

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales  
durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023**

**TESIS**

Para optar el título de abogada

Autor Br. Julissa Tatiana Melgar Morán

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Mg. Javier Ruperto Rojas Jiménez  
ORCID 0000-0001-9734-064X

(Presidente)

Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz  
ORCID 0000-0001-9688-5007

(Secretario)

Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
ORCID N° 0000-0001-6750-4527

(Asesor-Vocal)

**Tumbes, 2024**

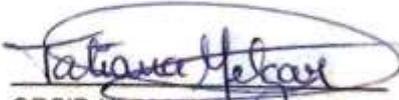
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



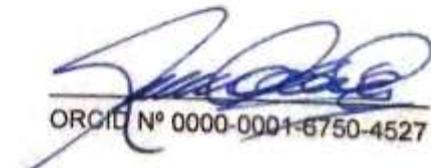
**Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.**

Br. Julissa Tatiana Melgar Morán  
Autora

  
ORCID N° 0009-0008-5152-5129

Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
Asesor

  
ORCID N° 0000-0001-6750-4527

**Tumbes, 2024**

## CERTIFICACIÓN

El que suscribe, yo, Mg. Frank Alexander Díaz Valiente, de nacionalidad peruana, debidamente identificado con documento nacional de identidad peruano número 46378953, quien en la actualidad es Docente Universitario en la Categoría Auxiliar y se encuentra adscrito a la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes.

Certifico

Que, la tesis titulada “Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes - 2023”, debidamente presentada por la Bachiller Julissa Tatiana Melgar Morán, la misma que ha sido asesorada y revisada por mi persona; por tanto por medio de la presente certificación, autorizo la presentación de la presente tesis en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes, para su respectiva calificación y posterior aprobación.

Tumbes, 22 de julio del 2024.



Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
D.N.NI N° 46378953



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Tumbes, al noveno día del mes de Julio del dos mil veinticuatro, siendo las 18.00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado de tesis, designado mediante Resolución Decanal N° 82-2024/UNTUMBES-FDCP-D(e); del 02 de abril del 2024 integrado por el Mg. Javier Ruperto Rojas Jiménez con DNI N° 43446519 en su condición de presidente, Mg. Frank Alexander Díaz Valiente con DNI N° 46378953 Asesor-vocal de Tesis y el Accesitario el Mg. Alexander Víctor Quispe Aguedo con DNI N° 4397712, quien asumió en calidad de Secretario, por ausencia del miembro titular Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz con DNI N° 02832343, para la sustentación en acto público de la tesis titulada: "Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes-2023" ejecutada por la Bachiller Melgar Moran, Julissa Tatiana, para optar el Título Profesional de Abogada, la que se realiza en FORMA PRESENCIAL, en el Sala de Simulación de Audiencias de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

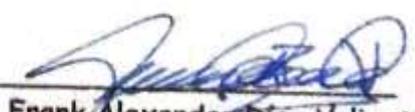
En conformidad con el artículo 71 y siguientes del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa de la tesis, amparado en las normas reglamentarias invocadas. El presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra de la Bachiller **JULISSA TATIANA, MELGAR MORAN** para que proceda a la sustentación de la Tesis.

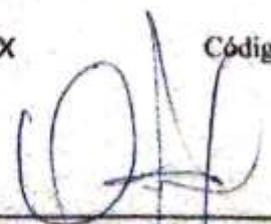
Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 75 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por mayoría con el calificativo de Regular (X) Buena ( ) Muy Buena ( ) y Sobresaliente ( ).

Por tanto, la Bachiller, queda **APTA**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogada, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las ~~19~~ 7 horas con ~~30~~ minutos, del mismo día, el presidente del jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

  
Mg. Javier Ruperto Rojas Jiménez  
DNI N.° 43446519  
Código ORCID: 0000-0001-9734-064X  
Presidente de Jurado de Tesis

  
Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
DNI N° 46378953  
Código ORCID: 0000-0001-6750-4527  
Asesor-vocal

  
Mg. Alexander Víctor Quispe Aguedo  
DNI N° 43977129  
Código ORCID: 0000-0001-93234794  
Accesitario

# Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023

*por* Julissa Tatiana Melgar Morán

---

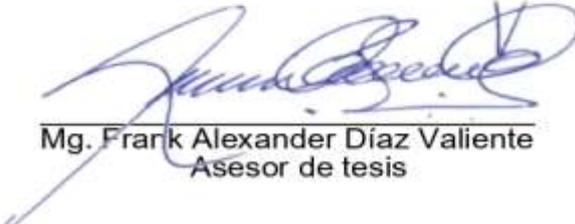
**Fecha de entrega:** 22-jul-2024 10:58a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2343690644

**Nombre del archivo:** Tesis-Julissa\_Melgar...docx (669.86K)

**Total de palabras:** 23213

**Total de caracteres:** 132285



Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
Asesor de tesis

# Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

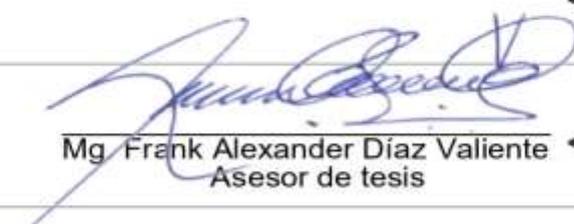
PUBLICACIONES

6%

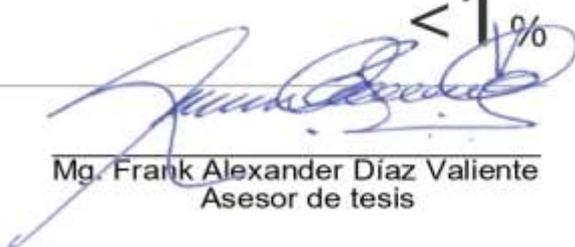
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

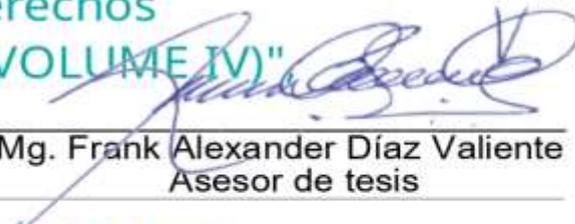
1	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://mail.travimus.com">mail.travimus.com</a> Fuente de Internet	<1%

  
Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
Asesor de tesis

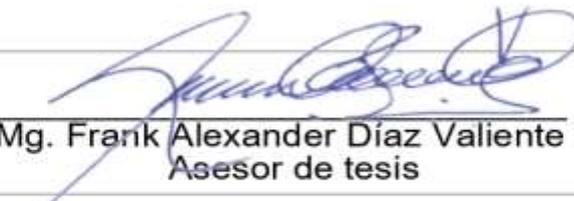
9	<a href="http://www.asecoint.com.pe">www.asecoint.com.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.minsalud.gov.co">www.minsalud.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
15	<a href="http://www.infogremiales.com.ar">www.infogremiales.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.cgever.gob.mx">www.cgever.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://vbook.pub">vbook.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://repositorio.uasb.edu.ec">repositorio.uasb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://iesiperu.org.pe">iesiperu.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %



Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
Asesor de tesis

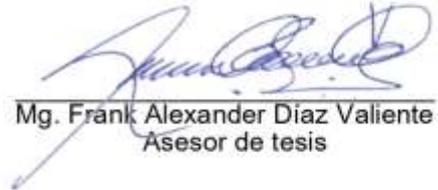
		<1 %
21	Submitted to Colegio Logos Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	<1 %
27	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)" Brill, 2023 Publicación	<1 %
	 Mg. Frank Alexander Díaz Valiente Asesor de tesis	
29	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %

30	<a href="http://revistas.pucp.edu.pe">revistas.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://actualidadlaboral.com">actualidadlaboral.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://quantumconsultores.com">quantumconsultores.com</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://www.enfoquederecho.com">www.enfoquederecho.com</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.jmcpri.net">www.jmcpri.net</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://repositorio.ulasalle.edu.pe">repositorio.ulasalle.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://doku.pub">doku.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://emprendedores.tv">emprendedores.tv</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://www.observatorionegociacioncolectiva.org">www.observatorionegociacioncolectiva.org</a> Fuente de Internet	<1 %

  
Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
Asesor de tesis

Excluir citas Activo  
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Mg. Frank Alexander Díaz Valiente  
Asesor de tesis

## DEDICATORIA

Con amor y cariño para ellos, mi familia:

### **A mi querido viejito gruñón, Carlos, y mi preciosa Ester.**

A ti papá, por enseñarnos aplicar a mis hermanos y a mí, el ojo al guía. Te quiero. A ti mamá, por ser mi amor eterno. Mi ángel de la guarda (extracto de la letra: Arrullo de Estrellas-ZoeTheBand). Los amo y quiero.

### **A mis hermanos, Carlos Christian y Maryuri Katerine.**

A ustedes por ser ejemplo de perseverancia y superación de vida. Por mantenernos unidos y aprender de nuestras diferencias.

### **A mi pequeño sobrino, Kenneth Zabdiel.**

Para que sepa y entienda que la única forma de superarse en este mundo, es educándose.

### **A mis abuelos, Juan en el cielo, e Isabel en la tierra.**

esencia.

### **A mis bellas tías, Lía Alicia y Angélica Lucía.**

Por sus consejos, por sacarme siempre una sonrisa y por brindarnos alegría y vida a nuestra familia: Los Casariego.

### **A mi bebé, Mafi.**

Por ser mi angelito de cuatro patitas en el cielo. Por cuidarme y protegerme Te extraño.

### **A mi hermosa, Bahandi.**

Por su dulce amor.

### **A mí.**

Porque sé de dónde vengo, sé dónde voy. Por eso sé dónde estoy, no me avergüenza lo que soy. Sé cuál es mi lugar y a dónde pertenezco Lo que no me corresponde y lo que merezco. Soy sangre de mi sangre y soy mi costumbre. Soy mis hábitos y códigos y mis incertidumbres. Soy mis decisiones y mis elecciones. Soy mis acciones, solo y en la muchedumbre. Soy mis creencias y mis carencias. Soy mi materia y mi esencia. Soy mi presencia, mi ausencia, mi conciencia y mi apariencia, soy mi procedencia. Soy vigencia y mi experiencia. Soy mi pasado y mi vigencia. Y esa vivencia es la referencia que con otros me une y me diferencia **(parte de la letra de la canción Hijo de Hernández-Cuarteto de Nos).**

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a estas maravillosas personas desde el inicio del proyecto de investigación hasta este momento en que se culmina con el informe final de tesis:

A mi jefa, **Ana María Palacios Chumbe**. A ti, por la ayuda, las facilidades de laborales para poder lograr este objetivo. Por nunca dejar de confiar en mí y a enseñarme a luchar contra las adversidades del trabajo. De todo corazón, infinitas gracias.

A mi compañero de trabajo, **José Fernando Michael Alva Cieza**, por ser mi soporte laboral, por las funciones asumidas durante el tiempo de ejecución de esta tesis.

A mi hermano, **Mg. Carlos Christian Melgar Morán**, por amar la investigación y transmitírmela. Por absolver todas mis dudas con simples ejemplos. Por ser mi papá-amigo durante estos 27 años de vida. Por enseñarme que hay un mejor futuro saliendo de nuestra zona de confort.

Y a todos los trabajadores de la entidad financiera, **Caja Piura-Sede Tumbes**, por el tiempo y disponibilidad en el desarrollo de la encuesta. Siendo ustedes, la población principal y beneficiarios en esta investigación. Muchas gracias.

## ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN.....	PÁG 19
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	PÁG.21
2.1. BASES TEÓRICAS.....	PÁG.21
2.2. ANTECEDENTES.....	PÁG. 43
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	PÁG. 50
3. MATERIALES Y MÉTODOS.....	PÁG. 52
3.1.TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	PÁG. 52
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	PÁG. 53
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	PÁG. 55
3.4 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	PÁG. 56
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	PÁG. 58
4.1 RESULTADOS.....	PÁG. 58
4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	PÁG. 72
5. CONCLUSIONES.....	PÁG. 92
6. RECOMENDACIONES.....	PÁG. 94
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	PÁG. 95
ANEXOS.....	PÁG. 106

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra del estudio .....	54
Tabla 2: Resultados de la prueba de fiabilidad.....	56
Tabla 3: Resultados de la primera dimensión de la primera variable .....	59
Tabla 4: Resultados de la segunda dimensión de la primera variable .....	61
Tabla 5: Resultados de la tercera dimensión de la primera variable .....	63
Tabla 6: Resultados de la primera dimensión de la segunda variable .....	64
Tabla 7: Resultados de la segunda dimensión de la segunda variable .....	67
Tabla 8: Resultados de la correlación entre las variables .....	69
Tabla 9: Correlación entre las dimensiones de las variables de estudio .....	70

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.....	107
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	108
Anexo 3: Cuestionario.....	109
Anexo 4: Resultados del Spss.....	112

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, se analizó la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023. se empleó como metodología de tipo descriptivo-explicativo, se utilizó el diseño no experimental, se usó un enfoque cuantitativo y se manejó la hipótesis deductiva, cuya población estuvo conformada por 50 trabajadores de la entidad financiera Caja Piura de Tumbes, en la cual se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario realizado por la investigadora y validado por expertos. Los resultados reflejan que la respuesta de los trabajadores que obtuvo mayor frecuencia fue “De acuerdo”, tanto para la percepción de las medidas adoptadas y para la protección de los derechos laborales. Sin embargo, la prueba estadística Rho de Spearman indicó que existe correlación positiva muy baja no significativa ( $Rho: 0,113; p = 0,436$ ). Esto se debe a que el empleador no accedió a aumentar la remuneración económica de los trabajadores, comprometiendo así el derecho a un salario justo. Además, la percepción de los trabajadores fue neutra respecto al respeto al derecho de la libertad sindical y al ajuste de personal. Asimismo, ninguna de las dimensiones mostró una relación significativa entre sí. Finalmente, se debe considerar que el tamaño muestral fue pequeño, lo cual podría haber afectado los resultados.

Palabras claves: Medidas adoptadas, protección de derechos laborales, emergencia sanitaria, Covid-19.

