



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Diagnóstico Sobre la Situación Laboral de Trabajadores
Profesionales Afectados por Covid19 distrito de San Martín de
Porres Cuarta etapa 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rojas Obregón Consuelo Ayda (ORCID: 0000-0003-2625-5100)

ASESORA:

Dra. Castañeda Nuñez, Eliana Soledad (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Públicas

Callao – Perú

2021

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo y su comprensión, a Katty Aracelly por su valioso apoyo incondicional en la aplicación de la tesis, a mis hijos que son razón de mi existir y ejemplo de superación y por otorgar la fortaleza y la fuerza para lograr el objetivo.

Consuelo

Agradecimiento

Mis agradecimientos infinitos para mi alma mater, a la Universidad Cesar Vallejo, por haberme brindado la oportunidad más valiosa, de realizar y cumplir mis metas trazadas y avanzar un paso más en el aspecto académico, y de adquirir los conocimientos científicos. A todos los profesores de Posgrado en la especialidad de Gestión Pública, quienes tomaron el trabajo titánico de transmitir y compartir sus altos conocimientos y experiencias adquiridos durante la carrera profesional de ser maestros. A mis compañeros que todo momento estuvieron presentes para apoyarme en todo que fue necesario en el desarrollo de mis estudios de la maestría. A mi linda familia a Katty por la gran comprensión, la fortaleza y valioso apoyo incondicional en la aplicación de esta tesis para lograr mi mayor anhelo. A mi ilustre asesora Dra., Eliana Soledad Castañeda Núñez, por su paciencia y suficiente capacidad de tolerancia para transmitir, sus grandes conocimientos científicos y una experiencia más alta para la realización de mi proyecto de tesis.

Consuelo

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	17
II. Marco teórico	21
III. Metodología	30
3.1 Tipo y diseño de investigación	30
3.2 Variables y operacionalización	30
3.3. Población, muestra y muestreo	30
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.	31
3.5 Procedimiento.	32
3.6 Métodos de Análisis	32
3.7 Aspectos éticos.	32
IV. Resultados	33
V. Discusión	43
VI. Conclusiones	47
VII. Recomendaciones	48
Referencias	49
Anexos	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1	Descripción de frecuencias y porcentajes de la situación laboral de los profesionales	33
Tabla 2	Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión salud emocional	34
Tabla 3	Estadísticas según preguntas sobre la dimensión salud emocional	34
Tabla 4	Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión área laboral	35
Tabla 5	Estadísticas según preguntas sobre la dimensión área laboral	35
Tabla 6	Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión contrato laboral	36
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad según preguntas sobre la dimensión contrato laboral	37
Tabla 8	Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión tiempo de permanencia	38
Tabla 9	Estadísticas de fiabilidad según preguntas sobre la dimensión tiempo de permanencia	38
Tabla 10	Operacionalización de Variable	46
Tabla 11	Matriz de Consistencia	47
Tabla 12	Fiabilidad del instrumento	47
Tabla 13	Estadísticas del total de elemento	47

Índice de gráficos y figuras

Ilustración 1	Porcentajes de la situación laboral de los profesionales	33
Ilustración 2	Porcentajes de la dimensión salud emocional	34
Ilustración 3	Porcentajes de la dimensión área laboral	36
Ilustración 4	Porcentajes de la dimensión contrato laboral	37
Ilustración 5	Porcentajes de la dimensión tiempo de permanencia	38
Ilustración 6	Cuadro estadístico para la pregunta 1 de la encuesta. Elaboración propia	49
Ilustración 7	Cuadro estadístico para la pregunta 2 de la encuesta. Elaboración propia	49
Ilustración 8	Cuadro estadístico para la pregunta 3 de la encuesta. Elaboración propia	50
Ilustración 9	Cuadro estadístico para la pregunta 4 de la encuesta. Elaboración propia	50
Ilustración 10	Cuadro estadístico para la pregunta 5 de la encuesta. Elaboración propia	51
Ilustración 11	Cuadro estadístico para la pregunta 6 de la encuesta. Elaboración propia	51
Ilustración 12	Cuadro estadístico para la pregunta 7 de la encuesta. Elaboración propia	52
Ilustración 13	Cuadro estadístico para la pregunta 8 de la encuesta. Elaboración propia	52
Ilustración 14	Cuadro estadístico para la pregunta 9 de la encuesta. Elaboración propia	53
Ilustración 15	Cuadro estadístico para la pregunta 10 de la encuesta. Elaboración propia	53
Ilustración 16	Cuadro estadístico para la pregunta 11 de la encuesta. Elaboración propia	54
Ilustración 17	Cuadro estadístico para la pregunta 12 de la encuesta. Elaboración propia	54
Ilustración 18	Cuadro estadístico para la pregunta 13 de la encuesta. Elaboración propia	55
Ilustración 19	Cuadro estadístico para la pregunta 14 de la encuesta. Elaboración propia	55
Ilustración 20	Cuadro estadístico para la pregunta 15 de la encuesta. Elaboración propia	56
Ilustración 21	Cuadro estadístico para la pregunta 16 de la encuesta. Elaboración propia	56
Ilustración 22	Cuadro estadístico para la pregunta 17 de la encuesta. Elaboración propia	57
Ilustración 23	Cuadro estadístico para la pregunta 18 de la encuesta. Elaboración propia	57
Ilustración 24	Cuadro estadístico para la pregunta 19 de la encuesta. Elaboración propia	58
Ilustración 25	Cuadro estadístico para la pregunta 20 de la encuesta. Elaboración propia	58
Ilustración 26	Cuadro estadístico para la pregunta 21 de la encuesta. Elaboración propia	59

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo el diagnóstico sobre la Situación laboral de los trabajadores profesionales, afectados por el Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020, enfocando conceptos, teorías y artículos científicos sobre la variable Situación Laboral. El tipo de estudio de investigación fue exploratorio y descriptivo con una población del distrito de San Martín de Porres en la zona de IV etapa, con una muestra de 25 Ítems para realizar las encuestas a los trabajadores profesionales de San Martín de Porres en la IV etapa, con la finalidad de evidenciar las circunstancias actuales y de esta manera mostrar los efectos en el sistema laboral durante la pandemia del Covid19, dirigida a los trabajadores Profesionales.

Como resultados obtengo que en mayor porcentaje la situación laboral ha sido cambiante y por ende ha afectado su vida cotidiana y económica durante la pandemia del Covid19.

Se concluye que la pandemia ha causado a los trabajadores profesionales en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020, grandes cambios tanto en su situación económica como en su situación emocional.

Entonces, se debe poner énfasis en la implementación de mejoras en el teletrabajo o en las actividades a través de aplicativos para poder facilitar el desarrollo de los trabajos remotos y generar una estabilidad en la situación emocional de los trabajadores profesionales.

Palabras clave: Situación laboral, Emocional, económico

Abstract

The present study aimed at diagnosing the labor situation of professional workers affected by Covid19 in St. Martin de Porres district in the fourth stage 2020, focusing on concepts, theories and scientific articles on the variable Labor situation. The type of research study was exploratory and descriptive with a population of the district of San Martin de Porres in the IV stage, with a sample of 25 Items to carry out the surveys to the professional workers of San Martin de Porres in the IV stage, with the purpose of evidencing the current circumstances and this way to show the effects in the labor system during the pandemic of the Covid19 , directed to the professional workers.

As a result, I obtain that in a greater percentage the labor situation has been changing and therefore has affected their daily life and economy during the Covid pandemic19.

It is concluded that the pandemic has caused professional workers in the district of San Martin de Porres in the IV stage 2020, great changes both in their economic situation and in their emotional situation.

Therefore, emphasis should be placed on the implementation of improvements in teleworking or in activities through applications in order to facilitate the development of remote jobs and generate stability in the emotional situation of professional workers.

Keywords: Work situation, Emotional, economic

I. Introducción

La presente investigación se realiza sobre la llegada de la pandemia del Covid19 del siglo XXI causa de un brote mundial dando un origen de un impacto de gran magnitud, es la crisis de salud global que describe nuestro tiempo y el mayor reto después que hemos enfrentado, la segunda Guerra Mundial desde que surgió en Asia.

Luego apareció el brote del Covid19 por primera vez el 31 de diciembre del 2019 en la ciudad Wuhan provincia de Hubei, se detectó 27 casos de tipo neumonía de sintomatología desconocida 7 de cuales eran severas, de lapso de un mes, siendo infectados de 9692, y 1527 de estado gravedad, así expandiéndose virus por cada continente, con excepción en Antártida. Los casos aumentan diario en África, las Américas y Europa, los países se encuentran con grandes propagaciones de enfermedad del Covid19, realizando las pruebas y tratamiento a los pacientes el aislamiento total para evitar el contagio masivo, tal es así, la presencia de la pandemia por Covid19 llega a Perú el 16 de marzo del 2020 trajo consecuencias graves, afectando la situación laboral de los trabajadores profesionales en el distrito de San Martín de Porres, en la IV etapa 2020, por el brote de Covid19, que suscito afectando desde el 15 de Marzo del 2020, los trabajadores profesionales prestaban servicios profesionales, quedándose al 100% paralizados sus actividades laborales, es más sin obtener ningún beneficio alguno a través de los programas sociales del gobierno de turno, es la realidad cruda la situación laboral los de sector privado los trabajadores profesionales independientes, que prestaban los servicios profesionales de manera independiente, se quedaron en el estado de mayor porcentaje de vulnerabilidad económicamente, y una inestabilidad emocional de salud causado por el covid19 por el periodo 2019 – 2020. En el ámbito nacional se realizó un trabajo sobre los empleados de las MYPE, que según Castillo (2020). en lo que respecta al número de empleados en las MYPES, en Lima según el último trimestre marzo, abril, mayo 2020 la población con empleo adecuado disminuyó en grandes escalas en 66,9% (1 millón 50 mil 800 personas), en la empresa de 11 a 50 trabajadores 37,1, % 453 mil 900

personas) en las empresas de 51 y más trabajadores. El 36.2% de trabajadores con empleo adecuado labora en empresa 10,1% en establecimientos de 11 a 50 trabajadores y el 53,7% en empresas de 51 a más trabajadores.

Según Gamboa (2010), En el ámbito de las organizaciones, la satisfacción laboral es lo más cotidiano y remota manera de formar parte de instituciones de buen ambiente laboral en el lugar de trabajo y se expresa como una proveniente afectuosa del trabajo a la vista de los roles de trabajo de coordinadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleo, Bracho (1989 Morillo 2006.47). Indica que la satisfacción laboral se refiere a la respuesta activa como consecuencia de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada colaborador de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

Los profesionales han sido afectados por la pandemia Covid19 se encuentran en una inestabilidad económica, emocional, física, familiar y en el total deterioro moral; sin recibir un apoyo alguno prácticamente en una situación crítico sin tener la solución pronta de un resultado positivo, en la incertidumbre que hasta cuando se prolongaría esta inmovilización la cuarentena.

La situación laboral de los trabajadores profesionales (abogados, Contadores, ingenieros y entre otros) que se viene agudizando cada vez mayor porcentaje la ausencia de prestar servicios profesionales, afectados por la inmovilización la cuarentena para no ser contagiados por la pandemia de Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la cuarta etapa 2020.

La investigación se realizará desde el inicio del siglo XXI marzo 2020 hasta donde persiste la presencia de este Covid19, se hará un estudio minucioso de campo bajo las entrevistas recogidas de los mismos profesionales, para evaluar afectación la situación laboral y de buscar la manera de dar la solución sobre la situación de los servicios profesionales, sumando esfuerzo para que las gestiones públicas en todo sus niveles satisfagan las necesidades de los trabajadores profesionales, devolviendo la seguridad y estabilidad social y económico; delimitación y planteamiento del problema de investigación.

