegura que su sueldo casi nunca compensa las labores realizadas. En resumen, los colaboradores señalaron que no se encuentran satisfechos con la remuneración que perciben, visto que no compensa con el trabajo que realizan, es decir, realizan funciones que no les competen y sólo en algunas ocasiones trabajan más de 8 horas. Asimismo, en la mayoría de las empresas, cuentan con trabajadores que están en planilla y gozan de los beneficios sociales que se encuentran dispuestos en las normativas. Dicho resultado se compara con Hernández y Montero (2017) en su estudio denominado: Un análisis de la situación laboral de los jóvenes, ya que concluye que existe mucha incompetencia por parte de los empleadores, ya que no se cumple con las disposiciones legales que corresponde a los trabajadores (beneficios sociales) e incluso el pago en algunos casos es incompleto.

Con respecto a la **primera hipótesis**, se aceptó:  $H_1$ : El tamaño de la empresa incide significativamente en la situación laboral de los trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020– 2020. Puesto que, mediante la prueba de Chi cuadrado, el valor de significancia fue menor a 0.05, es decir 0.040, lo cual existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis. Dicho resultado se sostiene debido a que la mayoría de los colaboradores de los hoteles afirmaron que el tamaño de la empresa influye casi siempre a que estas puedan ser partícipes de ciertos beneficios que el Estado ofrece, tales como el beneficio de Reactiva Perú, así

también el tamaño de empresa influye a que los colaboradores puedan obtener beneficios por parte del estado y también de sus empleadores, sin embargo, el tamaño de la empresa no puede maximizar el mejoramiento de la situación laboral de los trabajadores. Al igual que Arce (2017) en su estudio denominado: La prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: Representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales 1994-2014, que concluye que no existe una legislación rigurosa en términos de cumplimiento para minimizar los riesgos laborales.

Respecto a la **segunda hipótesis**, se aceptó: El apalancamiento financiero de la empresa incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020, lo cual existe suficiente prueba estadística, por cuanto el valor p de significancia asintótica es menor a 0.05 (0.003), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado se refuerza, por los resultados obtenidos en la encuesta, donde los colaboradores confirman que algunas empresas consideraron importante tomar medidas necesarias que permitan evitar el riesgo de quiebre. Como también, algunas de la empresa, casi nunca realizan financiamiento para poder invertir, dado que, debido a la coyuntura muchas empresas tuvieron que paralizar temporalmente sus actividades, afectando la situación laboral de los colaboradores, por otro lado, algunas empresas hoteleras pueden seguir sus actividades sin la necesidad de realizar o acceder a un crédito financiero, las mismas que no han podido evitar pérdidas constantes debido a la coyuntura.

En efecto, los encuestados manifestaron que la mayoría de las empresas debido a la coyuntura optaron por despedir a sus colaboradores con la finalidad de mantenerse en el mercado comercial. Similar son los resultados de Arana (2016) en su estudio denominado: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras: Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa-2015 quien concluyo que el empleador no adopta las medidas de seguridad necesarias y tampoco proporciona los recursos suficientes y equipamiento necesario, perjudicando en gran manera a los colaboradores.

De acuerdo a la **tercera hipótesis**, se aceptó  $H_1$ : La planificación empresarial incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020. Los resultados obtenidos del Chi cuadrado expresan que existe asociación entre las variables, por cuanto el valor de significancia asintótica es 0.026, siendo inferior al 0.05, es por ello que se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Asimismo, los resultados demostraron que las empresas hoteleras se han podido acoger a la utilización de herramientas tecnológicas para la reactivación de sus actividades. Así también las empresas hoteleras en su mayoría tuvieron que elaborar planes de emergencia o planes de sostenibilidad con el fin de hacer frente a la coyuntura, sin embargo, existen algunas que omiten la evaluación de riesgos referente al espacio de sus oficinas, las adquisiciones, suministro, manejo de la logística, la seguridad de su personal. Por otro lado, algunas de las empresas hoteleras han establecido un sistema de vigilancia de salud con la finalidad de conocer y evaluar la información concerniente a la salud de sus colaboradores manteniendo siempre total garantía y confidencialidad del mismo, así también no elaboraban ni contaban con planes contingencia para poder hacer frente o sobrellevar los problemas que trajeran consigo la coyuntura presenta, por tal motivo, es que muchas empresas se vieron afectados de manera directa. Paralelamente no contaban con una adecuada gestión operativa, administrativa y organizacional, por ende, los colaboradores se vieron afectados de manera directa durante la coyuntura. En efecto, las empresas hoteleras no establecen mecanismos de gestión que permitan reflejar o conocer los datos de los trabajadores, proveedores y clientes. La investigación guarda relación con Mendoza (2016) en su estudio denominado: Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate, que existen riesgos laborales significativos relacionados con el nivel de ruido, no obstante, las condiciones de trabajo fueron adecuadas lo cual suscita una buena situación laboral dentro de la entidad.