## ABSTRACT

In this research work, the perception of workers about the measures adopted and the protection of labor rights during the health emergency at Caja Piura de Tumbes 2023 was analyzed. The descriptive-explanatory methodology was used, the non-experimental design, a quantitative approach was used and the deductive hypothesis was handled, whose population was made up of 50 workers from the Caja Piura de Tumbes financial institution, in which the survey was applied as a technique and the questionnaire carried out by the researcher as an instrument. and validated by experts. The results reflect that the response of the workers that obtained the highest frequency was "Agree", both for the perception of the measures adopted and for the protection of labor rights. However, Spearman's Rho statistical test indicated that there is a very low, non-significant positive correlation (Rho: 0.113;  $p = 0.436$ ). This is because the employer did not agree to increase the workers' financial remuneration, thus compromising the right to a fair wage. Furthermore, the workers' perception was neutral regarding respect for the right to freedom of association and personnel adjustment. Likewise, none of the dimensions showed a significant relationship with each other. Finally, it should be considered that the sample size was small, which could have affected the results.

Keywords: Measures adopted, protection of labor rights, health emergency, Covid-19.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Medidas adoptadas y protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023”, se desarrolló básicamente en un tema que causó mucho debate y coyuntura e impacto en la salud, el empleo, la economía y el bienestar social de las personas durante el periodo de marzo 2020 hasta finales del 2022, como es el Covid-19, y que según el Decreto Supremo N° 003-2023-SA, de fecha 24 de febrero de 2023, en el que oficialmente se levanta el estado de emergencia en su totalidad.

Tomándose como objeto de investigación un grupo de trabajadores de menores de 60 años. Por lo que, se verificaron diversos estudios realizados a nivel nacional e internacional, indicándose el sector, población, edad, como es la investigación hecha por Sánchez Barajas et al.(2020), en Venezuela, se encontró que las personas de 20 a 39 años que emigraron de países vecinos por la falta de empleo eran el grupo más afectado por el Covid-19 (Pág. 19). De la misma forma, el reporte brindado por el Centro Nacional de Epidemiología (2020) del Ministerio de Salud, más de 164,531 de personas entre niños y adultos menores de 60 años, presentaron casos positivos del Covid-19 (Pág. 24).

Siguiendo este hilo, un informe hecho por CONFIEP (2020), indicó que, se registró una reducción interanual del empleo de 47.6%, y de 55.0%; esto es, una pérdida de 2.7 millones de puestos de trabajo, en trabajadores de 0 a 60 años de edad a nivel nacional (Pág. 7).

Para alcanzar los objetivos de este estudio se tuvo que revisar las investigaciones de Ferrero Barboza y Perez Pozzuoli (2022), Gonzales Romero (2021), Gomero Cuadra y Rivera Piedra (2022), Escuela Nacional De Administración Pública (2021).

El objetivo general fue analizar la percepción que tiene los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura de Tumbes, sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales, con especial atención a la legislación laboral.

La importancia de este estudio radicó en la necesidad de garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores durante la pandemia y en situaciones similares en el futuro.

Se decidió realizar este tema de investigación en 2023, ya que no hubo informes post-epidemia, y porque tenía como meta brindar información cómo estas medidas fueron adaptadas durante la emergencia, el impacto de la epidemia en los derechos de los trabajadores, las políticas que se establecieron para proteger adecuadamente a los trabajadores, su salud, el medio ambiente y la seguridad en el trabajo.

## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 2.1. BASES TEÓRICAS

##### 2.1.1. MEDIDAS ADOPTADAS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LA CAJA PIURA DE TUMBES 2023

Las percepciones de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante una emergencia sanitaria variaron según las circunstancias y experiencias individuales. Sin embargo, surgieron algunas realizaciones generales con respecto a las acciones tomadas en esta etapa.

Es importante señalar que estas percepciones varían dependiendo de las circunstancias individuales de cada trabajador y de la efectividad de las medidas adoptadas en su lugar de trabajo. Asimismo, es primordial que los empleadores hayan evaluado y resuelto las inquietudes de los trabajadores generando confianza y asegurando una percepción positiva de las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria.

a. Decretos de urgencia adoptado durante la pandemia de COVID-19. El Gobierno del Perú mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, por un período inicial de 90 días calendario e implementó medidas preventivas y de control para evitar la propagación del nuevo coronavirus (Congreso, 2020).

El 15 de marzo, el Congreso (2020), a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, presentó diversas medidas para prevenir la propagación del nuevo coronavirus en la región peruana. Una de las medidas propuestas por el gobierno peruano ha generado debate y preocupación entre trabajadores y empleadores tanto del sector público como del privado, tras una decisión del consejo, se vieron

obligados a cambiar la forma en que realizaban el trabajo productivo. Debido a esto, el brote de COVID-19 obligó al gobierno a detener el trabajo en dos áreas del país para evitar que se propague demasiado.

En el 2020, el Congreso desde el inicio de la emergencia sanitaria hasta su apogeo, mediante el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, artículo 3 inciso a):

*“Trabajo remoto: Prestación de servicio subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores” (Pág. 2).*

En síntesis, el gobierno se promulgó una serie de medidas laborales relacionadas con el trabajo a distancia con el propósito de introducir para el sector privado medidas provisionales para prevenir la propagación del virus.

Decreto Supremo N° 011-2020-TR, modificó lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 para reducir las pérdidas económicas que sufren los trabajadores y empleadores a través de medidas internas en un estado de emergencia el Congreso (2020), facultó a las autoridades estatales a promulgar leyes laborales que garanticen los derechos de los trabajadores durante el período de cuarentena y 5 días calendario después de la infección por coronavirus. Además, con el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el gobierno permitió que las empresas se beneficien de una suspensión

perfecta de labores, y a través del Decreto Supremo N° 011-2020 se desarrollaron sus conceptos básicos.

En el mismo año 2020, el Congreso a través del Decreto Legislativo N° 1499, en el cual autoriza al Poder Ejecutivo se comprometan a proteger los derechos de los trabajadores durante la cuarentena. Esto quiere decir que el citado Decreto Legislativo prevé diversas medidas para garantizar y controlar los derechos de los trabajadores del sector público ante una emergencia sanitaria, teniendo en cuenta las siguientes disposiciones:

*-En el caso del Art. 2, Gestión o la administración laboral, los empleadores y los trabajadores pueden utilizar tecnologías digitales de información y comunicación para emitir, transmitir y almacenar documentos relacionados con el trabajo en sustitución de las firmas físicas y holográficas (Pág. 1).*

*-Con relación al Art. 3.- Negociación colectiva, en el caso de comunicación entre sindicatos y empleadores, como notificación de nóminas de gestión y cambios a las mismas, sobre renuncias o expulsiones de sindicalistas, la demanda de cuotas sindicales, la presentación de inicio de trabajo colectivo y la notificación de las prestaciones mínimas en caso de huelga que no se haga de forma presencial, por correo electrónico u otros medios digitales. a la contraparte la dirección de correo electrónico correspondiente o el medio de comunicación digital seleccionado. Esto puede incluir miembros del sindicato y otros representantes. En relación con actividades sindicales como la reforma de los estatutos, el nombramiento y sustitución de directores, la elección de delegados y la organización sindical, insertadas tecnologías como la grabación de audio y vídeo, el correo electrónico y la mensajería instantánea (Pág. 1).*

*-En la situación del Art. 4.- Comunicaciones entre trabajadores y Empleadores, establece que, cuando los actos de actividad sindical deban ser denunciados ante la Administración del Trabajo o constituyan requisito o condición de un procedimiento administrativo ante dicha agencia, el acta deberá contener lo siguiente: La realización de actividades sindicales podrá ser sustituida por una declaración jurada del secretario general o de cualquier otra autoridad competente, autorizado por el órgano estatutario del sindicato o, en su caso, por el representante de los trabajadores para indicar los nombres completos y documentos de identificación de los participantes en esta promoción y aceptar la decisión correspondiente. (Pág. 2)*

b. Medidas sanitarias en la Pandemia Covid –19 adoptadas para prevenir su propagación en centros laborales.