Ante la difícil situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19, que se está atravesando en estos últimos periodos, hoy más que nunca se ha mostrado que algunos profesionales independientes no estarían tan recomendable de pertenecer en el sector privado de dar el servicio profesional independiente, sería más recomendable de pertenecer al sector público, porque trabajadores del sector público siempre han mantenido vigente sus actividades laborales, mediante el trabajo de teletrabajo.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito, de conocer la situación actual de los profesionales afectados por la pandemia del Covid19 el distrito de San Martín de Porres en la cuarta etapa 2020, y proponer alternativas de solución respecto a dicho problema.

Luego de evaluar los antecedentes antes señalados, se ha formulado el problema, partiendo del problema general ¿Cuál es la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020? seguidos problemas específicos, (1) ¿Cuál es la inestabilidad emocional de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la cuarta etapa 2020? (2) ¿Cuál es la adaptación a otro espacio y/u horario laboral de los trabajadores profesionales que dejaron de percibir sus ingresos económicos afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la cuarta etapa 2020? (3) ¿Cuáles son las condiciones de trabajo y vinculación laboral de contratos y de locación de servicios de trabajadores profesionales afectados por Covid19, en el distrito de San Martín de Porres, en la IV etapa 2020? (4) ¿Cuál es el tiempo de permanencia en la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020? (5) ¿Cuál es el área laboral en la situación laboral de los trabajadores afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020?

Siendo así la investigación se justifica desde el punto de vista teórico permite un aporte en el conocimiento científico de teorías sobre la temática el diagnóstico sobre la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en IV etapa 2020, para lograr con los resultados obtenidos buscar un diagnóstico y entender la

situación de los trabajadores. Asimismo para lograr conocer la realidad se ha realizado un marco teórico contenidos de la revisión bibliográfica actualizada de la variable del estudio, desde el punto de vista práctico, se busca conocer la realidad de la situación laboral de los trabajadores profesionales, la realidad problemática, la crisis económica, inestabilidad emocional, cambios laborales en el que se encuentran durante la pandemia la investigación se realiza con el propósito de conocer sobre la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados de Covid19 distrito de San Martin de Porres IV etapa del 2020,. Desde el punto vista de marco metodológico los instrumentos aplicados me garantizan los resultados de la investigación contando con los resultados de las encuestas recopilados mediante los instrumentos confiables. Este estudio de investigación servirá como base de antecedentes.

Seguidamente se planteó el objetivo general: Describir la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por el Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la cuarta etapa 2020. Tomando en cuenta la formulación de objetivos específicos (1) Describir la Salud Emocional de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020. (2) Describir las condiciones laborales de los trabajadores profesionales, afectados por Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020 (3) Describir las condiciones de contratos laborales de los trabajadores profesionales afectados por Covid19, en el distrito de San Martin de Porres, en la IV etapa 2020 (4) Describir el tiempo de permanencia , adaptación a otro espacio y/u horario laboral de los trabajadores profesionales que dejaron de percibir ingresos económicos afectados por Covid19, en el distrito de San Martin de Porres en la cuarta etapa 2020 (5) Describir el área laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020, y que contribuyan en la recuperación de su situación económica y la estabilidad emocional en los trabajadores profesionales.

II. Marco teórico

En tal sentido se tomó en cuenta los estudios en el ámbito internacional y nacional realizados en los últimos años. Realizando un estudio de investigación sobre el tema que se desarrolla en este caso diagnóstico sobre la situación laboral de los trabajadores profesionales, se ha observado que no existen teorías, temas e información, es un poco difícil de conseguir los datos, muy poco se han realizado estudios referentes al tema. Tomando en cuenta a nivel internacional, citamos a Toasa (2016), el objetivo de esta investigación fue analizar la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en cantones rurales de Pichincha. Se trata de una investigación de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo y transversal y para la recolección de datos se realizó una encuesta a todos los profesionales de la carrera de enfermería. Como resultado obtuvo que prevaleció el género femenino y que en la ubicación investigada se evidencia mayor existencia de profesionales activos, además predomina la función laboral asistencial comunitaria.

Conforme lo indica Merino (2018). el autor realizó el estudio, con el objetivo de investigar las características que atribuye el personal y directivos del yacimiento mineros donde realizan las actividades laborales la colectividad trabajadora, para determinar los factores laborales y las condiciones de vida humana, utilizó la metodología cuantitativa, aplicando el estudio de investigación empírico inductivo, utilizando el instrumento la encuesta con los mismos trabajadores de la minera, como resultado de la investigación se tiene la inexistencia de áreas de recreación, remuneración significativamente y propone con la gestión de los directivos y los socios de la empresa minera la construcción de áreas de recreación familiar y perfeccionar espacios de descanso con el objetivo de facilitar un desarrollo personal y social.

Por otro lado, García, Ramírez y Osorio. (2018). Plantean en su trabajo de tesis en la universidad Francisco de Paula Santander-Colombia como objetivo la revisión del estado actual sobre la situación laboral del periodismo y su satisfacción a partir de cincuenta estudios coincidentes que analizaron la temática; el estudio se desarrolló bajo una investigación exhaustiva. La información se encuentra organizada de tal manera en el contexto de una sucesión de investigaciones iniciada en España, continua en América Latina,

culminando en Cúcuta - Colombia, como conclusión se obtiene que generalmente los periodistas y comunicadores carecen de normatividad donde se establecen sus condiciones de trabajo que no permiten su desarrollo ni su satisfacción gremial.

Según como plantea Soto, (2018). En su estudio de investigación de posgrado Universidad de Granada, cuyo objetivo fue determinar los niveles de satisfacción Laboral y síndrome de burnout (estado de agotamiento o insatisfacción laboral), así como las relaciones existente entre la variables, con un equipo de profesionales que atienden a la infancia (Trabajadores Sociales , Maestros, Psicólogos y otros) desde diferentes organizaciones sociales y que laboran en cualquier de los organismos que conforman el sistema de servicios sociales comunitarios, la herramienta aplicada para la recolección de datos fue el cuestionario, muestra compuesta por 194 técnicos. El estudio concluye que no se evidencia el síndrome en los trabajadores, y presentan escasa competencia profesional.

Asimismo, se consideró a nivel nacional los estudios de investigación realizado por Casavilca (2018), tesis de Posgrado, Universidad de Huánuco, cuyo objetivo fue determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acostambo – provincia de Tayacaja 2018, nivel de investigación descriptivo diseño no experimental; población y la muestra investigado fueron los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Tayacaja , se aplicaron 2 instrumentos 1 para cada variables con respuestas en escala de likert, concluyó que la disciplina transgrede significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Acostambo – Tayacaja .

Tal como define Huayra (2019), tesis de posgrado universidad Nacional del Centro, cuyo objetivo fue una mejora en calidad de servicios de los gestores de proyectos, para generar calidad de ejecución de las obras, la metodología de investigación diseño no experimental, Inductivo, deductivo, síntesis, descriptivo y entre otros; la población y la muestra investigado fueron los gestores de proyectos de inversión de la municipalidad distrital Acostambo 2014-2015, cuyo resultado fue que la calidad de la obras realizadas por la

municipalidad de Acostambo tienen relación directa con el desempeño realizado por los gestores de proyectos.

Estudio realizado por Hernández (2014). con la finalidad de optar el título de magister, con el propósito de identificar la diferencia de las competencias laborales y las expectativas laborales, el estudio se ha realizado en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental. La población fue de 130 egresados de la facultad de administración de universidad privada de Lima, con el objetivo de recoger la información utilizó la técnica de la encuesta el instrumento fue autenticada por juicio de expertos y validadas con un alfa de Cronbach de una cifra 0.994. se evidencia que existe influencia directa entre la competencia laboral y las expectativas laborales, incide significativamente en $P\text{valor} = 0.000$ mayor 0.05.

Asimismo, Vallejos (2020). en su tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo filial Trujillo, cuyo objetivo fue determinar la circunstancia de la Gestión del programa del Centro Integrado en la formalización laboral de las PYMES La libertad 2019 tipo de estudio utilizado es no experimental diseño, hipótesis deductivo; muestra censal y se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios, con la prueba de confiabilidad con alfa de Cronbach y la respectiva validación de contenido mediante juicio de expertos, concluye que incide muy significativamente la gestión del programa del centro integrado en la formalización laboral de las PYMES de la Libertad – 2019

Asimismo, Huaquipaco (2018), en su tesis para optar el título de grado en licenciado en administración de empresas universidad Tecnológico del Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un (OPA) de (Minagri)- Majes 2018, tipo de estudio de investigación es cuantitativa, diseño no experimental; población y muestra fue conformado por 66 colaboradores entre hombres y mujeres, utilizó la escala de Likert de 1 a 15, finalmente se tuvo como resultado que existe una relación débil entre satisfacción y el desempeño laboral, por lo que, si la satisfacción laboral aumenta, el desempeño laboral también aumentará, es decir están en relación directa pero no será un aumento notorio en el desempeño de cada miembro.

Según define (Bembibre, 2009) indica que se clasifica como emocional a todo que muestra los sentimientos al exteriorizar las actitudes de acuerdo a cada situación. Se debe entender como emoción todo suceso sea físico o psíquico que no son manejables ni medibles a voluntad por las personas, resultando en personalidades en las cuales el ámbito emocional realiza mayor influencia o dominio sobre el ámbito racional del comportamiento.

Tal conforme indica llaneza (2007). La situación laboral es toda organización que cuente con condiciones de trabajo relacionados a esta, el contenido del trabajo y la realización de las tareas.

Universidad de Castilla-La Mancha (2005). Situación laboral investiga todos los ámbitos de los contratos de trabajo tales como el tiempo medio permanencia en la organización, su condición laboral y los departamentos para los que ejecutan su actividad.

Según Tomás (1997). El fenómeno laboral del trabajo y sus condiciones se refiere, en este caso, a la definición de salud laboral

Tal como indica Gómez (2008) el contrato de trabajo es la organización central del derecho del trabajo, compone a la vez el origen y la razón de su ser como normatividad jurídica autónoma. El contrato existe desde que una o varias personas prestan servicios de manera obligatoria y consentida a través de un documento.

Según la Ley General del trabajo (2006) Decreto Legislativo N° 728 y también se establecen en los Artículos N° 42, 43, 130 de la Constitución Política del Estado, y se rigen por los contratos laborales establecidas por Ley. Por el contrato laboral, el colaborador se obliga a brindar personalmente servicios para un empleador, bajo la subordinación, a cambio de una remuneración.

En tal sentido en el libro de consulta RAE (2010). Define el tiempo de permanencia como la duración, constancia, perseverancia, estabilidad, inmutabilidad. Para el área laboral será destinado como el contrario de la evasión, renuncia. A través de la definición de “permanencia en un puesto de trabajo”, se refiere a cuanto una persona se sostiene en una institución. Esta última frase, conlleva que los individuos duran o están en un lugar o sitio, por un tiempo establecido, como acto voluntario o consciente.

La división de las labores de la empresa en las diferentes actividades personales y la agrupación de éstas en módulos más o menos semejantes agrupan una serie de unidades que se señalan departamentos, distribuciones o áreas funcionales.

Según la definición de Julián Pérez y María Merino (2010). La condición laboral, está ligada a una etapa del entorno laboral esto relaciona a la calidad, en cuanto la seguridad y el aseo del ambiente, entre otros elementos que puedan recaer en el bienestar, y la salud del trabajador. También podemos orientar desde el área económico, ya que las malas condiciones conllevan a un mayor gasto ya sea de los pagos de seguros y pensiones.