Como **hipótesis general**, se aceptó  $H_1$ : Las previsiones empresariales inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020, debido a que el coeficiente alcanzado es  $<.05$  (.022), de igual manera presentó un  $gl$  (4) y un nivel de confianza de 95%, por cuanto el



coeficiente de contingencia fue de 0.458. La incidencia se sustenta, permitieron confirmar que ante los sucesos que se vienen presentando con la coyuntura, existen empresas que aún no toman conciencia en cuanto a la seguridad del entorno de trabajo relacionado con la limpieza y desinfección de los espacios, vulnerando de este modo la garantía de seguridad salubre de sus colaboradores y clientes. Algunas de las empresas hoteleras no han tomado medidas previas que le permitan mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus colaboradores. No obstante, algunas de las empresas hoteleras durante la coyuntura llegaron a un acuerdo con el trabajador para reducir temporalmente la remuneración y con ello la jornada laboral, u otorgar vacaciones adelantadas en compensación de los días de licencia, con el único propósito de no perjudicar el vínculo laboral entre la empresa y el colaborador.

Es necesario mencionar que la mayoría de los encuestados manifestaron que el sueldo que perciben no compensa en su totalidad con el trabajo que realizan, otros afirman que reciben todos los beneficios que la ley estipula; además, gran parte de los colaboradores mencionaron que casi nunca trabajan más de ocho horas diarias o las 48 horas semanales. Los resultados guardan relación con Hernández, M. y Montero (2017) en su estudio denominado: Un análisis de la situación laboral de los jóvenes: Una perspectiva regional, quienes concluyeron que los empleadores, no cumplen con las disposiciones legales que corresponde a los trabajadores, como el incumplimiento de los beneficios sociales, incluso el pago es ocasiones es incompleto, lo cual suele afectar el desempeño laboral de los colaboradores, comprobando de esa manera la irresponsabilidad y la poca consideraciones que tienen los empleadores hacia sus colaboradores, al igual que la investigación de Arana (2016) en su estudio denominado: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras: Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa-2015, que concluyó que existe riesgos significativos durante el desarrollo de sus labores, a causa de que la entidad no adopta las medidas de seguridad necesarias y tampoco proporciona los recursos suficientes y equipamiento necesario.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- 6.1. El tamaño de la empresa incide significativamente en la situación laboral de los trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja – 2020. Por medio la prueba de Chi cuadrado, el valor de significancia fue menor a 0.05, es decir 0.040, lo que determina que el tamaño de empresa influye a las empresas hoteleras, debido a que un 28% estimo que permite que la organización pueda gozar de ciertos beneficios y un 35% estimó que nunca consideran que pueda contrarrestar la coyuntura, asimismo, estos puedan ser partícipes de ciertos beneficios que el Estado ofrece y también a que los colaboradores puedan obtener beneficios por parte del estado y también de sus empleadores.
- 6.2. El apalancamiento financiero de la empresa incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020, lo cual existe suficiente prueba estadística, por cuanto el valor p de significancia asintótica es menor a 0.05 (0.003), esto se debe a que el 33% aseguro que las empresas tomaron medidas correspondientes, un 30% expresó que las empresas hoteleras, casi nunca realizan financiamiento para poder invertir, lo que afecto desfavorablemente en la situación laboral.
- 6.3. La planificación empresarial incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020, por cuanto la prueba estadística Chi cuadrado expresó que existe asociación entre las variables, debido al valor de significancia asintótica es 0.026, siendo inferior al 0.05. Debido a que el 35% aseguro que muchas empresas no realizaron planificaciones empresariales que coadyuven a sobrellevar la situación actual, el 30% manifestó que no elaboran evaluaciones de riesgo, 37% no cuentan con una adecuada gestión y un 40% aseguro que casi nunca garantizan la seguridad en los entornos de trabajo actuando de esa manera desfavorablemente en la situación laboral de los colaboradores.
- 6.4. Las previsiones empresariales inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020,