El Ministerio de Salud a través de la R.M. 448-2020, define que,

*“La nueva infección por coronavirus es causada por el virus del síndrome respiratorio agudo severo humano (SARS COV-2), que apareció por primera vez en Wuhan, provincia de Hubei, República Popular China, en diciembre de 2019” (Ministerio de Salud, 2020, pàg. 9).*

Esto significa que el virus que causa el COVID-19 es un nuevo coronavirus que aún no se detectaba en humanos, pero que se propagaba de persona a persona de forma desconocida.

Así se propagó el Covid-19 por el mundo y llegó a Perú en marzo de 2020. Por ello, el expresidente Martín Vizcarra declaró estado de emergencia y emitió medidas, restricciones y lineamientos. Una de esas pautas fue la RM 448-2020 del Ministerio de Salud (2020), que

estableció las siguientes siete pautas básicas de uso obligatorio con base en criterios epidemiológicos:

*1.- Limpieza y desinfección de los centros de labores, el propósito de este primer lineamiento fue garantizar superficies libres de COVID-19. Por ello, se aplicaron procesos de limpieza y desinfección del ambiente, mobiliario, herramientas, equipos, vehículos, etc. El cumplimiento debió verificarse al comienzo de cada jornada laboral y determinarse la frecuencia de limpieza y desinfección a lo largo del día (Pág. 18).*

*2.- Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo, tuvo como objetivo que todos los responsables de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) lograran que los empleados reconocieran el riesgo de exposición al virus COVID-19 al que estuvieron expuestos en el lugar de trabajo y el llenado del cuadro de síntomas y entregarlo al empleador, el control de temperatura a la entrada del centro de labores, tratar a todo trabajador como sospechoso de contagio de Covid-19 de acuerdo a las indicaciones del MINSA. Además, las pruebas de vigilancia serológica o molecular debieron ser obligatorias para los trabajadores de alto y muy alto riesgo de exposición y en los casos de riesgo medio y bajo, las pruebas debieron ser solo con indicación profesional (Pág. 18).*

*3.- La obligación de lavarse y desinfectarse las manos, esto señala que el empleador estaba obligado a proporcionar cantidades suficientes de productos de limpieza y desinfección como agua potable, jabón líquido, toallas de papel y alcohol. De igual forma, los principales puntos de desinfección o limpieza debían estar ubicados en la*

*entrada al lugar de trabajo, y cada punto de limpieza o desinfección debía contar con señalización que indicara la adecuada limpieza y consumo de alcohol (Pág. 20).*

*4.- Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo, enumera las medidas que el empleador tomó para educar a los trabajadores, como proporcionar información sobre COVID-19 y los procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo., es obligatorio el uso de mascarilla durante la jornada laboral, la mascarilla debe estar adaptada al riesgo de exposición. Además, informar de inmediato los síntomas de COVID-19, proporcione recursos para abordar las inquietudes de los empleados relacionadas con COVID-19 y comuniqué constantemente las medidas preventivas para evitar el contagio (Pág. 20).*

*5.- Medidas preventivas de aplicación colectiva, las siguientes medidas están dirigidas a la transmisión de la enfermedad del nuevo coronavirus (Covid-19): Estos incluyen el uso obligatorio de corrector para tapar nariz y boca, ventilación del ambiente y mantener las puertas abiertas para evitar el contacto constante con manijas y botones. El distanciamiento social entre empleados es de al menos 1 metro. Se recomienda que las reuniones de negocios y capacitaciones se realicen de manera virtual. Se debe mantener la distancia social durante las reuniones en persona. El uso de medios digitales es promovido. Proteger a los empleados en áreas de atención al cliente. Evite las colas al entrar al lugar de trabajo. Establecer ubicaciones estratégicas para la recolección de EPP (Pág. 20-21).*

*6.- Medidas de protección personal, en este sentido, para minimizar el riesgo de contagio en el trabajo, el empresario*

*ha organizado la provisión de equipos de protección individual y ha tomado medidas para garantizar su uso adecuado y obligatorio de acuerdo con las instrucciones de los profesionales médicos. El uso de máscaras FFP2, N95 y equivalentes está destinado únicamente a empleados que tienen un riesgo alto o muy alto de contraer COVID-19. Por lo tanto, los empleados de riesgo medio deben cumplir con estándares mínimos para una combinación de mascarillas quirúrgicas (desechables) o protección facial, y los empleadores deben proporcionar al menos tres mascarillas reutilizables y lavables (Pág. 21-22).*

*7.- Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del COVID-19, en el último lineamiento, los empleadores monitoreaban constantemente la salud de sus trabajadores durante la pandemia. Se controlaba la temperatura de todos los empleados al ingreso y salida del trabajo. Esto se aplicaba a los centros con más de 20 empleados. Las temperaturas superiores a 37,5°C tenían que ser monitoreadas, pero los trabajadores con temperaturas superiores a 38,0°C y que muestren síntomas fueron enviados a casa y controlados por exposición a otros riesgos laborales (Pág. 22).*

c. Trabajo remoto vs Teletrabajo durante la pandemia de covid – 19. En el Perú, luego de declararse el estado de emergencia por la amenaza del COVID-19, según autores Ascencios Balbín et al. (2021), se introdujo como medida excepcional y temporal el “trabajo remoto”, los trabajadores pudieron participar en este sistema para cumplir con sus deberes desde el hogar tanto como sea posible, manteniendo la seguridad laboral y la productividad del empleador, y mitigando el mayor riesgo de infección con COVID-19, evitando asistir al centro de labores para proteger a los trabajadores y sus familias de la propagación de COVID-19.

En este contexto, se define al trabajo remoto como el trabajo realizado en un lugar fuera del hogar. Se refiere a un ambiente en el que los empleados pueden crear un trabajo en un sitio distinto a la oficina física de la empresa y puede extenderse más allá de los límites del hogar.

El término "trabajo remoto se refiere a aquellos que trabajan fuera de las instalaciones de trabajo convencionales. Esto incluye a las personas que no requieren un acceso frecuente a un espacio físico particular para realizar su trabajo. Ahora hay varios términos familiares asociados con esta forma de trabajo, que incluyen teletrabajo, autónomo, distribuido, remoto y teletrabajo. Pero lo llames como lo llames, el trabajo remoto no es nada nuevo (Remote Year, 2017-2018, pág. 4 citado por MacRae y Sawatzky, 2020).