También podemos referir varios tipos de realidades: condiciones físicas es el trabajo que se realiza: calidad en iluminación, buenas condiciones de maquinarias y los uniformes, la calidad de infraestructura y el medioambiente (contaminación) y las condiciones organizativas duración de la jornada laboral y los descansos

Las instituciones sindicales facultados de defender por los derechos de los ayudantes en cada una de las jerarquías, en esta situación concreto, en lo cual se reúne a las condiciones de trabajo y tener con más relevancia los derechos primordiales para el trabajador logre desarrollar sus ocupaciones laborales en plenitud y sin colocar en peligro su totalidad. Tomando en cuenta recursos que se encargan de la vigilancia para mejor desarrollo del trabajador, la iluminación, el sonido, y la termorregulación o las magnitudes de área de trabajo.

El incumplimiento de todo esto y los reglamentos exigidos puede conllevar a los trabajadores a una pérdida de audición, un cuadro de crisis nerviosa ocasionando patologías de diferentes sintomatologías.

Con respecto además expone Cárdenas (2012) Las condiciones de trabajo, es la prestación alimentaria brindadas por el empleador para tener la calidad de condición de trabajo, sin constituir la remuneración computable

Asimismo, mencionan ciertos autores con respecto de Contrato Gremial está establecido en el 7 del código de trabajo, explica el contrato personal de trabajo es una convención por el que el empleador y el trabajador

se obligan recíprocamente, se a prestar servicios individuales bajo la subordinación y recibir la retribución de parte del empleador.

El contrato gremial es un instrumento necesario para el mejor desempeño del mercado gremial, por medio de esta herramienta se especifican las condiciones del trabajador a llevar a cabo y aceptar las determinadas labores encargadas por el empleador

Recursos fundamentales del contrato: Identificación de las piezas: Se consignan los apellidos y nombres, Archivo de Nacional de Identidad, domicilio, de las piezas quienes firman el contrato Fecha de la celebración del contrato inicio y duración del parentesco gremial, es primordial consignar los datos mencionados para la estabilidad para las piezas.

El domicilio de la compañía, localización del centro de tareas donde el trabajador se va llevar a cabo sus labores determinadas Explicación de la categoría o conjunto profesional del puesto de trabajo, indicar los términos globales de que se trata el trabajo, cuáles son sus funcionalidades primordiales y obligaciones.

Monto de la remuneración inicial y los complementarios: remuneración y los incentivos adicionales y las gratificaciones Navidad y Fiestas patrias.

Horario: Duración y distribución de la jornada laboral.

Beneficios: duración de las vacaciones.

Plazos: Periodos en los que se debe dar aviso para poder finalizar el contrato. Esto va tanto de parte del trabajador como de parte del empleador.

Convenio Colectivo: Si es aplicable.

Tipos de Contratos:

De acuerdo a su formalización: Verbales el acuerdo entre trabajador y empleador es verbal, Escritos; se escribe en un documento en donde se detallan las condiciones de la relación laboral.

De acuerdo a su duración: los contratos van desde indefinidos hasta limitado a un periodo de tiempo u obra.

Termino fijo: el contrato tiene una fecha de finalización. Término indefinido, el contrato no tiene fecha finalización, y en principio se extenderá todo el tiempo que las partes estimen conveniente.

Por Obra: El contrato durara hasta que se complete una tarea particular.

Temporal o transitorio: el contrato durar un periodo de tiempo breve que se limita a acudir una necesidad temporal como, por ejemplo: reemplaza de un trabajador por un permiso de maternidad, un pico de demanda en una determinada temporada, reemplazo de un trabajador en vacaciones.

Laia Ordoñez (2016) Nos menciona sobre la época de permanencia, es una métrica que nos muestra cuanto tiempo pasa un cliente de un sitio, como indicador de su grado de engagement

Sobre el caso Gremial define de las encuestas practicadas en 3 situaciones laborales, tenemos la posibilidad de citar: Laborales primordiales, ocupados e inactivos, en los inactivos cabe resaltar: 3 de tipos de tasas: La tasa de trabajo, tasa de paro, y la tasa de actividad.

Además estima Ramírez (2016) La inestabilidad gremial es un fenómeno social que toda vez está latente en la sociedad civil peruana, logre ser personal e personal, perjudicando de manera directa la parte psicológica del trabajador, un habitante individuo a un contrato gremial que no posee un plazo indeterminado en cuanto al tiempo de trabajo, si no a un plazo definido que le causa de por si una inestabilidad gremial, cabe decir de la óptica gremial la vida de la inestabilidad gremial que la cual involucra una incertidumbre para el trabajador si de seguir con un trabajo que es su solvencia y soporte de su historia familiar.

Conforme considera Ramírez (2016) El efecto de la inestabilidad gremial en la salud física, psicológica y emocional, cada accionar humano tiende impactar directo en la parte psicológica del trabajador. De esta forma por cada elección captada por la misma persona (trabajador), así como ciertos autores sostienen los diferentes impactos psicológicos, para Blanch estima la siguiente teoría: La accionar de trabajador en lo sustancial es una sociedad cultural emocional, se localiza confinado en los diversos bloques bipolares (maldición – bendición, esclavitud emancipación, alienación- realización), un trastorno de la mente depresivo que causa mucha infelicidad y susceptibilidad al trabajador.

El grado de entendimiento sobre la habituación a otro espacio y/u horario gremial de los trabajadores expertos que dejaron de notar ingresos económicos dañados por Covid19. Los cambios de la economía mundial han marcado con un relativo debate sobre la flexibilización del derecho gremial y la habituación a otro espacio y al cuanto al horario, distintas situaciones se brindaron en el efecto social y económico que la enfermedad pandémica.

Karla Zuta (2020). Del Covid19 vino ocasionando o generando las medidas adoptadas por el ejecutivo del momento de hoy, en aplicación de La Carta Magda del Perú ha tenido un papel bastante fundamental en la defensa en el equilibrio del trabajador, que desde la fecha 16 de marzo 2020 construyendo un sistema de Leyes enfocados el parentesco de trabajo en la permanencia y el equilibrio, otorgando las garantías elementales, evitando cualquier otro acto arbitrario o injustificado que atente sus derechos del trabajador, para precautelar el desequilibrio de posiciones del empleador y trabajador. Acorde instituye en el Artículo 27 de la Carta Magna del Perú, instituye que la Ley le faculta al trabajador la idónea defensa contra el despido arbitrario, a la vez hemos podido mirar una extensa aparición las reglas laborales enfocado al desarrollo en el marco de custodia del trabajador. El efecto del estado de emergencia por la propagación del Covid19, generando un cambio extremista en la una situación gremial estableciendo las próximas ocupaciones: La implementación de teletrabajos y remoto para quienes podían ejecutarla según sus funcionalidades.

La identificación de grupos de riesgo y protección al excluir de realizar en su centro de sus labores. La suspensión de las actividades laborales. El otorgamiento obligatorio del descanso médico, a quienes diagnosticados con Covid19.

Las medidas tomadas por el ejecutivo, fueron por quince días al inicio fecha de inicia 16 de marzo de 2020, con una ampliación hasta el 26 de abril, acorde se observa lo predeterminado en reglas las prerrogativas originariamente el cese de una vasta gama de ocupaciones económicas a lo largo del confinamiento forzosa y a la vez han buscado asegurar que los trabajadores mantengan sus derechos por medio de la concesión de licencias compensables, ofrendando con la condición de indemnizar llevando a cabo

no solo con trabajo efectivo , si no con vacaciones y horas adicionales a anterior pacto entre el empleador y el trabajador.

Según como define Zuta (2020) Condiciones de trabajo, vinculación a contratos y locación de servicios, creador define basado la naturaleza y temporalidad de contratos de trabajo a plazo indeterminado, en esta situación los contratos no van a poder ser modificados de forma unilateral, aquí la continuidad va a estar garantizada con la plena condición de hacer teletrabajo o recompensar con los días brindados de licencia de goce de haber.

Coca Guzmán (2020). El creador define el contrato por Locación de servicio (Locador y el Comitente) Es la prestación de servicio de hecho tiempo para que haga un trabajo definido sin tener presente el horario, lo fundamental se tiene que llevar a cabo en un periodo pactado y va a ser retribuida por el trabajo llevado a cabo, tomando en cuenta las piezas: por un lado el Locador quien se impone a llevar a cabo la prestación sin la subordinación, al comitente, quien debería llevar a cabo con retribuir al locador por sus servicios, se entiende por prestación de hacer .las obligaciones de hacer es aquella actividad, trabajo o acción desarrollados por el deudor de una obligación con el propósito de saciar el interés de su acreedor.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación, es de enfoque cuantitativo debido a que se mostrara el tema, en su contexto real y concreto, así mismo, se evidenciara la situación actual sobre el tema.

Según la definición de Sánchez y Reyes (2018). Pertenece a un estudio prototipo de una mejora en calidad de servicios de los gestores de proyectos para una mejor ejecución de obras, está orientada a describir, explicar y anunciar la realidad, la cual nos en caminado decretar, Leyes y principios generales que es el sustento, para planificar una base científica. Es más aun los autores mencionados en líneas arriba nos confirman que el tipo de estudio de investigación demuestra dos niveles es exploratorio y descriptivo.

El tipo básico de este estudio de investigación se lleva a la práctica con un enfoque cuantitativo.

El diseño de investigación corresponde a un diseño no experimental, realizando un estudio de investigación sobre el tema que enfoca sobre la variable planteada y observando el hecho y expuestas para su análisis, situación laboral de los trabajadores profesionales, se ha observado que no existen teorías ni bases e información alguna, que se pueda recopilar literatura, porque ha sido muy poco conocido y estudiado. Exploratorio, es una información genérica fenómeno o un problema poco conocido, integrándola conocido y estudiado. Exploratorio, es una información genérica fenómeno o un problema poco conocido, integrándola identificación de posibles variables a un futuro de estudio, asimismo descriptivo es un dato detallado a un fenómeno para describir sus dimensiones(variable)una cosa precisa.

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente (VI) Situación Laboral de los trabajadores profesionales

3.3. Población, muestra y muestreo

Para la presente investigación, se tomó en cuenta a los trabajadores profesionales pertenecientes al distrito de San Martín de Porres de la IV Etapa 2020.

De lo cuales se realizó una encuesta dirigida a 25 personas como muestra.

Usando una técnica de muestreo no probabilístico, debido a que no interviene el azar y por lo tanto, se desconoce la probabilidad asociada a cada individuo para formar parte de la muestra. Normalmente estos métodos se utilizan en estudios exploratorios o intencionales, en los cuales no es necesario proyectar los resultados.

Guardando coherencia con la formulación del problema y definición de los objetivos se ha observado que este estudio de investigación por lo que corresponde al tipo de investigación es exploratorio y descriptivo por lo general.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

En cuanto la técnica para la medición de la variable se utilizó entrevistas, que según Hernández y Fernández y Baptista (2014) es una base en preguntas, a cierto número considerable de personas, mediante cuestionario utilizando las preguntas, efectuadas en forma personal, vía telefónica o correo, que permiten indagar las características, costumbres, opiniones, criterios, gustos, conocimiento, calidad, modos, situación ocupacional, cultura, etcétera dentro de un distrito determinado.

Según Hernández (2014). Define que recopilar datos significa elaborar un plan detallado de procedimiento que nos guía a juntar antecedente con la finalidad específico (pág. 198) para el presente trabajo de investigación se tomó la técnica de análisis documental en digital o virtual.