visto que mediante la prueba estadística Chi- cuadrado resultó el valor p menor a 0.05 (.022), con un nivel de confianza de 95%, por cuanto el coeficiente de contingencia fue de 0.458. Ya que con respecto a la variable previsiones empresariales, la mayoría de las empresas hoteleras no realizaron ninguna acción para prevenir la pandemia, ni planes de contingencia, ni medidas de riesgos, debido a la mala gestión operativa, administrativa y organizacional las empresas no han podido evitar pérdidas, y como efecto muchos trabajadores se vieron afectados ya que el empresario en su mayoría no cumple con todas las normativas de régimen laboral. Asimismo, la mayoría de las empresas, cuentan con trabajadores que no están en planilla, a pesar de tener años de servicio, los cuales durante la pandemia fueron despedidos en su mayoría.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. A las empresas, contar con medidas contra riesgos, desarrollar y aplicar protocolos comunes que garanticen la seguridad de los clientes y seguridad de riesgo para los colaboradores a fin de brindar mayor tranquilidad y cuidado a los mismos.
- 7.2. A fin de prevenir situaciones inesperadas que afectan la situación de la empresa y colaboradores, tomar en consideración la elaboración de planes de contingencia, a fin de prevalecer la continuidad de la empresa y estas acciones permitirán cambiar la realidad, de lo contrario las consecuencias serán negativas
- 7.3. A los empleadores cumplir responsablemente con todos los beneficios sociales que corresponden a los colaboradores, así también cumplir rígidamente con todo lo que establece las normas laborales. Esto ayudará a tener una buena relación entre las partes, como también demostrará la importancia que tiene el colaborador dentro de la empresa.
- 7.4. Para elevar la satisfacción laboral de todo el personal, se sugiere a las empresas que reconozcan el desempeño de cada colaborador y que se trabaje en la motivación de cada uno de ellos mediante charlas o capacitaciones y utilizar el reforzamiento positivo en la relación jefe colaborador.

## REFERENCIAS

- Alaba, F. (2018). Business Forecasting Imperatives in a Depressed Economy: A Nigeria Case. *American Journal of Operations Management and Information Systems*. 3 (2), 45-61. DOI: 10.11648/j.ajomis.20180302.12
- Alcázar, M. (2020). *Personas y Organizaciones. Introducción a la Teoría General de Sistemas de Juan Antonio Pérez López*. Revista Studia Poliana, Vol.p, n°22. p.71-100. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7278479>
- Alkon, K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de Educación Escolar, Lima-2016* (Tesis de posgrado). Universidad Cayetano Heredia, Perú. Recuperado de <https://n9.cl/a42bx>
- Arana, Y. (2016). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras: Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa-2015*. Universidad Nacional de San Agustín, Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/tzbp8>
- Arce, S. (2017). *La prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: Representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales 1994-2014* (Tesis de posgrado). Universidad de Burgos, España. Recuperado de <https://n9.cl/alq8>
- Askarzai, W. (2016). Research Methodologies: An Extensive Overview. *Revista Ijsrm*. 6 (4), 21-42. Recuperado de: <https://n9.cl/xa247>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*. 4 (2), 206-213. Recuperado de: <https://n9.cl/z6mi>
- Bembibre, V. (2016). *Importancia del Trabajo –Situación laboral*. Recuperado de: <https://www.importancia.org/importancia-del-trabajo.php>
- Cárdenas, M. (2016). Multi-product inventory modeling with demand forecasting and Bayesian optimization. *Revista Dyna*. 83 (12), 235-243. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6037045.pdf>
- Cheol, E. (2016). BMJ Oen Association between employment status change and depression in korean adults. 2 (11), 1-8. DOI: :10.1136/bmjopen-2015-008570