Podemos pensar en una definición general del trabajo remoto una forma de trabajar a distancia, desde cualquier punto en el que dispongamos de medios tecnológicos, como Internet y un ordenador, portátil u otros dispositivos electrónicos, que nos permitan trabajar en un espacio adecuado. En pocas palabras, el trabajo remoto es un servicio que requiere que los trabajadores estén presentes en el hogar o durante el aislamiento domiciliario por algún medio o mecanismo que les permita trabajar fuera del lugar de trabajo autorizado, en este caso, solo si la calidad del trabajo es aceptable.

Existen otras formas de trabajo remoto cuyo concepto es similar al de otros trabajos remotos regulados, pero que algunas empresas también han adoptado, entre las que se incluyen el teletrabajo.

De acuerdo con la definición de Ramirez Punchin y Chuquillanqui Aragón (2016), el teletrabajo es la prestación de asistencia, sin que el trabajador esté físicamente presente en el lugar de trabajo del empleador, a través de medios tales como computadoras o

telecomunicaciones, a través de los cuales el empleador maneja y monitorea (Pág. 3).

Para Puntriano Rosas (2004), Abogado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, el teletrabajo es un fenómeno que se caracteriza porque los teletrabajadores prestan servicios desde su lugar de trabajo tradicional (Pág. 1).

Esencialmente, el teletrabajo implica la prestación de servicios auxiliares, incluidos el control y la supervisión del trabajo por parte de los empleadores mediante el uso de computadoras, medios similares para prestar servicios auxiliares sin la presencia directa del trabajador en el lugar de trabajo del empleador.

Según el Congreso (2022), define legalmente al teletrabajo en el Art. 3, de la Ley N° 31572 como:

*“El teletrabajo es una modalidad de prestación de trabajo específica, en condiciones regulares o habituales. Se caracteriza por el desempeño dependiente de personas sin la presencia física de trabajadores o funcionarios en el lugar de trabajo con quienes mantienen una relación laboral. Esto se logra mediante el uso” (Pág. 1).*

Esta norma tiene por objeto regular el trabajo a distancia en la administración pública, organizaciones y empresas privadas en el marco de la compatibilidad sostenible con la vida privada, familiar y laboral.

Ahora bien, en base a las definiciones antes establecidas, podemos diferenciar el Trabajo Remoto y el Teletrabajo durante la emergencia sanitaria:

Una de las diferencias entre el trabajo remoto y teletrabajo de acuerdo con Traverso Cardalda (2022), para el teletrabajo, la empresa tenía que proporcionar el equipo técnico necesario para trabajar desde casa o cubrir todos los costos. En este caso, el consumo real de Internet, teléfono, etc. del empleado tuvo que calcularse con precisión para compensar los costos reales. En el trabajo remoto, permitió a los empleadores o empleados proporcionar el equipo y las herramientas necesarias para realizar el trabajo sin reembolsar los costos incurridos. El marco aquí es más flexible y fácil de adaptar para las empresas.

Otra diferencia que se estableció es que el teletrabajo es un método menos flexible de trabajo remoto con mayores requisitos y condiciones de implementación, la implementación de estas condiciones es inusual, por lo que sus disposiciones deben revisarse y reexaminarse para que más empleadores estén dispuestos a hacerlo después de que expiren las regulaciones de trabajo remoto.

Una diferencia muy clave entre el trabajo remoto y el teletrabajo durante la crisis del Covid-19: el trabajo remoto estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, según lo dispuesto por la Decreto de Urgencia N° 055-2021; mientras que hasta ahora el teletrabajo ha sido permitido libremente por las partes (que puede ser permanente o temporal).

En cuanto a esta última diferencia, en el trabajo remoto, los empleadores mantienen el derecho de desconectar a los trabajadores de las conexiones digitales porque se utilizan computadoras, dispositivos de telecomunicaciones e instalaciones similares para brindar servicios durante vacaciones, permisos e interrupciones temporales en las relaciones laborales.

En el caso del trabajo remoto, no existen disposiciones específicas respecto del derecho a la separación digital, pero la práctica también exige el cumplimiento de la jornada máxima legal de trabajo.

d. Suspensión Perfecta y suspensión imperfecta de labores durante la pandemia de covid -19.

En general, Dulanto Cam (2021), en su estudio, define a la suspensión perfecta de laborales, como una medida que permite la suspensión temporal de las obligaciones de servicio del trabajador, y por tanto la obligación del empleador de pagar la remuneración correspondiente por un trabajo o una cesación total del trabajo.

Por suspensión perfecta se entiende, la suspensión temporal del empleo del trabajador por la cual el empleador no está obligado a pagar salarios, permitir que el empleado preste servicios o terminar el empleo.

Por ello, en la emergencia sanitaria, muchos trabajadores experimentaron suspensiones perfectas, lo que significa que tuvieron la oportunidad de aprovechar al máximo el tiempo libre debido a las restricciones de movimiento y las medidas de distanciamiento social.

En tal sentido, esta medida se incluyó en el Decreto de Urgencia N° 008-2020-SA, en el cual el Congreso (2020), a través del decreto estableció medidas económicas y financieras especiales para reducir y minimizar el impacto económico del COVID-19. Especialmente los problemas creados por las medidas restrictivas y discriminatorias contra trabajadores y empleadores en el sector privado.

En esta dirección, el artículo 3 sobre “Medidas en las Relaciones Laborales” identifica a los trabajadores que aceptaron la suspensión dicha suspensión. De hecho, la Sección 3.1 indica que esta suspensión puede lograrse mediante: Los empleadores no podrán implementar el trabajo remoto ni las licencias remuneradas debido a

la naturaleza de las operaciones o al nivel de inestabilidad económica cuando esté vigente el estado de emergencia” (Congreso, 2020, pág. 2).

Es decir que se trata de mantener la legalidad de la relación laboral, aprobando indemnizaciones y llegando acuerdos favorables con los trabajadores.

Cabe señalar que la suspensión perfecta de labores es sólo temporal. Esto significa que la relación laboral permanecerá intacta y solo se suspenderán las principales obligaciones de las partes. Esto no debe interpretarse como la eliminación del vínculo laboral.

Ahora bien, la suspensión imperfecta de labores, ocurre cuando los empleadores pagan salarios sin proporcionar trabajo real a los trabajadores; son supuestos en los que se configura, como cuando un trabajador utiliza tiempo libre, licencia médica, o utiliza tiempo libre antes y después de dar a luz.

Continuando con este argumento, Bruno Conza y Vilchez Tezen (2020), especifican que:

*El artículo 11 del Decreto Supremo 003-97-TR, si el empleador deja de pagar la remuneración correspondiente al trabajador sin terminar la relación laboral y el trabajador suspende temporalmente sus actividades o servicios, quedarán completamente apagados. También existe una suspensión imperfecta donde el empleador paga al empleado una cantidad de compensación no pagada por el trabajo por el derecho a una compensación futura (suspensión) (pág. 24).*

Conforme a ello, las autoras antes mencionadas, indican que la importancia de la suspensión imperfecta radica en permite que los trabajadores sigan realizando el pago de las remuneraciones

sabiendo que tienen que recuperar el tiempo y los empleadores deben coordinar con los trabajadores para determinar cómo se compensará el tiempo no laborado, siempre que se pague a los trabajadores a tiempo y no sufran pérdida de beneficios o empleo.