Como considera Pino (2010) Afirma que la técnica de análisis documental nos faculta saber objetiva sistemática cuantitativa al contenido manifiesto de los enviados, asimismo la técnica utilizada es documental porque faculta obtener la información mediante la base de antecedentes de las modificatorias que se utilizó para el análisis de la frecuencia de ser pasos que autorizan un mayor análisis de antecedentes como decir un sistema de nivel y un sistema de registro

El instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registra datos e información sobre la variable que sostiene el autor (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

El instrumento utilizado fue la encuesta la cual consta de 21 Items con una escala de Likert graficada de la siguiente manera.

Si (2), Tal vez (1), No (0)

3.5 Procedimiento.

El inicio de esta investigación se ha realizado de la siguiente manera, en primer lugar con la identificación del problema sobre la situación laboral de los trabajadores profesionales, afectados por Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020, una vez planteada el problema general , problema específico , los objetivos generales y objetivos específicos , de los cuales se procedió hacer las definiciones para extraer las dimensiones e indicadores por ultimo plantear los Ítems y luego realizar la encuesta con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, con la información obtenida, las respuestas serán evaluadas.

3.6 Métodos de Análisis

Luego de realizar la aplicación del instrumento culminada la recolección de los antecedentes. Se procede al análisis con la finalidad de responder los interrogantes del estudio. En este sentido para el análisis de los resultados se ha realizado de tipo descriptivo.

3.7 Aspectos éticos.

Toda la información recopilada del estudio de la investigación de diagnóstico sobre la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020, están consolidados con el instrumento aplicado del mismo modo se ha visto en el anonimato a los entrevistados, bajo el respeto y sin el prejuizgamiento.

IV. Resultados

Descripción de la variable y dimensiones

Variable 1: Situación laboral de trabajadores profesionales

Tabla 1

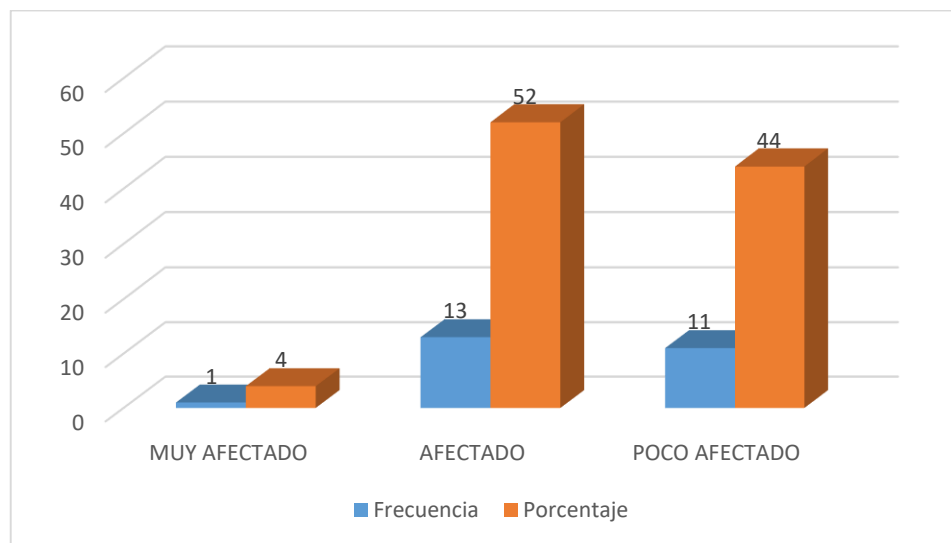
Descripción de frecuencias y porcentajes de la situación laboral de los profesionales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy afectado	1	4
Afectado	13	52
Poco afectado	11	44.
Total	25	100.

Ilustración

1

Porcentajes de la situación laboral de los profesionales



Según lo visualizado en la Figura 1, se puede apreciar que la situación laboral de trabajadores profesionales se ve en mayor porcentaje afectado, esto se evidencia en las encuestas tomadas de un grupo de 25 personas del distrito de San Martín de Porres IV Etapa 2020, donde dan a conocer que su situación ha sido cambiante y por ende ha afectado su vida cotidiana y económica durante la pandemia del Covid19.

Pero para un porcentaje menor se evidencia que la situación no ha sido cambiante ni afecto sus situaciones.

Dimensión 1. Salud emocional

Tabla 2

Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión salud emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy afectado	2	8
Afectado	8	32
Poco afectado	15	60
Total	25	100.

Tabla 3

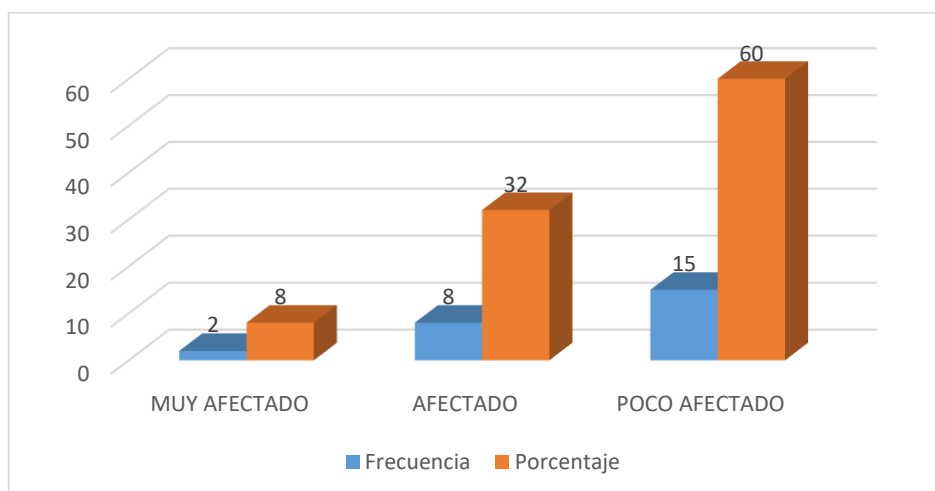
Estadísticas según preguntas sobre la dimensión salud emocional

INDICADORES	F	%
P1	3	12.0
P2	5	20.0
P3	4	16.0
P7	7	28.0
P9	11	44.0
P10	13	52.0

Ilustración

2

Porcentajes de la dimensión salud emocional



Con respecto a la salud emocional, los encuestados nos dan a conocer que su situación ha sido poco afectada en mayor porcentaje, esto debido a que mi población presento cambios emocionales de manera nivelada por ende entiendo que ha sido poco el estrés, ansiedad o angustia que presentaron tanto en el trabajo como en sus familias.

Dimensión 2. área laboral

Tabla 4

Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión área laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy afectado	6	24
Afectado	17	68
Poco afectado	2	8
Total	25	100

Tabla 5

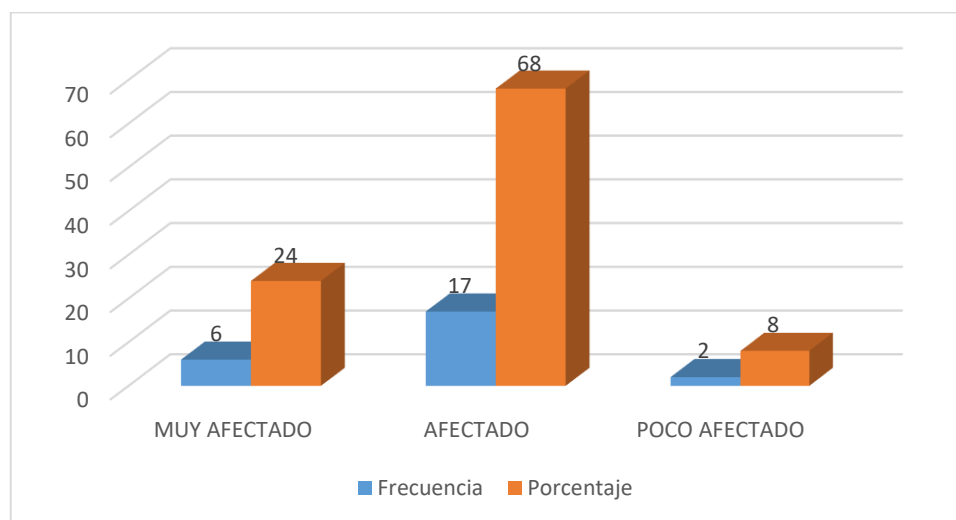
Estadísticas según preguntas sobre la dimensión área laboral

INDICADORES	F	%
P6	2	8.0
P8	1	4.0
P11	12	48.0
P13	2	8.0
P20	10	40.0
P21	2	8.0

Ilustración

3

Porcentajes de la dimensión área laboral



Según lo que indican los resultados, el mayor porcentaje ha indicado que el área laboral de mi población ha sido afectada, esto porque al momento de empezar la pandemia hizo que realizaran cambios en sus organizaciones por lo que se vieron afectados en algunos casos donde quizás no contaban con lo necesario para una oficina en casa, por lo tanto, esto indica que no todos los hogares cuentan con un área laboral lo suficientemente implementada para las actividades de teletrabajo.

Dimensión 3. contrato laboral

Tabla 6

Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión contrato laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy afectado	10	40
Afectado	9	36
Poco afectado	6	24
Total	25	100

Tabla 7

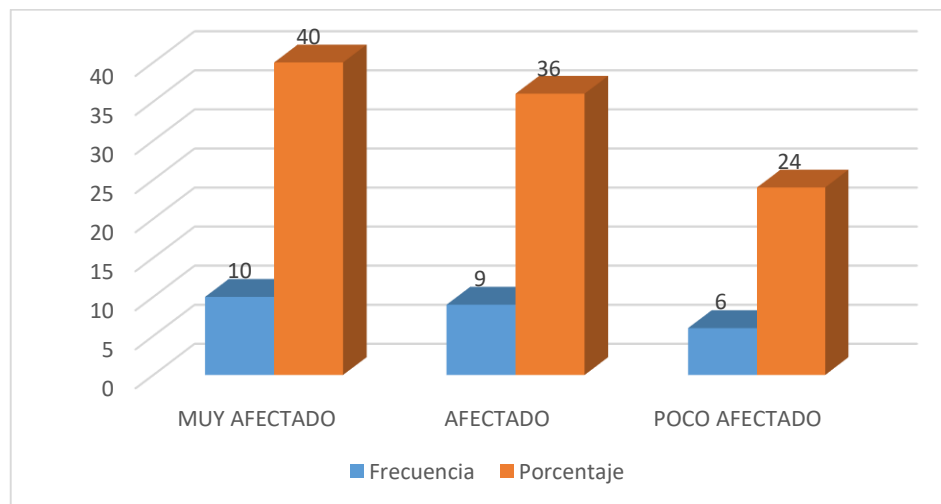
Estadísticas de fiabilidad según preguntas sobre la dimensión contrato laboral

INDICADORES	F	%
P4	3	12.0
P5	8	32.0
P12	16	64.0
P14	15	60.0
P16	4	16.0
P17	10	40.0
P19	16	64.0

Ilustración

4

Porcentajes de la dimensión contrato laboral



Se hace evidencia que el contrato laboral del mayor porcentaje de los encuestados ha sido muy afectado, esto ya que en pandemia se realizaron reducciones de sueldos hasta de beneficios sociales para los trabajadores profesionales por lo que varios han sido muy afectados por lo que genero crisis en algunos casos o problemas en las economías familiares de cada encuestado.