- Consejo Mundial de Viajes y Turismo (2018). Foro económico mundial. España. Recuperado de <https://n9.cl/dx6tu>
- Desiderio, J., y Sanz, J. (2020). *Medidas fiscales para mejorar la liquidez empresarial en respuesta al COVID-19*. Revista del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos, Vol.11, n°276, pp.23-31. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7411104>.
- Diario El Comercio (2020). *La economía peruana y el impacto de la pandemia Covid-19*. P. 7. Recuperado de <https://elcomercio.pe/>
- Díaz, S. (2019). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los colaboradores del área administrativa contratados en la UGEL-San Martín, como consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, 2016-2017*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://n9.cl/xcxq>
- El peruano (2020). *Empresas de Turismo*. Lima. Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/pdhkf>
- Emerson, E. y Baines, S. (2018). The association between employment status and health among British adults with and without intellectual impairments: cross-sectional analyses of a cohort study. *BMC Public Health*. 2 (13), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5337-5>
- Galarza, C. (2020). *Sostenibilidad y éxito empresarial*. Revista del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos, Vol.16, n°106, pp.17-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7415689>
- Gómez, M. (2020). *Refinanciación después del Covid 19*. Revista Diario La Ley. Vol.25, n°9621, pp.55-75. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7355627>
- Hernández, M. y Montero, B. (2017). Un análisis de la situación laboral de los jóvenes: Una perspectiva regional. *Revista de estudios regionales*. 1(92), 173-198. Recuperado de: <https://n9.cl/p5zo>
- Hernández, S. (2016). *Metodología de investigación*. (6ª ed) Editorial McGRAW-HILL. Colombia.
- Hidalgo, A. (2015). *Validez y confiabilidad de los instrumentos*. (2ª Ed) Editorial McGRAW-HILL. Colombia.

- International Organization for Standardization, ISO 31000. (2009). *Risk Management – Principles and Guidelines*, Suiza, iso, p. 25.
- Jamal, F. (2018). Forecasting of demand using ARIMA model. *International Journal of engineering Business Management*. 10 (1), 1-9. Recuperado de: <https://n9.cl/2kssn>
- Kasparian, J. (2020). La sustentabilidad del cambio social. Factores positivos en la consolidación de las empresas recuperadas por sus trabajadores en la Argentina. *Revista de Economía Pública, Social*. Vol. 15, n°98, pp. 213-246. Recuperado de: <https://n9.cl/3rkt>
- Kurdadze, S. (2020). *Influence of Multinational Enterprises on Local Industry Upgrading in Georgia*. *Revista andaluza de ciencias sociales*. Vol. 23, n°19, pp.81-98. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7227872>
- López, R. (2016). *Gestión de la prevención de riesgos laborales*. Guía jurídica, Bomarzo, Albacete, p 10 - 16. Recuperado de [https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15\\_7.pdf](https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15_7.pdf)
- Martínez, M. (2020). *Organizar el tiempo Humano*. (Artículo científico). *Revista Trabajo, política y gobierno*. Vol. 11, n°22, pp.195-220. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7278480>
- Medina, M., Sánchez, A., & Larrainzar, A. (2020). *Growth strategies of media companies*. (Artículo científico). *Revista efficiency analysis*. Vol. 23, n° 1, pp. 56-89. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7195718>
- Mendoza, M. (2016). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate*. Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú. Recuperado de <https://n9.cl/37w2p>
- Merino, A. (2016). Los efectos de la crisis en el empleo: Situación laboral, integración económica, estado de bienestar y medidas de fomento del des(empleo). *Revista IUS*. 8(33), 59-76. Recuperado de: <https://n9.cl/kmvd>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Decreto de Urgencia N° 038-2020*. Lima Perú. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/473569-038-2020>

- Monteros, E. (2017). *Manual de gestión Microempresarial*. Editorial universitaria. Ecuador. NEIRA, O. F.
- Obert, R. (2016). *Las Previsiones en la Empresa: Planes de financiación, presupuestos y tesorería* (1ª ed) Publicado por Creación y Desarrollo Empresarial. España. Recuperado de: <https://n9.cl/axo6e>
- Organización Internacional de Turismo (2013). *Panorama OMT del turismo internacional*. España. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284415519>
- Raziq, A. (2017). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. 23 (12), 717 – 725. Recuperado de: <https://n9.cl/pny15>
- Reyes, A. (2017). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, 2016* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de <https://n9.cl/4ueg>
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad*. Universidad Miguel Hernández. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=62252>
- Silva, J. (2019). The Use of Forecast Accuracy Indicators to Improve Planning Quality: Insights from a Case Study. *European Accounting Review*. 29 (2), 337-359. DOI:10.1080/09638180.2019.1577150
- Spiros, M. (2020). Forecasting in social settings. *International Journal of forecasting*. 2 (36), 15-28. Recuperado de: <https://n9.cl/dcudo>
- Sosnowski, T. (2019). Board characteristics and earnings forecasts accuracy in IPO prospectuses. *International Journal of Management and Economics*. 55 (1), 1-17. Recuperado de: <https://n9.cl/9872z>
- Sulistyo, H. (2020). *Competitive advantages of SMEs The roles of innovation capability, entrepreneurial orientation, and social capital*. *Revista Contaduría y administración*, Vol.65, n°1, pp.254-352. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7271161>



- Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-93-TR, publicado el 27 de marzo de 1997. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)
- Theska, A. (2020). *Geodesic Domes as Business Model in Hotel Management for Local Economies Development*. (Artículo científico). Revista del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos, Vol.16, n°98, pp.111-122. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7316860>
- Tripathi, S. (2018). Determinants of employment situation in large agglomerations in India: a cross-sectional study. *Regional Science Inquiry*. 10 (2), 61-75. Recuperado de: <https://n9.cl/tgxe7>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (1ª ed). Editorial San Marcos. Perú.
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: El papel modulador de la resiliencia y autoeficacia sobre el síndrome de Burnout y engagement* (Tesis de posgrado). Universidad de Sevilla, España. Recuperado de <https://n9.cl/407nh>
- Wei, J. (2020). *Criterios de calidad clave para mejorar la gestión de las empresas colaborativas turísticas en España*. (Artículo científico). Revista Investigaciones Turísticas. Vol.25, n°19, pp.73-103. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7411790>

# **ANEXOS**

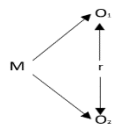
**Matriz de operacionalización de las variables**

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>VI: Previsiones empresariales.</b>	Podemos definir a la etapa o procesos de la administración que pronostica a través del manejo de información o datos planteando acciones futuristas óptimas; afrontando diferentes contextos como: estructurales, políticos, económicos, tecnológicos, desarrollo y naturales. (López, 2016. P. 10)	Se ha desglosado la variable 1, en dimensiones e indicadores, generando un cuestionario de ítems aplicable al Personal que laboran en las empresas hoteleras del distrito de Rioja.	Tamaño de la empresa.	Micro, pequeñas y medianas empresas.	ordinal
			Apalancamiento financiero.	Porcentaje de Endeudamiento	
<b>VD: Situación laboral.</b>	Se entiende por situación laboral a todos aquellos contextos vinculantes con el trabajo; considerando actividades físicas e intelectuales, percibiendo por ello una remuneración salarial. (Bembibre, 2016, p. 1).	Se ha desglosado la variable 2, en dimensiones e indicadores, generando un cuestionario de ítems aplicable al Personal que laboran en las empresas hoteleras del distrito de Rioja.	Planificación empresarial.	Nivel de gestión de la empresa. Nivel de organización. Nivel de planificación.	ordinal
			Régimen laboral	Régimen laboral a la que pertenecen los trabajadores. Condiciones de trabajo, etc.	
			Suspensión perfecta de labores-  Trabajadores informales.	Acogimiento a la norma. Condiciones de la norma, etc. Trabajadores que no están en planilla.	

**Fuente:** Elaboración propia

## Matriz de consistencia

**Título:** Previsiones empresariales y su incidencia en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia Rioja – 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera las previsiones empresariales inciden en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la incidencia del tamaño de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020?</li> <li>• ¿Cuál es la incidencia del apalancamiento financiero de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020?</li> <li>• ¿Cuál es la incidencia de la planificación empresarial en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la incidencia de las previsiones empresariales en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la incidencia del tamaño de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.</li> <li>• Determinar la incidencia del apalancamiento financiero de la empresa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.</li> <li>• Determinar la incidencia de la planificación empresarial en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Las previsiones empresariales inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.</p> <p>Hi: Las previsiones empresariales no inciden de manera significativa en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>H1: El tamaño de la empresa incide significativamente en la situación laboral de los trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020– 2020</p> <p>H2: El apalancamiento financiero de la empresa incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.</p> <p>H3: La planificación empresarial incide significativamente en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia - Rioja 2020.</p>		<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b></p> <p style="text-align: center;">La encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumento</b></p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
<p>El diseño del trabajo de investigación es no experimental, correlacional, considerando que este proceso se da al existir una relación de variables.</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p style="text-align: center;"><b>Población</b></p> <p>Con el propósito de estudiar la problemática expuesta, fue necesario considerar a 126 colaboradores de los hoteles habidos en la ciudad de Rioja</p> <p style="text-align: center;"><b>Muestra</b></p> <p>Conforme al cálculo efectuado, la muestra estuvo compuesta por 43 colaboradores de los hoteles habidos en la ciudad de Rioja.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variables</b></p> <p>Las previsiones empresariales</p> <p>Situación laboral de los trabajadores</p>	<p style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></p> <p>Tamaño de la empresa</p> <p>Apalancamiento financiero</p> <p>Planificación empresarial</p> <p>Tipo de regímenes laboral</p> <p>Suspensión perfecta de labores.</p> <p>Trabajadores informales.</p>	