En definitiva, si el empleador y el trabajador son relevados temporalmente de sus obligaciones, se considera una suspensión total. Por el contrario, si el empleado deja de trabajar, pero no recibe su remuneración, se considera imperfecto.

e. Dificultades para poder cumplir con las medidas sanitarias en los centros laborales.

La propagación de la nueva enfermedad por coronavirus (Covid-19) creó algunos desafíos para mantener las medidas de higiene en el lugar de trabajo. Aquí hay algunos problemas comunes y posibles soluciones en los centros laborales durante la emergencia sanitaria:

1.- Espacio físico limitado: los entornos de trabajo eran estrechos y el distanciamiento social pudo ser difícil de mantener. En este caso se consideraron las siguientes opciones:

- Se estableció horarios de trabajo escalonados para los trabajadores para que haya menos personas en el trabajo al mismo tiempo.
- Reorganización en el espacio de trabajo para aumentar la distancia entre los trabajadores.
- Utilización de mamparas o barreras físicas para dividir los puestos de trabajo.

2- Dificultad para hacer cumplir los requisitos de uso de mascarillas: Algunos trabajadores se negaban u olvidaban usarlas. Para el manejo de esta situación:

- Esclarecimiento de la importancia de usar una máscara y facilitación sobre el uso correcto de ellas.
- Implementación de políticas claras que exigían el uso de máscaras en el lugar de trabajo.

-Recordatorios visuales en el lugar de trabajo para fomentar el cumplimiento.

3.- Problemas para mantener la higiene personal: Mantenimiento de una higiene adecuada, como lavarse las manos con frecuencia pudo ser dificultoso en algunos centros de labores. Para promover buenas prácticas de higiene:

-Se realizaron estacionamiento de lavado de manos de fácil acceso con jabón, agua y desinfectante para manos.

-Publicación de letreros informativos sobre la importancia de la higiene personal en áreas claves.

-Capacitación periódica sobre la importancia de la higiene y las técnicas adecuadas.

4.- Falta de conocimiento o comprensión de las medidas de higiene: Es posible que la mayoría de los trabajadores no conocían completamente las medidas de higiene o no entendían su importancia. En este caso:

-Se brindó educación y capacitación regulares sobre medidas de higiene y su relevancia para la seguridad y la salud de todos.

-Se ofrecieron canales abiertos de comunicación a través de los cuales los trabajadores plantearan sus dudas o inquietudes y recibir respuestas claras.

5.- Cumplimiento insuficiente del empleador: si el empleador no tomó medidas razonables para garantizar un entorno seguro y saludable, es importante abordar esta situación:

-Familiarizarse con las normas y políticas gubernamentales aplicables e informárselas al empleador si no se seguían correctamente.

### **2.1.2. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LA CAJA PIURA DE TUMBES 2023**

Las percepciones de los trabajadores sobre la protección de sus derechos durante la emergencia sanitaria dependen de una serie de

factores, entre ellos: el país, la industria, tipos de empleo y medidas específicas tomadas.

Es importante enfatizar que las percepciones de los trabajadores pueden variar según las condiciones específicas de cada ambiente de trabajo y las políticas implementadas por los empleadores y las agencias gubernamentales. También, es esencial que los empleadores tengan una comunicación clara y regular con sus trabajadores, proporcionen un ambiente de trabajo seguro, cumplan con las regulaciones laborales relevantes y promuevan una percepción positiva de la protección de los derechos de los trabajadores.

a. Derecho laboral.

Para Cordova Alvarado y Rodríguez Yucra (2021), la categoría Derecho Laboral se refiere a los complejos normativos, legales y doctrinales relativos a la relación entre empleadores y trabajadores, establecidos teniendo en cuenta el marco legal previamente diseñado (Pág. 15).

Continuando con este argumento, en el 2012, Reyes Mendoza, sostiene que:

*El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, garantiza la igualdad de derechos y obligaciones entre ambos, y mantiene el equilibrio social. Continuando con el tema, el autor plantea la cuestión del concepto de derechos laborales como el derecho protegido de la clase trabajadora a encontrar un equilibrio entre los factores de producción capital y trabajo y a asegurar una fuente de empleo y productividad que cubra un cierto nivel de trabajo para que los trabajadores y sus familias estén satisfechos con sus vidas (Pág. 16).*

Por lo tanto, en el Perú en el periodo 2020-2022, el derecho laboral fue considerado como un conjunto de leyes, normas y reglamentos que regulan las relaciones laborales y protegen los derechos de los trabajadores en el contexto de la pandemia COVID-19. Esta sección de la ley trata aspectos especiales del lugar de trabajo relacionados con la salud y seguridad, las condiciones de trabajo, vacaciones, bajas por enfermedad y otras áreas relacionadas con problemas de salud.

Incluso, aseguró que los empleadores se adhieran a las medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, incluido el equipo de protección personal, las prácticas de distanciamiento físico-social, la promoción de una buena higiene y la limpieza y desinfección periódicas.

Además, la ley laboral abordó los permisos de trabajo y sus disposiciones, como la licencia pagada para los trabajadores diagnosticados con el virus Covid-19 o el cuidado de sus familiares que estén infectados con el virus mencionado anteriormente. También tomaron medidas especiales para el trabajo remoto, el teletrabajo y el trabajo flexible durante la pandemia.

En lo que respecta a la protección contra la discriminación y el despido injustificado, las leyes laborales durante la pandemia de COVID-19 buscó proteger a los trabajadores de la discriminación por motivos de salud, raza, sexo, edad u otros motivos o ser despedidos arbitrariamente.

En resumen, el derecho laboral tuvo como objetivo preservar y regular los derechos de los trabajadores durante la pandemia, garantizando condiciones de trabajo seguro,

permisos adecuados y protección contra la discriminación y los despidos injustificados.

b. Derecho laboral público y privado.

Durante la emergencia sanitaria por el Covid-19 en el Perú, se introdujeron medidas concretas en materia de derecho público laboral para hacer enfrentar los efectos de la pandemia.

Las medidas tomadas en Perú en este período incluyeron:

1. Licencia con goce de haber para los trabajadores del sector público: Se otorgó tiempo libre retribuido a funcionarios considerados en riesgo o que tenían responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos menores. El permiso facultaba a los trabajadores abandonar sus puestos de trabajo sin verse privados de su salario.

2. Trabajo remoto en el sector público: Se fomentó el trabajo remoto para los trabajadores del sector público con roles que podrían promoverse virtualmente, garantizándose que hayan tenido los recursos necesarios para trabajar desde el entorno de sus hogares.

3. Medidas de seguridad y salud en el trabajo: Existen procedimientos específicos para avalar la seguridad y salud del personal del sector público que continuaron desempeñando sus funciones. Estas medidas incluyeron el suministro de equipos de protección personal, el distanciamiento social y la desinfección periódica de las instalaciones.

4. Suspensión de plazos y trámites administrativos: Los plazos y trámites administrativos se suspendieron durante el estado de emergencia, interrumpiendo procesos y trámites en

el mercado laboral público. El objetivo de esta medida fue asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y promover la atención de emergencias relacionadas con emergencias sanitarias.