Dimensión 4. Tiempo de permanencia

Tabla 8

Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión tiempo de permanencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy afectado	4	16
Afectado	16	64
Poco afectado	5	20
Total	25	100

Tabla 9

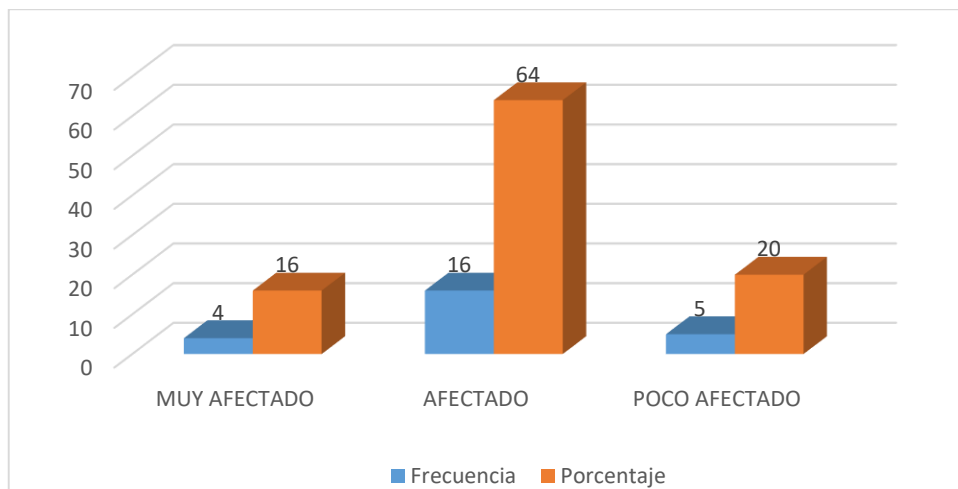
Estadísticas de fiabilidad según preguntas sobre la dimensión tiempo de permanencia

INDICADORES	F	%
P15	9	36.0
P18	14	56.0

Ilustración

5

Porcentajes de la dimensión tiempo de permanencia



En tiempo de permanencia ha sido afectado para el 64% de los encuestados, según lo que se muestra en la Figura 5 es decir para el mayor porcentaje de mi población que indica que no solo afecto en temas económicos o de la salud, sino que también esta pandemia del Covid19 afecto la permanencia de los trabajadores en sus organizaciones, ya que ven

afectado sus ingresos y su estabilidad económica y quizás las organizaciones también ven su rentabilidad por lo que buscan reducción de personal para economizar gastos.

Ante la encuesta realizada se tomó en cuenta los resultados con mayor porcentaje obtenidos de los cuales serán comentados a continuación:

Según lo evidenciado en la Figura 6 se refleja que el 68% de los encuestados dieron con una respuesta afirmativa debido a que la pandemia ocasiono en ellos afectación en la salud emocional causado por diversos factores tales como depresión, ansiedad, angustia entre otros.

Según lo indicado en la Figura 7 se enfoca el 72% de los encuestados dieron con una respuesta afirmativa a que la pandemia ocasiono en los trabajadores profesionales afectando en el estado de inmovilización, confinamiento y sin ingresos económicos, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa

Según como refleja en la Figura 8 se indica el 64% de los encuestados se dieron con una respuesta afirmativa, que la pandemia del Covid19 ocasiono causando una incertidumbre, inestabilidad, angustia o estrés, a los trabajadores profesionales en San Martín de Porres en la IV Etapa del 2020.

Conforme se evidencia en la Figura 9 se indica el 80% de los encuestados de se dieron con una respuesta afirmativa que el Covid19 trajo cambios drásticos en la situación laboral de los trabajadores profesionales, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020.

Conforme al indicado se evidencia en la Figura 10 el 60% de los encuestados se dieron con una respuesta afirmativa que los trabajadores profesionales han sido afectados de la situación de contratos laborales durante la pandemia del Covid19, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020

Conforme se evidencia en la Figura 11 se indica el 84% de los encuestados de se dieron con una respuesta afirmativa que trabajadores profesionales que no ha influido el cambio, espacio y adaptación del horario laboral durante, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020. Covid19 trajo cambios drásticos en la situación laboral de los

trabajadores profesionales, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020.

Según como se evidencia en la Figura 12 se refleja que el 56% de los encuestados se refleja con una respuesta afirmativa que la pandemia ha influido en el entorno familiar, más acercamiento y unión familiar en los trabajadores profesionales, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020.

Conforme a la evidencia en la Figura 13 se indica que el 92 % de los encuestados se enfoca con una respuesta afirmativa que aplicó el protocolo sanitario en su vínculo familiar como método de prevención durante el Covid19, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020

Según como se evidencia en la Figura 14 se refleja el 44% de los encuestados se refleja con una respuesta afirmativa que los trabajadores profesionales que no fueron acreedores de los bonos sociales y privados durante la pandemia del Covid19, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020.

Según como se evidencia en la Figura 15, el 52% de los encuestados se refleja con una respuesta afirmativa, que los trabajadores profesionales que no fueron de la discriminación por temor al contagio durante la pandemia del Covid19, en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020

Según lo indicado se evidencia en la Figura 16 el 48% de los encuestados se refleja con una respuesta afirmativa que ha afectado en el área laboral causando problemas en el teletrabajo en un alto porcentaje durante la pandemia del Covid19, en el distrito de San Martín de Porres en la IV Etapa del 2020.

Conforme la evidencia en la Figura 17 el 64% de los encuestados con una respuesta afirmativa que los trabajadores profesionales han preferido con la solicitud renuncia de los contratos laborales, por diversos factores por lo que fueron afectados, durante la pandemia del Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa del 2020.

Según lo indicado se evidencia en la Figura 18 el 84% de los encuestados indican con una respuesta afirmativa que los trabajadores profesionales, que, si han contribuido en la protección de los demás

trabajadores durante la pandemia del Covid19, en el distrito de San Martin de Porres, en la IV etapa 2020.

Conforma a la evidencia en la Figura 19 el 60% de los encuestados con una respuesta afirmativa enfoca que, los trabajadores profesionales han sido revocados sus contratos laborales durante la pandemia del Covid19, en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020.

Según lo indicado se evidencia en la Figura 20 el 56% de los encuestados con una respuesta afirmativa que los trabajadores profesionales fueron afectados por reducción de remuneraciones, siendo afectados en sus ingresos económicos, durante la pandemia del Covid19, en el distrito de San Martin de Porres en a IV etapa del 2020.

Conforme lo indicado se evidencia en la Figura 21 el 80% de los encuestados con una respuesta afirmativa en mayor porcentaje que los trabajadores profesionales han sufrido una variación notoriamente sus ingresos económicos, durante la pandemia del Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020

Según lo indicado se evidencia en la Figura 22 el 52 % de los encuestados con una respuesta afirmativa, que los trabajadores profesionales han dejado de percibir los beneficios durante la pandemia del Covid9, en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020

Conforme lo indicado se evidencia en la Figura 23 el 56% de los encuestados con una afirmativa en el mayor porcentaje que los trabajadores profesionales, que no tuvieron muchas dificultades en realizar el trabajo y en La Permanencia durante la pandemia en el distrito de San Martin de Porres en la Iv etapa 2020

Según lo indicado se evidencia según la Figura 24 en un 64 % de los encuestados con una afirmativa con el mayor porcentaje, que los trabajadores profesionales tuvieron dificultades con sus contratos con respecto a los beneficios sociales durante la pandemia del Covid19 en el distrito San Martin de Porres en la IV etapa 2020

Según como se aprecia la evidencia en la Figura 25 el 52% de los encuestados con una afirmativa en mayor porcentaje, que los trabajadores profesionales que no tuvieron los recursos necesarios para para desarrollar

sus funciones laborales durante la pandemia del Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020.

Según como lo indica se evidencia según la Figura 26 el 76% de los encuestados con una afirmativa con el mayor porcentaje, que los trabajadores profesionales que tal vez su organización ha sido capaz de afrontar las adversidades durante la pandemia del Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020.

V. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo principal describir la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por el Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020, como se encontraban antes y durante de la pandemia del Covid19, tanto la afectación y el impacto de los trabajadores profesionales en el aspecto de sus ingresos económicos, según el cuadro estadístico de los resultados de encuestados se ha visto que muchos de ellos se quedaron sin contratos laborales y la rescisión del contrato de trabajo, en cuanto a la reducción de las remuneraciones llegando a percibir en el 50% hasta 75% de bajos de haberes económicos y la reducción de los beneficios sociales. Tampoco fueron acreedores de los apoyos de programas sociales así del bono familiar Bono Universal, Bono Independiente y otros. También trajo cambios radicales en la realización de teletrabajo y la permanencia del tiempo adecuándose a las circunstancias de los protocolos sanitarios interpuestas por el poder ejecutivo, para evitar el contagio expansivo del Covid19 y en la situación emocional, para ello se hace una comparación con los resultados obtenidos a través de una encuesta, donde detallo preguntas en relación con mis 5 dimensiones, de donde se extrae los porcentajes de afectación de acuerdo con cada dimensión.

Según la primera dimensión que es situación emocional podemos darnos cuenta de que la población tomada se ha visto poco afectada de manera considerable con un porcentaje del 60% y estos muestran niveles bajos de problemas tales como estrés, ansiedad entre otros. Esto implica no solo problemas de ámbito personal, sino también social por ende laboral, de donde podemos deducir que si los trabajadores profesionales trabajan con la menor eficacia por la causa de la pandemia.

Como segunda dimensión planteo las áreas laborales donde se ve que ha sido demasiado afectado para los encuestados ya que presenta mayor porcentaje, con el 68% demostrando que los trabajadores profesionales en cuestión no contaban con material e infraestructura correspondiente para realizar sus labores cotidianas de manera efectiva.

En la tercera dimensión sobre los contratos laborales se muestran muy afectados en un porcentaje de 40%, pero no varía mucho de los afectados

que son un 36% es decir no hay mucha variación en tema de afectados o no respecto a este tema, por lo que existe una relativa similitud entre opiniones de los encuestados.

Y por último el tiempo de permanencia si presenta una variación alta con 64% en su mayoría de afectados debido a que en mayor porcentaje se refleja solo afectados sin graves complicaciones lo que nos indica que la pandemia hizo que varios trabajadores profesionales suspendan sus labores.

Según informe de (CGTP, 2020) El mercado laboral se mantiene afectado por la paralización de actividades no esenciales y la pérdida de empleos, lo que sumado a la incertidumbre acerca del futuro de la economía, ha llevado a una contracción drástica en el empleo. Solo en Lima, según el Informe Técnico sobre la Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana del INEI, en el último trimestre abril-mayo 2020, la población ocupada de Lima Metropolitana alcanzó los 2 millones 549 mil 200 personas. Comparado con similar trimestre del año anterior, disminuyó en 47,6% (2 millones 318 mil 300 personas).

De la misma forma que lo sugiere la nota técnica que forma parte de los informes técnicos que constituirán el Informe Regional Panorama Gremial 2020. (Organización Mundial del Trabajo OIT, 2020), Latinoamérica y el Caribe atraviesan una crisis económica y social sin antecedentes, no sólo por su intensidad sino por su extensión a todas las naciones del territorio. Ello se reflejará, como ya se está observando, en impactos inéditos en el mercado de trabajo por medio de la pérdida neta de trabajo y de las horas trabajadas, del deterioro de la calidad de los puestos de trabajo y de la reducción de las ganancias de los trabajadores y de los domicilios. Los trabajadores informales y los de menores ingresos padecen con más magnitud dichos efectos lo cual redundará en incrementos significativos en la pobreza y de los ya altos niveles de diferencia. El reto para las políticas de contestación a la crisis es mayúsculo, requiriendo que los gobiernos junto con los actores sociales de todo el mundo del trabajo puedan consensuar programas de contestación que estimulen la economía y el trabajo, ayuden a las organizaciones y las ganancias de los trabajadores, protejan a los trabajadores en el sitio de trabajo y establezcan resoluciones eficaces por medio del diálogo social.