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario – Previsiones Empresariales

Con motivo de desarrollar el proyecto de investigación para la obtención del título de contador público con el tema: Previsiones empresariales y su incidencia en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia Rioja – 2020. Se solicita y agradece su colaboración y nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

**Objetivo:** Determinar las previsiones empresariales de las microempresas hoteleras del distrito de Rioja, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, apalancamiento financiero y planificación empresarial.

#### Instrucciones:

Lee las preguntas que se citan a continuación y marque (x) el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

Responder según la siguiente valoración:

1:Nunca	2: Casi nunca	3: A veces	4: Casi siempre	5: Siempre
---------	---------------	------------	-----------------	------------

Agradecemos por anticipado su participación.

Ítem	Dimensión: Tamaño de la empresa	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted, que el tamaño de la empresa permite participar al empresario de ciertos beneficios?					
2	¿Considera usted, que el tamaño de la empresa permite minimizar el impacto negativo de la coyuntura?					
3	¿Considera apropiado los cambios en el tamaño de la empresa para minimizar el impacto de la coyuntura?					

Ítem	Dimensión: Apalancamiento financiero de la empresa	1	2	3	4	5
4	¿Debido a la situación actual, considera que la empresa está tomando medidas contra el riesgo de quiebre?					
5	¿La empresa realiza financiamiento que le permita poder invertir?					
6	¿Con qué frecuencia la empresa puede seguir sus actividades sin realizar ningún crédito financiero?					
7	¿Considera que durante la coyuntura las empresas han podido evitar pérdidas?					

Ítem	Dimensión: Planificación empresarial	1	2	3	4	5
8	¿Con qué frecuencia la empresa utiliza herramientas tecnológicas para poder adaptarse ante la situación?					
9	¿La empresa, elabora planes de emergencia o planes de sostenibilidad, ante la situación?					
10	¿Cree usted que la empresa realiza evaluaciones de riesgos, respecto el espacio de las habitaciones u oficinas, las adquisiciones, el suministro y la logística, la seguridad del personal y el capital financiero?					
11	¿Con qué frecuencia la empresa establece un sistema de vigilancia de salud para sus colaboradores y mantiene la información personal sobre la salud de estos con total garantía y confidencialidad?					
12	¿La empresa elabora planes de contingencia para poder sobrellevar la pandemia?					
13	¿Cree que la empresa cuenta con una buena gestión operativa, administrativa y organizacional para no verse afectado ante la situación actual?					
14	¿A menudo la empresa garantiza la seguridad de los entornos de trabajo mediante la limpieza y desinfección de estos espacios?					
15	¿La empresa establece mecanismos de gestión de los datos de los trabajadores, proveedores y clientes?					

## Cuestionario – Situación laboral

Con motivo de desarrollar el proyecto de investigación para la obtención del título de contador público con el tema: Previsiones empresariales y su incidencia en la situación laboral de trabajadores en hoteles durante estado de emergencia Rioja – 2020. Se solicita y agradece su colaboración y nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

**Objetivo:** Determinar cómo es la situación laboral de las microempresas hoteleras del distrito de Rioja, teniendo en cuenta Tipo de regímenes laboral, Suspensión perfecta de labores y Trabajadores informales.

### Datos Informativos

Nombre \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ la \_\_\_\_\_ empresa:

Sexo del entrevistado: \_\_\_\_\_ Tiempo que labora en la empresa:

### Instrucciones:

Lee las preguntas que se citan a continuación y marque (x) el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

Responder según la siguiente valoración:

1:Nunca	2: Casi nunca	3: A veces	4: Casi siempre	5: Siempre
---------	---------------	------------	-----------------	------------

Agradecemos por anticipado su participación.