De la misma manera, de 2020 a 2022, Perú implementó diversas medidas y normas en materia de derecho laboral privado para hacer frente al impacto de la pandemia del COVID-19. A continuación se presentan algunas de las acciones y cambios clave que tuvieron lugar durante este período:

1. Suspensión perfecta de labores: Se estableció como una medida temporal para permitir a los empleadores suspender total o parcialmente su contrato de trabajo. Durante este período de suspensión, los empleadores no tenían que pagar salarios y los trabajadores disfrutaban de los beneficios económicos proporcionados por el estado, incluida la suspensión total de los beneficios laborales.
2. Trabajo Remoto y Teletrabajo: Se impulsó y gestionó el teletrabajo como medio para mantener la continuidad del negocio durante la emergencia sanitaria. Los requisitos y condiciones para su implementación se determinaron de la siguiente manera: Celebración de un acuerdo entre el empleador y trabajador para proporcionar las instalaciones y equipos necesarios para el trabajo remoto o teletrabajo y garantizar así los derechos de los trabajadores.
3. Prohibición de despidos arbitrarios: Durante el tiempo de la emergencia sanitaria, se insertó la disposición que prohíbe los despidos arbitrarios con el fin de proteger la estabilidad laboral de los trabajadores. Esto significa que un empleador

no podía despedir a un trabajador sin una buena causa y sin seguir los procedimientos prescritos por la legislación laboral.

c. Regímenes laborales: 1057, 276 y 728

Las modalidades de trabajo prescritas por las leyes N° 1057, N° 276 y N° 728 se aplican según la especificidad de cada ley. Aquí hay una breve descripción de cada plan y cómo se vieron afectados durante este tiempo:

- Régimen Laboral de la Actividad Privada (Ley N° 728): Este reglamento se atribuyó a los trabajadores del sector privado en general. Se tomaron medidas como paros laborales completos, trabajo remoto y licencias especiales para proteger los derechos de los trabajadores y reducir el impacto económico en las empresas durante la emergencia sanitaria. Los empleadores eran responsables de cumplir con las normas de salud y seguridad y de garantizar los derechos de los trabajadores, incluidos los pagos de salarios y prestaciones.

- Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015): Esta normativa se aplicó a las empresas clasificadas como Pequeñas y Pequeñas Empresas (MYPE). Durante la emergencia sanitaria implementó medidas de apoyo económico y flexibilización laboral para las MYPE con el objetivo de mantener la continuidad de las MYPE y evitar despidos masivos. Estas medidas incorporaron facilitar el acceso al crédito, reducir las tasas de interés y ampliar los plazos de pago de las obligaciones laborales y tributarias.

- Régimen Laboral del Personal de la Administración Pública (Ley N° 276): Dicho régimen se dedicó a los trabajadores públicos y servidores del Estado. Se introdujeron medidas como el trabajo remoto, permisos especiales y la introducción

de protocolos de salud y seguridad para proteger a los trabajadores del sector público durante la emergencia sanitaria. De igual manera, se brindaron lineamientos para asegurar la continuidad de los servicios públicos esenciales y se adoptaron medidas para evitar la propagación del virus en las instituciones estatales.

d. Aumento de desempleo por la pandemia de covid-19

Como se mencionó anteriormente, la crisis provocada por el COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la economía peruana. El empleo cayó debido a las restricciones y el cierre de fábricas. Muchas empresas, especialmente las pequeñas, se vieron obligadas a cerrar o reducir su capacidad, lo que causó recortes de puestos de trabajo y un fuerte aumento del desempleo.

Un informe presentado por la OIT y CONFIEP (2020), encontró que las medidas de cuarentena obligatoria introducidas el 16 de marzo para frenar la propagación del nuevo coronavirus (COVID-19) paralizaron gran parte de la actividad económica del país. Como resultado, el producto interno bruto (PIB) cayó 30,2% en el segundo trimestre de este año, alcanzando una contracción de 40% en abril, el mes más golpeado. Este estancamiento económico ha provocado una fuerte disminución del empleo en todo el país, especialmente en las zonas urbanas. En consecuencia, las medidas de paralización afectaron las áreas urbanas, donde el empleo cayó un 49,0%, y en las zonas rurales un 6,5%, ambas zonas en el segundo trimestre.

En contraste con el Informe Técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020), la tasa de desempleo de Perú aumentó significativamente en 2020. Llegó a más del 15% en el segundo trimestre de este año, en comparación con

la tasa de desempleo previa a la pandemia de alrededor del 6% (Pág. 23).

Además, varios sectores de la economía peruana se vieron afectados, incluidos el turismo, la minería, la construcción y la manufactura. La disminución de la actividad económica en estos sectores tuvo un impacto negativo en las tendencias de ingresos y empleo.

De la misma manera, la incertidumbre y las restricciones impuestas por la pandemia la inversión extranjera en el país. Muchos proyectos de inversión se retrasaron o cancelaron, lo que tuvo un impacto en el crecimiento económico a largo plazo.

Para hacer frente al impacto económico de la pandemia, el gobierno peruano puso en funcionamiento programas de estímulo y alivio fiscal. Estas medidas llevaron a un aumento significativo de la deuda pública, creando desafíos a largo plazo para las finanzas del país.

e. Vulneración de derechos laborales durante la pandemia.

En palabras de Machado Maliza et al. (2020):

*Los seres humanos tienen derechos, garantías y obligaciones amparados por normas, leyes, tratados internacionales, etc., cuyo único fin es asegurar la igualdad y la justicia efectiva en la sociedad. Por consiguiente, es deber del estado garantizar el trabajo como derecho en el ámbito de las relaciones de dependencia o autonomía (Pág.3).*

Sin embargo, en tiempo del Covid-19, se registraron despidos arbitrarios e injustificados se llevaron a cabo sin un proceso

legal adecuado. Algunas empresas aprovecharon la crisis para despedir trabajadores de forma indiscriminada, dejando a los trabajadores desempleados y sin protección social. Más aún, se tomó la decisión unilateral de recortar los salarios y beneficios de los trabajadores sin una justificación económica sólida. Esto afecta el bienestar económico de los trabajadores y sus familias.

Y, en algunos casos, los trabajadores enfrentaron mayores cargas de trabajo debido a la contracción del negocio y la necesidad de mantener en funcionamiento ciertas industrias y servicios clave. El resultado fue una jornada de trabajo agotadora sin descanso ni compensación adecuada.

f. Seguridad y salud en el trabajo.

La salud y la seguridad en el trabajo durante la pandemia de COVID-19 fueron fundamentales para proteger a los trabajadores de una posible contaminación y garantizar un entorno de trabajo seguro.

Así como también, se llevaron en práctica evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo para identificar los peligros relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores. Es decir, se examinó el riesgo de exposición al virus y se tomaron las precauciones necesarias para prevenir su propagación.

Además de ello, se brindaba capacitaciones adecuadas a los trabajadores sobre las medidas de seguridad y salud implementadas y sobre cómo protegerse del COVID-19; y el cumplimiento de las regulaciones y pautas emitidas por las autoridades sanitarias y laborales.