Además se debe diferenciar en los tipos de trabajos que se pueden realizar de manera presencial y los que no necesariamente son requeridos, para que se pueda evitar todo tipo de contagio ya que en caso de trabajos de oficina no son necesarias las labores de manera presencial y se puede requerir de métodos de trabajo de manera virtual o a distancia mientras que los trabajos de manufactura son necesariamente presenciales y estos no pueden ser sustituidos de manera virtual, por lo que las empresas y organizaciones deben procurar velar por todos los trabajadores de manera que estas ganen y los trabajadores también, recurriendo de estrategias que puedan velar por todos los intereses dentro de las organizaciones.

Según (de la Fuente, Roldan , & Jimeno, 2020) en su libro “La economía española en tiempos de pandemia”, indica que en términos económicos la crisis la crisis a la que nos enfrentamos es diferente a las anteriores. Nunca antes habíamos visto una situación en la que los gobiernos, por recomendación sanitaria tuviera que forzar a las empresas a tirar la toalla y a los trabajadores a quedarse en casa en todos los países.

Aun cuando en un primer instante se pensó que sería un hecho instantáneo, tras el ocurrir del tiempo se ha visto que la crisis se podría desplegar en el tiempo, lo que supone una impresión negativa para ciertos sectores en la economía en este caso tales como el de hotelería y turismo, además del gastronómico.

En este caso la situación puede dividirse en dos aspectos el primero la paralización de todas las actividades a excepción de las ventas de insumos de primera necesidad y la segunda el proceso de reactivación de la economía en el país.

Tal como indica la teoría de la fragmentación del mercado de trabajo (en adelante, TSMT) se suele incluir un sistema de enfoques, bastante razonable distinto en cuanto a sus descendencias y contenidos, que comenzaron a destacar a finales de los años sesenta despedidos por la insatisfacción hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo. La economía ortodoxa, desde la visión del equilibrio, encontraba dificultades para explicar su manifestación como la persistencia de la pobreza, la desocupación, la discriminación y, sobre todo, las desigualdades de sueldos

entre sujetos parecidos. En privativo, para la teoría del capital humano las diferencias remuneraciones deberían manifestar diferencias en la productividad (y, en último término, en las competencias); a breve plazo podría haber diferencias transitorias o manifestaciones como la desocupación involuntaria, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la ganancia, en un contexto de información y movilidad perfectas, debería encaminar al vaciado del mercado y a la desaparición de las diferencias.

También cabe mencionar, según las investigaciones la pandemia de Covid19 tuvo un impacto en la reinserción laboral de las mujeres en Perú, esto se debe que su labor es más vulnerable en comparación de los varones, según publicación por el Ministerio de la Mujer (MIMP) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

La normatividad laboral durante el estado de emergencia de la pandemia del Covid19 supero en gran magnitud en la pérdida de empleos a la Segunda guerra Mundial, en Perú se calcula aproximadamente 330.000 trabajadores han pasado a la suspensión perfecta de labores. Según la entrevista de Aldo Covert, abogado por la universidad de Lima y profesor de la facultad de derecho, reviso la normatividad laboral durante la emergencia sanitaria comenta el detalle la norma del trabajo remoto, conforme a los cambios legales para facilitar y evitar el quiebre de las empresas.

VI. Conclusiones

- Primero: En el distrito de san Martín de Porres IV etapa se evidencia que la pandemia del Covid19 afectó de manera económica a la gran mayoría de los trabajadores profesionales.
- Segundo: El impacto emocional ha sido generado a raíz del cambio de hábitos laborales a raíz de la pandemia.
- Tercero: Respecto al área laboral no se ha presentado gran afectación, pero si problemas ya que no se cuenta con lo necesario en los hogares para realizar las actividades.
- Cuarto: En los contratos laborales hubo cambios que afectaron a trabajadores desde beneficios sociales hasta cambio de remuneraciones, generando baja eficiencia de parte de los trabajadores.
- Quinto: Los trabajadores profesionales encuestados se vieron afectados en el tiempo de permanencia en las empresas por temas económicos.

VII. Recomendaciones

Primero: Implementar mejoras en el teletrabajo o realizar actividades a través de aplicativos que faciliten las actividades.

Segundo: Enfocarse más en la vida social y familiar de los trabajadores profesionales.

Tercero: Las empresas deben proponer realizar actividades desde el hogar de manera que cada hogar tendría lo necesario en casos como estos.

Cuarto: Implementar una caja chica a través de ingresos extra lo cual debería aportarse de manera mensual.

Quinto: Implementar un seguro en caso de riesgos en caso de pandemia o desastres.

Referencias

Bembibre, C. (Julio de 2009). Definición ABC. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/ciencia/emocional.php>

Confederación General de Trabajadores del Perú, CGTP . (2020). Informe N° 2 "Situación Laboral en Época de Covid-19". Perú : Instituto De Estudios Sindicales, IESI .

de la Fuente, A., Roldan , T., & Jimeno, J. (2020). La economía española en tiempos de pandemia. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.

Hernandez Sampieri, D., Fernandez Collado, D., & Baptista Lucio, D. (2014). Metodología de la investigación Sexta Edición. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (Junio de 2020). Panorama laboral en tiempos de la Covid-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe.

Julián Pérez Porto y María Merino, <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>, 2010

Salanova, María. 2007 nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. Universidad Jaime I Castellón- España.

Álvarez. 2017. Glosarios de términos para administración. Madrid.

Burgos, N. (2015) Nivel de competitividad profesional e inserción laboral de los antropólogos egresados entre los años 2001 al 2013. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

GIL. F. 2017. Cuatro de cada profesional universitaria terminan el subempleo. ¿A que se debe? Diario Gestión, pp. 12.13. Perú- Lima.

Hugo Ñopo, Ana Paula 2018. Ser joven en el Perú: educación y trabajo. Grupo de análisis para el desarrollo- Perú – Lima

Ñopo Hugo 2005. Las diferencias de género en el mercado laboral. Perú – Lima.

Jaramillo, Miguel Luciana de la flor, Julio 2017. Los prefectos des protectores de la protección de empleos en el impacto de la reforma laboral del 2001. avances de investigación. Perú – Lima. GRADE

INEI 2017. Perú. Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento. 2007- 2016 Perú _Lima

Bonifacio Sandín, Rosa y Julia García. 2020. Revista Psicológica de la pandemia de Covid19: Impacto Psicológico de la pandemia, Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional, proyecto de Covid19. Universidad Nacional de Educación a distancia. España.

Khaterine Libertad Rojas Chanca. 2018. Factores motivacionales y el estrés laboral de trabajadores en obras civiles- CIPRO Ingeniería SAC, Huancayo. Editorial Universidad Nacional del Centro del Perú.

López 2020. Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del covid19. Universidad de Alcalá Facultad de derecho- España.

Julio Ramírez 2020. Trabajadoras del hogar en el Perú. Artículo Editado por JUS ET Veritas. Perú.

Revista Actualidad Laboral2020. Efectos laborales de la pandemia por el Covid19 en el Perú. Incertidumbre y desafío.

CEPAL. 2020. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajador en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por Coronavirus. Editorial Cepal OIT. Chile.

Sotomayor Quenta, F. D. 2012. Relación del clima organizacional laborales de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Ecured.2018. Desempeño Laboral (en Línea). Ecuador, URL: [https://www.ecured.cu/Desempeño laboral](https://www.ecured.cu/Desempeño%20laboral).

Hospital Víctor Ramos Guardia 2017. Datos sobre el desempeño laboral en diferentes servicios de hospitalización del profesional de enfermería. Huaraz. Ancash.

Quispe A. 2016. Factores de la motivación y desempeño laboral de los profesionales Médicos del hospital III Essalud. Perú Lima.

Hospital Víctor Ramos Guardia. Reporte de personal que labora en los servicios de hospitalización Huaraz- Ancash- Perú.

Barón Hernández 2017. Impacto del desempeño laboral de toma de decisiones a nivel estratégico. Universidad militar Nueva Granada.

Villanueva Medina 2017. Sistema para la toma de decisiones para la inteligencia de negocios del área comercial de la empresa Ingram MICRO. S.A Universidad Cesar Vallejo – Lima.

Revistas V/LEX 2017 Situación laboral definición, Legislación Federal actualizada. Perú Lima.

Reverso Diccionario 2020. La situación Laboral Español.

Diccionario RAE 2001. Definiciones de Situación Laboral, española.

Mario Margolles, Ignacio Donate 2015 Contrato o relación laboral y tipos de contratos III – Encuesta de salud para Asturias.

Clasificación Internacional Uniforme de ocupaciones (CIUO-089) 2020 Ilo Statistics Spanish.

WWW2.deloitte.com 2020. Situación del trabajo en México 2020.

WWW.amedirh.com.mx 2018 Tendencias del Entorno Laboral México 2019

www.coneval. Org.mx 2019 Estudios del derecho al trabajo 2018 Coneval. México

www, mejoresempleos.com.mx 2020 La situación laboral que dejó el 2019 – México.

englishbulletin.adapt.it Elena Rueda 2011 La situación laboral de los jóvenes en México

Sánchez Castañeda, Alfredo 2003 Hacia la decadencia del contrato de trabajo?, en, estudios en homenaje al Dr, Néstor de Buen y otros IJJ – UNAM- México.

Factorcapitalhumano.com leyes Julio 2020. Pandemia aumenta déficit Laboral. México.

datosmacro.expansion.com. 2020 Mercado laboral 2020 México.

Linkedin 2020 Informe de Empleos Emergentes México.

www.ilo.org documents publication- wcms_749659 2020 panorama Laboral en tiempos de Covid19: Impactos- Mexico.

idcoline.mxlaboral 2020 Cual es problema con el empleo en México

CePal/ oit 2020 coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Santiago

Coyuntura Laboral en América Latina 2015 protección Social Universal en mercados laborales con informalidad- caribe N° 12 (Lc/L.3998) Santiago.

Referencias Bibliográficas Ingles

Chacaltana j. v. Leung y M. Lee (2018), New Technologies and the transition to formality.the trend towards e , formality employment working paper 247 Ginebra.

Escudero, V. y otros (2019). ACTIVE LABOUR market programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a meta-analysis, The Journal Of Development studies, Vol 55 N° 12.

Policy Brief 2020 workin from home: a potential measure for mitigating the Covid19 pandemic Ginebra.

Heckman, James y Tim, Jara y otros 2006. The effects of cognitive abilities on labor outcomes and social behavior. Journal of labor economics INEI.