Ítem	Dimensión: Tipo de regímenes laboral	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el tipo de régimen laboral en que se encuentra la empresa es el más apropiado, siendo este más susceptible ante la pandemia?					

2	¿Cree usted, que el tipo de régimen laboral en que se encuentra la empresa, da más cabida a la informalidad?					
3	¿El empresario cumple con todas las normativas que establece su régimen laboral?					
4	¿Usted considera que el régimen de las microempresas está siendo beneficiado ante esta pandemia?					

Ítem	Dimensión: Suspensión perfecta de labores	1	2	3	4	5
5	¿Con que frecuencia la empresa despide a sus colaboradores con la finalidad de mantenerse en el mercado comercial?					
6	¿Con que frecuencia la empresa ha tomado medidas previas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones?					
7	¿Con que frecuencia la empresa ha llegado a un acuerdo con el trabajador para reducir temporalmente la remuneración y la jornada laboral?					
8	¿Con que frecuencia considera el empleador llegue a un convenio de otorgamiento de vacaciones devengadas o adelantadas en compensación de los días de licencia?					
9	¿Con que frecuencia el empleador toma medidas que respalden el trabajo de sus colaboradores?					

Ítem	Dimensión: Trabajadores informales.	1	2	3	4	5
10	¿Con qué frecuencia se encuentra satisfecho con la remuneración mínima vital que percibe?					
11	¿Con qué frecuencia considera que su sueldo compensa su trabajo?					
12	¿Con qué frecuencia goza usted, de todos los beneficios sociales, de acuerdo a como lo establece la ley?					
13	¿Con qué frecuencia la empresa cuenta con trabajadores que no están en planilla, a pesar de tener años de servicio?					
14	¿Con qué frecuencia el empleador le ha negado a usted el goce de sus vacaciones?					
15	¿Con qué frecuencia trabaja más de las ocho horas señaladas por la ley?					



✓ Alfa de cronbach

**Previsión empresarial:**

Tabulación

item	Tamaño de la empresa			Apalancamiento financiero				Planificación empresarial							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Sujetos															
1	3	4	5	3	5	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4
2	2	3	5	1	5	3	3	2	4	5	4	4	3	2	4
3	4	3	5	3	2	4	2	3	1	4	5	3	4	3	5
4	4	3	2	3	4	5	5	3	4	3	5	2	3	4	2
5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	2	3	3	5	5	4
6	2	3	3	4	3	2	4	5	3	3	4	5	4	3	3
7	2	3	5	2	3	3	2	2	5	2	3	3	2	3	4
8	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4
9	5	3	4	5	4	3	2	5	4	3	4	3	2	1	1
10	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3
11	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3
12	1	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	1	1	1	2
13	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	2	4
14	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3
15	4	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3
16	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4
17	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3
18	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5
19	4	5	5	2	3	3	4	4	3	5	4	5	3	1	3
20	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	2

Coeficiente de Alpha de Cronbach

Casos	N		%	
	Válido			
	20		100,0	
Excluido <sup>a</sup>	0		,0	
Total	20		100,0	

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	15

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,25	135,566	,651	,877
P2	68,90	133,779	,793	,873
P3	68,55	144,471	,304	,887
P4	69,15	140,345	,454	,883
P5	68,95	135,629	,611	,878
P6	69,20	150,905	,136	,890
P7	69,15	140,239	,482	,882
P8	69,10	140,411	,473	,882
P9	69,10	145,568	,287	,888
P10	69,10	143,253	,433	,883
P11	68,60	142,463	,505	,882
P12	68,95	137,945	,523	,881
P13	69,20	143,853	,412	,884
P14	69,75	135,355	,548	,880

P15	69,25	147,039	,234	,889
-----	-------	---------	------	------

## Situación laboral

### Tabulación

item	Tipo de regímenes laboral				Suspensión perfecta de labores					Trabajadores informales.					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	5	2	3	3	4	2
3	1	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	3	5	4	4
4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4
5	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4
6	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2
7	4	4	2	3	1	2	3	1	3	4	4	3	2	3	4
8	5	4	3	5	5	4	5	4	5	2	5	4	3	5	5
9	1	5	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2
10	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	4
11	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	5
12	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2
13	5	4	4	4	5	2	5	4	3	4	2	4	5	4	2
14	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	2
15	2	5	3	4	4	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3
16	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5
17	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	1	3	4	3	1
18	5	2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5
19	5	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2
20	3	5	4	3	4	4	3	2	4	5	2	4	5	3	2

### Coeficiente de Alpha de Cronbach

Casos	N		%	
	Válido			
	20		100,0	
Excluido <sup>a</sup>	0		,0	
Total	20		100,0	

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	15

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,95	69,945	,456	,843
P2	45,70	79,063	,058	,865
P3	46,30	72,642	,586	,837
P4	45,95	69,418	,686	,830
P5	45,75	67,882	,688	,828
P6	46,45	69,524	,620	,833
P7	45,90	70,516	,607	,834
P8	46,00	74,000	,310	,851
P9	45,80	72,695	,495	,840
P10	45,85	78,239	,133	,858
P11	46,10	66,726	,614	,832
P12	46,00	72,000	,745	,832
P13	45,75	79,145	,103	,858
P14	45,90	68,726	,724	,828
P15	46,10	66,726	,614	,832

## ✓ Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ayala Bustamante José Alexander  
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
Especialidad : Presupuesto  
Instrumento de evaluación : Cuestionario que evalúa las provisiones empresariales  
Autor (s) del instrumento (s) : Calle Moreto, Yexsi Lirix y Sánchez Monteza, Kely

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Previsiones empresariales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Previsiones empresariales</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Previsiones empresariales</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Previsiones empresariales</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VALIDADO PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 23 de julio de 2020

Mg. José Alexander Ayala Bustamante  
Mg. 04-5304  
DNI: 42809268



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ayala Bustamante José Alexander  
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
Especialidad : Presupuesto  
Instrumento de evaluación : Cuestionario que evalúa la situación laboral.  
Autor (s) del instrumento (s) : : Calle Moreto, Yexsi Lirixs y Sánchez Monteza, Kely

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Situación laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Situación laboral</b> ,				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Situación laboral</b> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Situación laboral</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VALIDADO PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 23 de julio de 2020

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: PACHECOZ RIVERA JIMMY  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
 Especialidad : CONTABILIDAD  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Las previsiones empresariales  
 Autor (s) del instrumento (s): Yexsi Lirix Calle Moreto y Kely Sánchez Monteza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Previsiones empresariales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. <b>Previsiones empresariales</b>					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>Previsiones empresariales</b>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

CUPTAE CON LOS CRITERIOS DE INVESTIGACION

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 48

17 de SETIEMBRE de 2020



Dr. C.P. JIMMY PACHECOZ RIVERA  
 MATE N° 18-456 - C.C.P.S.M.  
 C.I. N° 201442538 - I.D.I. C.P.P.

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: PACHECO LEVA JIMMY  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN PABLO  
 Especialidad : CANTABRANA  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Situación laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Yexsi Lirix Calle Moreto y Kely Sánchez Monteza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Situación laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Situación laboral</b>					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				5	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>Situación laboral</b>					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos respondan al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				5	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

COINCIDE CON LOS CRITERIOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

17 de SETIEMBRE de 2020



Dr. J. M. C. JIMMY PACHECO LEVA  
 MATE N° 19-450 - C.C.P.S.M.  
 R.C. N° 201842550 - J.D.C. C.P.P.  
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Terreros Juan y Orlando  
 Institución donde labora: Oficina Propia y UNSM  
 Especialidad: Investigación  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Las previsiones empresariales  
 Autor (s) del instrumento (s): Yexsi Lirix Calle Moreto y Kely Sánchez Monteza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Previsiones empresariales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Previsiones empresariales</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>Previsiones empresariales</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable con requisitos mínimos

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 48

17 de Setiembre de 2020

  
 M: CPC Orlando Terreros Siveraz  
 CCPSM Mat. 19-456  
 Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Terrones Juárez Orlando  
 Institución donde labora : Oficina Propia y UNSM-T.  
 Especialidad : Investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Situación laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Yexsi Lirix Calle Moreto y Kely Sánchez Monteza

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					6
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Situación laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Situación laboral</b>					6
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					6
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				6	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>Situación laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Acumple con los requisitos mínimos

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

2,8

17 de Setiembre de 2020

Ng CPC Orlando Terrones Suárez  
CCPSM Mat. 19-450

Sello personal y firma