ANEXO 1
ENCUESTA



ENCUESTA SOBRE LA
SITUACION DE LOS
TRABAJADORES
PROFESIONALES DURANTE
LA PANDEMIA COVID19

*Obligatorio

1. ¿Sientes que la pandemia del Covid19 afecto tu salud emocional? *

- Si
- No
- Tal vez

2. ¿Has sentido que la pandemia te dejó en estado de inmovilización, confinamiento y sin ingresos? *

- Sí
- No
- Tal vez

3. ¿Hubiera llegado a un estado de incertidumbre, inestabilidad, angustia o estrés si dejaba de laborar durante la pandemia del Covid19? *

- Si
- No
- Tal vez

4. ¿Sientes que tu situación laboral como trabajador profesional durante pandemia del Covid19 ha cambiado? *

- Sí
- No
- Tal vez

5. ¿Sientes que la situación de tu contrato laboral ha sido afectado durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

6. ¿Sientes que ha influido el cambio, espacio y adaptación del horario laboral como trabajador profesional en esta pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

7. ¿El trabajo remoto ha influido en tu entorno familiar durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

8. ¿Aplico el protocolo sanitario en su vínculo familiar como método de prevención durante la pandemia del Covid19? *

- Si
- No
- Tal vez

9. ¿Has tenido necesidad de recibir algún bono de los programas sociales o privados durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

10. ¿Te has sentido discriminado por temor al contagio del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

11. ¿Te ha causado problemas en tu área laboral realizar trabajos remotos durante el Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

12. ¿Hubieras preferido solicitar la renuncia del contrato laboral durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

13. ¿Crees que has contribuido en la protección de los demás trabajadores profesionales en la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

14. ¿Crees que tu contrato laboral fue revocado durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

15. ¿Su condición laboral ha sido afectada por reducción de remuneraciones durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

16. ¿Ha variado notoriamente tus ingresos económicos en la época de la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

17. ¿Has dejado de percibir los beneficios sociales durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

18. ¿Tuviste dificultades en realizar el trabajo remoto y en tu permanencia en el trabajo por la pandemia? *

- Sí
- No
- Tal vez

19. ¿Se te han presentado dificultades o problemas en tu contrato con respecto a los beneficios laborales tales como gratificaciones y vacaciones pagadas? *

- Sí
- No
- Tal vez



20. ¿Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones laborales durante la pandemia del Covid19? *

- Sí
- No
- Tal vez

21. ¿Crees que tu organización ha sido capaz de afrontar las adversidades durante la pandemia del Covid19? *

- Si
- No
- Tal vez

Enviar

Tabla 10*Operacionalización de Variable*

Variables de estudio	Definición de concepto	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Situación Laboral de los trabajadores profesionales	Situación laboral estudia el tipo de contrato con el que se incorporan a trabajar en la empresa, en el tiempo medio permanencia en la organización, su categoría laboral y los departamentos para los que desarrollan su actividad.	Salud emocional	Salud laboral	Si (2) Tal vez (1) No (0)
		Contrato Trabajo	Prestación de servicio	Si (2) Tal vez (1) No (0)
			Locación de servicio	No (0)
			Beneficios Sociales	
		Tiempo de permanencia	Constancia	Si (2)
			Perseverancia	Tal vez (1)
			Estabilidad	No (0)
		Áreas Laborales	Acto voluntario	
			Duración	Si (2)
			Distribución	Tal vez (1)
			Organización	No (0)
			Agrupación	

Tabla 11*Matriz de Consistencia*

Título: Diagnóstico sobre la Situación laboral de trabajadores Profesionales afectados por Covid19 distrito de San Martin de Porres cuarta etapa 2020

Autor: Rojas Obregón, Consuelo Ayda

Problema	Objetivos	Variables e indicadores		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la IV etapa 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>(1) ¿Cuál es la inestabilidad emocional de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martín de Porres en la cuarta etapa 2020?</p> <p>(2) ¿Cuál es la adaptación a otro espacio y/u horario laboral de los</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Describir la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por el Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la cuarta etapa 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>(1) Describir la Situación Emocional de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020.</p> <p>(2) Describir las condiciones laborales de los trabajadores profesionales, afectados por Covid19 en distrito de San</p>	<p>Variable: Situación Laboral de los trabajadores profesionales</p>		
		Dimensiones	Ítems	Escala/valores
		Salud emocional	Salud laboral	Si (2) Tal vez (1) No (0)
			Prestación de servicio	Si (2)
		Contrato de Trabajo	Locación de servicio	Tal vez (1) No (0)
			Beneficios Sociales	
			Constancia	Si (2)
		Tiempo de permanencia	Perseverancia	Tal vez (1)
			Estabilidad	No (0)

trabajadores profesionales que dejaron de percibir sus ingresos económicos afectados por Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la cuarta etapa 2020?

(3) ¿Cuáles son las condiciones de trabajo y vinculación laboral de contratos y de locación de servicios de trabajadores profesionales afectados por Covid19, en el distrito de San Martin de Porres, en la IV etapa2020?

(4) ¿Cuál es el tiempo de permanencia en la situación laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020?

(5) ¿Cuál es el área laboral en la situación laboral de los trabajadores afectados por Copvid19 en el distrito

Martin de Porres en la IV etapa 2020

(3) Describir las condiciones de contratos laborales de los trabajadores profesionales afectados por Covid19, en el distrito de San Martin de Porres, en la IV etapa 2020

(4) Describir el tiempo de permanencia, adaptación a otro espacio y/u horario laboral de los trabajadores profesionales que dejaron de percibir ingresos económicos afectados por Covid19, en el distrito de San Martin de Porres en la cuarta etapa 2020

(5) Describir el área laboral de los trabajadores profesionales afectados por Covid19 en el distrito de San Martin de Porres en la IV etapa 2020, y que contribuyan en la recuperación de su situación económica y la estabilidad emocional en los trabajadores profesionales.

Áreas
Laborales

Acto
voluntario

Duración
Distribución
Organización
Agrupación

Si (2)
Tal vez (1)
No (0)

de San Martín de Porres
en la IV etapa 2020?

Tipo y diseño de
investigación

Tipo: Cuantitativa

Diseño: Exploratorio y
descriptivo

Población y muestra

Población: trabajadores
profesionales en San Martín de
Porres de la IV Etapa 2020

Tipo de muestreo: no
probabilístico

Tamaño de muestra: 25

Técnicas e instrumentos

Técnicas: encuesta

Instrumentos:
encuesta

Estadística a utilizar

descriptiva:
no experimental

Tabla 12
Fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	21

Tabla 13
Estadísticas del total de elemento

Estadísticas de total de elemento				
	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
VAR00001	25,0800	55,410	,392	,778
VAR00002	25,1200	51,943	,629	,763
VAR00003	25,1600	58,723	,064	,795
VAR00004	24,9600	55,207	,428	,776
VAR00005	25,3600	52,240	,514	,769
VAR00006	24,8800	59,943	-,025	,796
VAR00007	25,3600	59,073	,015	,800
VAR00008	24,7600	60,857	-,142	,797
VAR00009	25,6800	55,727	,249	,786
VAR00010	25,8000	52,250	,508	,769

VAR000 11	25,6800	52,560	,462	,772
VAR000 12	25,9600	52,623	,478	,771
VAR000 13	24,8800	56,943	,308	,782
VAR000 14	25,8800	49,693	,691	,755
VAR000 15	25,4400	50,340	,649	,759
VAR000 16	25,0000	54,917	,408	,777
VAR000 17	25,5200	48,843	,758	,750
VAR000 18	25,8800	51,443	,585	,764
VAR000 19	25,9200	53,160	,417	,775
VAR000 20	25,5200	64,677	-,355	,824
VAR000 21	24,9600	59,790	-,011	,796

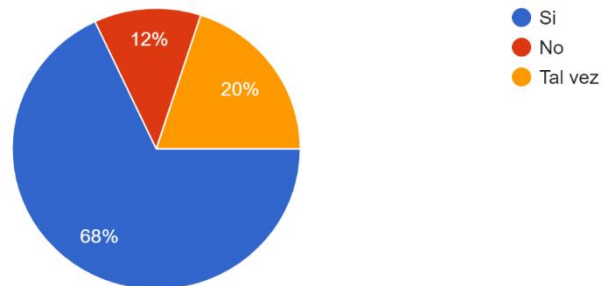
Ilustración

6

Cuadro estadístico para la pregunta 1 de la encuesta. Elaboración propia

1. ¿Sientes que la pandemia del Covid19 afecto tu salud emocional?

25 respuestas



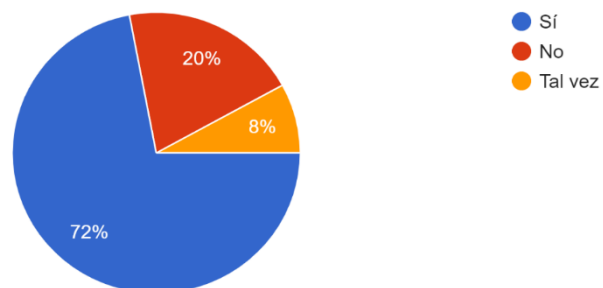
Ilustración

7

Cuadro estadístico para la pregunta 2 de la encuesta. Elaboración propia

2. ¿Has sentido que la pandemia te dejo en estado de inmovilización, confinamiento y sin ingresos?

25 respuestas



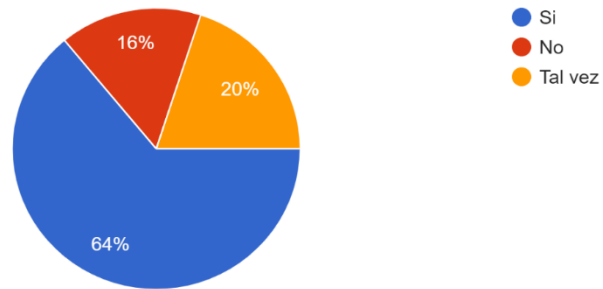
Ilustración

8

Cuadro estadístico para la pregunta 3 de la encuesta. Elaboración propia

3. ¿Hubiera llegado a un estado de incertidumbre, inestabilidad, angustia o estrés si dejaba de laborar durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



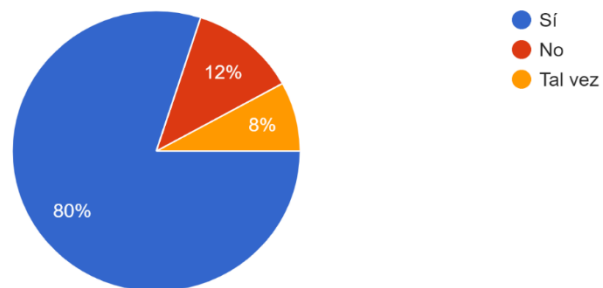
Ilustración

9

Cuadro estadístico para la pregunta 4 de la encuesta. Elaboración propia

4. ¿Sientes que tu situación laboral como trabajador profesional durante pandemia del Covid19 ha cambiado?

25 respuestas



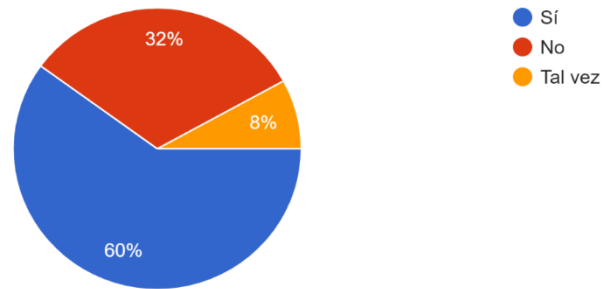
Ilustración

10

Cuadro estadístico para la pregunta 5 de la encuesta. Elaboración propia

5. ¿Sientes que la situación de tu contrato laboral ha sido afectado durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



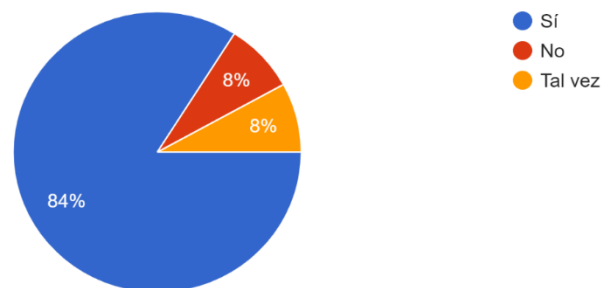
Ilustración

11

Cuadro estadístico para la pregunta 6 de la encuesta. Elaboración propia

6. ¿Sientes que ha influido el cambio, espacio y adaptación del horario laboral como trabajador profesional en esta pandemia del Covid19?

25 respuestas



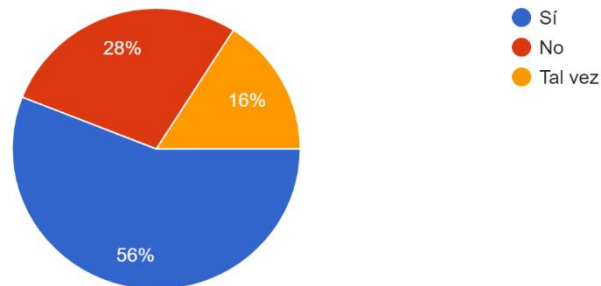
Ilustración

12

Cuadro estadístico para la pregunta 7 de la encuesta. Elaboración propia

7. ¿El trabajo remoto ha influido en tu entorno familiar durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



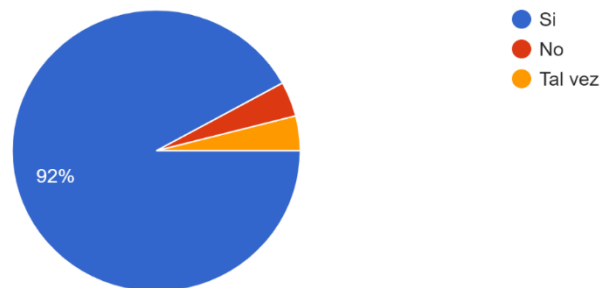
Ilustración

13

Cuadro estadístico para la pregunta 8 de la encuesta. Elaboración propia

8. ¿Aplico el protocolo sanitario en su vínculo familiar como método de prevención durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



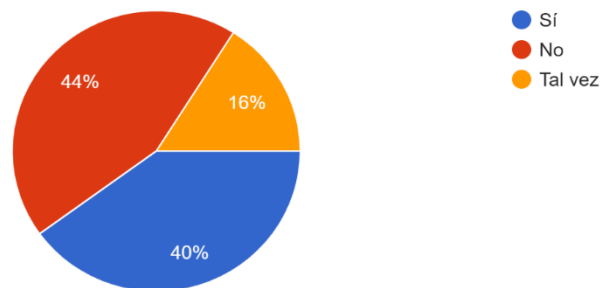
Ilustración

14

Cuadro estadístico para la pregunta 9 de la encuesta. Elaboración propia

9. ¿Has tenido necesidad de recibir algún bono de los programas sociales o privados durante la pandemia del Covid19

25 respuestas



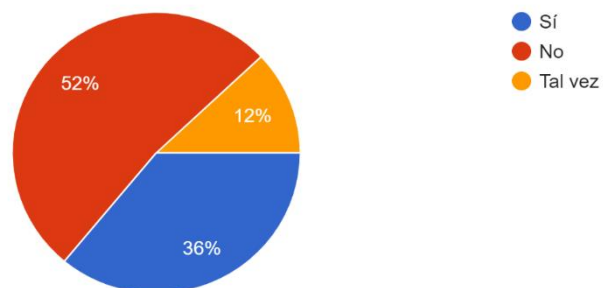
Ilustración

15

Cuadro estadístico para la pregunta 10 de la encuesta. Elaboración propia

10. ¿Te has sentido discriminado por temor al contagio del Covid19?

25 respuestas

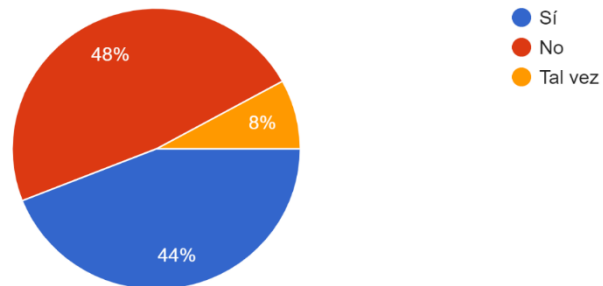


Ilustración

16

Cuadro estadístico para la pregunta 11 de la encuesta. *Elaboración propia*

11. ¿Te ha causado problemas en tu área laboral realizar trabajos remotos durante el Covid19?
25 respuestas

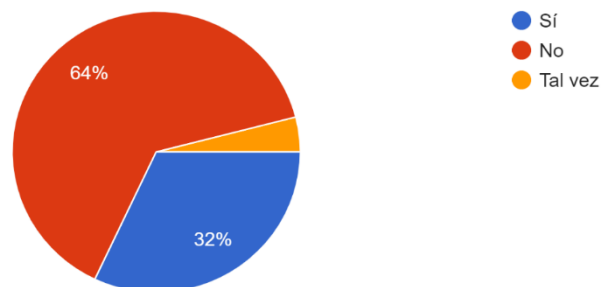


Ilustración

17

Cuadro estadístico para la pregunta 12 de la encuesta. *Elaboración propia*

12. ¿Hubieras preferido solicitar la renuncia del contrato laboral durante la pandemia del Covid19?
25 respuestas



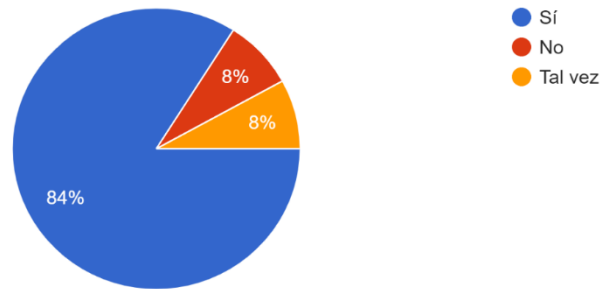
Ilustración

18

Cuadro estadístico para la pregunta 13 de la encuesta. Elaboración propia

13. ¿Crees que has contribuido en la protección de los demás trabajadores profesionales en la pandemia del Covid19?

25 respuestas



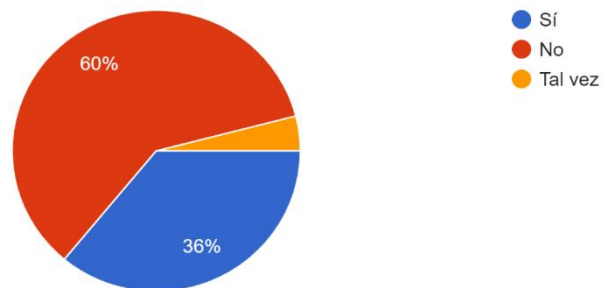
Ilustración

19

Cuadro estadístico para la pregunta 14 de la encuesta. Elaboración propia

14. ¿Crees que tu contrato laboral fue revocado durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



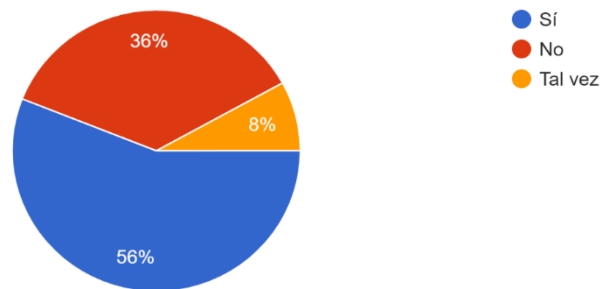
Ilustración

20

Cuadro estadístico para la pregunta 15 de la encuesta. Elaboración propia

15. ¿Su condición laboral ha sido afectada por reducción de remuneraciones durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



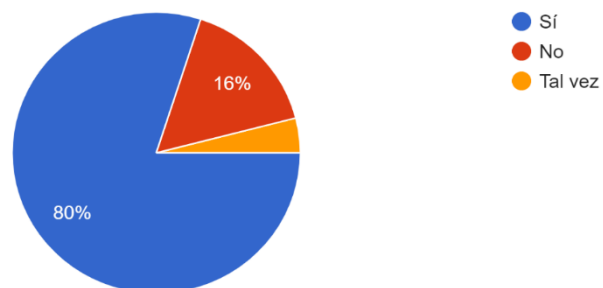
Ilustración

21

Cuadro estadístico para la pregunta 16 de la encuesta. Elaboración propia

16. ¿Ha variado notoriamente tus ingresos económicos en la época de la pandemia del Covid19?

25 respuestas



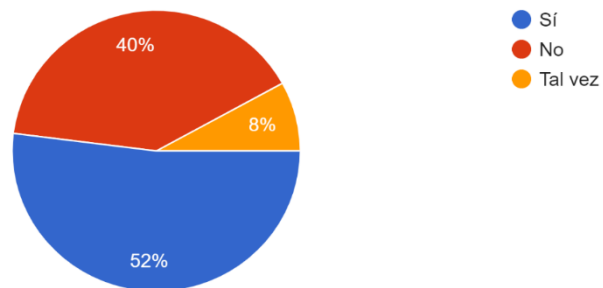
Ilustración

22

Cuadro estadístico para la pregunta 17 de la encuesta. *Elaboración propia*

17. ¿Has dejado de percibir los beneficios sociales durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



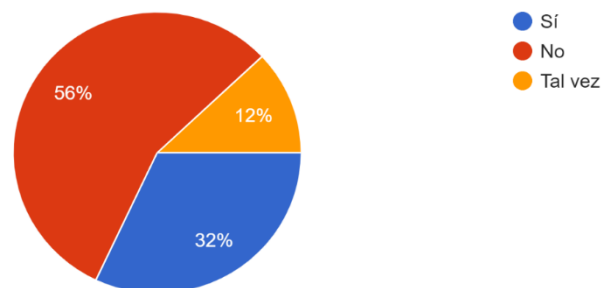
Ilustración

23

Cuadro estadístico para la pregunta 18 de la encuesta. *Elaboración propia*

18. ¿Tuviste dificultades en realizar el trabajo remoto y en tu permanencia en el trabajo por la pandemia?

25 respuestas



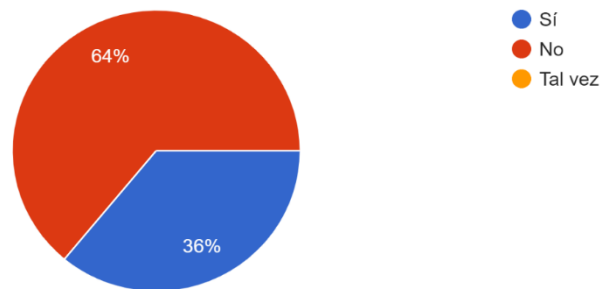
Ilustración

24

Cuadro estadístico para la pregunta 19 de la encuesta. Elaboración propia

19. ¿Se te han presentado dificultades o problemas en tu contrato con respecto a los beneficios laborales tales como gratificaciones y vacaciones pagadas?

25 respuestas



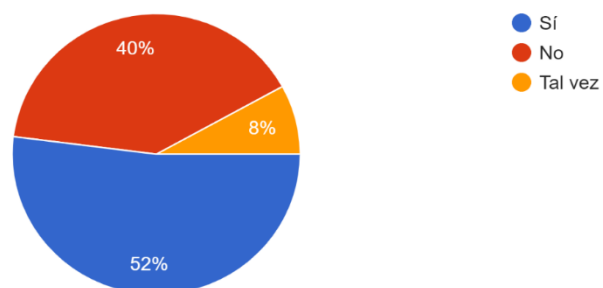
Ilustración

25

Cuadro estadístico para la pregunta 20 de la encuesta. Elaboración propia

20. ¿Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones laborales durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas



Cuadro estadístico para la pregunta 21 de la encuesta. Elaboración propia

21. ¿Crees que tu organización ha sido capaz de afrontar las adversidades durante la pandemia del Covid19?

25 respuestas