## **2.2. ANTECEDENTES**

### **2.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Monestaerolo Lencioni (2020), en su artículo "Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador", señaló que, indicó que, incluso antes de que se declarara la emergencia sanitaria, los trabajadores luchaban con sangre no sólo para proteger sus derechos, sino también para mejorarlos. especialmente con las disposiciones del Código del Trabajo, convenios individuales o colectivos y especialmente con los principios del Código del Trabajo, la razón de su existencia es la protección de la parte más débil en el sistema laboral.

Carrera Mora (2021), en su tesis "Análisis de la gestión del trabajo en casa, en una entidad financiera Caso de estudio de la Cooperativa Alianza del Valle", concluye que, el empleador puso en práctica el modelo de gestión trabajo desde casa (trabajo remoto), permitiendo a los trabajadores realizar sus actividades profesionales sin necesidad de desplazarse a la empresa, pero no en todas las áreas, por ejemplo, las áreas administrativas pueden adaptarse a este método, pero no 100% comercial.

Fernández Alberto et al (2021), en su artículo titulado "Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino", informaron que, durante el Covid-19 no hubo diferencias entre hombres y mujeres en la evaluación y reconocimiento del trabajo, es decir, ambos sexos sintieron que su trabajo fue evaluado por sus empleadores.

Cedeño Valdiviezo (2021), en su artículo "Aplicación indebida del artículo 169.6 del Código de Trabajo en la pandemia por Covid-19, Santo Domingo.", resaltó que, mala aplicación del artículo 169.6 del Código del Trabajo durante la pandemia del Covid-19 se debe a factores como la falta de políticas públicas del Estado, falta de control por parte de los empleadores, para incentivar la permanencia en los

puestos o la creación de nuevos puestos, demostrando que los trabajadores no están protegidos de trabajo, no existen incentivos de ningún tipo para mantener a los trabajadores, razón por la cual, debido a las restricciones y la emergencia sanitaria, ciertas actividades económicas se han paralizado por completo, repercutiendo en la falta de regulación, provocando la ruptura de las relaciones laborales por la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo.

Menta Quillupangui (2022), en su tesis "La afectación de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado de la parroquia de Zámbez durante la crisis sanitaria derivada por el Covid-19", concluyó que los informantes participantes en este estudio se vieron afectados en sus lugares de trabajo debido a la declaratoria de emergencia sanitaria por la pandemia de Covid19, razón por la cual durante la pandemia muchos se acogieron a las disposiciones legales establecidas en acuerdos ministeriales. sobre reducciones, modificaciones y suspensiones y en otros casos incluso cese de actividades profesionales, lo que conlleva a una disminución del salario, pérdida de empleo y, de hecho, trabajadores sin ingresos económicos para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.

Vega Nieto (2022), en su tesis "Impacto psicológico en el profesional sanitario español durante la pandemia covid-19", destacó que la pandemia del Covid-19 provocó un alto porcentaje de impactos psicológicos entre el personal sanitario con factores de riesgo definitorios: ser mujer, áreas de trabajo donde La incidencia del virus es máxima y se mantiene un contacto cercano y directo con los pacientes infectados. Es importante minimizar estos impactos, entre otras cosas, proporcionando al personal médico el equipo, la información y el apoyo psicológico necesarios. En este último caso, es necesario profundizar en las experiencias emocionales y las necesidades de apoyo emocional de los trabajadores de la salud para desarrollar intervenciones efectivas que brinden la protección y el apoyo necesarios.

Lunar Carretero (2023), en su tesis "La normativa estatal de España sobre protección de los trabajadores en el contexto de la COVID-19", determinó que, la declaración del estado de alarma en España tiene un enorme impacto en el empleo y define la aplicación de medidas de seguridad social y laborales, es decir, medidas para evitar la destrucción masiva de puestos de trabajo, a favor del teletrabajo y la suspensión de los contratos de trabajo y la facilitación la reinserción de los trabajadores tras el levantamiento de las condiciones de alerta.

### **2.2.2 ANTECEDENTES NACIONALES**

Ramos Adauto (2020), en su tesis "Trabajo remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Sociedad Bíblica Peruana - 2020" encontró que el trabajo remoto en dicha empresa es óptimo y, por lo tanto, afecta la alta motivación laboral de los trabajadores.; como parte de sus recomendaciones, también señaló mantener o incrementar el nivel de trabajo remoto, ya que la implantación de esta nueva forma de trabajo traerá buenos resultados en cuanto a la motivación laboral de empleados mediante la creación de útiles formaciones virtuales, el desarrollo de nuevas habilidades profesionales y el reconocimiento del buen desempeño laboral quedan a criterio del empleador.

Gil López (2020), en su tesis titulada "Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020", analizó que, durante el periodo de Covid-19 el empleador solo brindó vacaciones y licencias de maternidad y además seleccionó a una parte del personal para asegurar la continuidad de la actividad de la empresa, por lo que, vulneró el derecho al trabajo y la continuidad laboral, es decir, no intentó mantener el vínculo laboral con el personal suspendido, y no optó por la posibilidad de ejecutar la suspensión imperfecta.

Castro Flores (2021), en su trabajo académico titulado “La compensación de la licencia con goce de haber otorgada en el contexto de la pandemia por el COVID-19: un repaso por las posibles formas de recuperar o pagar las horas adeudadas”, menciona que, debemos de tener en cuenta que cada sindicato tiene su propia normativa sobre el otorgamiento de estos derechos, por lo que los trabajadores que quieran compensar o pagar licencias con otros derechos laborales que tengan un contenido económico, la compensación podrá ser proporcionada por: a) vacaciones, b) reducción de salario, c) las gratificaciones legales, d) con las utilidades, e) con la liquidación de beneficios sociales, f) horas de capacitación.

Rivas Apolo (2021), en su tesis titulada “Impacto del cambio de horario laboral durante la pandemia covid-19 en la agencia mercado de Caja Piura”, notó que, el empleador de la institución financiera modificó el horario de entrada y salida de los trabajadores, es decir, el cambio se generó alternando horarios y reduciendo los horarios de trabajo individuales, lo que permitió que el personal estuviera más atento cuidando a los familiares, por lo que el número de contagios en marzo, abril y mayo de 2021 es menor que en 2020.

Gonzales Romero (2021), en su tesis titulada “Gestión de seguridad y el desempeño laboral en el contexto del covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho”, infirió que, el empleador no limpió y desinfectó adecuadamente el lugar de trabajo, por lo que no siguió los protocolos y directrices de bioseguridad emitidos a nivel nacional; el lavado y desinfección de manos no fue obligatorio; y tanto las medidas preventivas de aplicación colectiva, como las medidas de protección personal, no llegaron a ser implementadas en su totalidad.

Escuela Nacional De Administración Pública (2021), en su estudio titulado "Seguridad y Salud e el Trabajo en tiempo de pandemia La Experiencia De La Autoridad Nacional Del Servicio Civil", dedujeron que, el nivel de involucramiento de todos los órganos y unidades orgánicas, la alta dirección, la Oficina de Recursos Humanos, así como el compromiso del equipo de SST, ayudaron a mejorar las operaciones y el objetivo de prevenir demandas y proteger infecciones, especialmente en la sede de SERVIR.

Huaman Rojas et al. (2021), en su tesis titulada "Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19", indicaron que, a pandemia mundial ha afectado la estructura de la forma de trabajo directo por la alta tasa de mortalidad en el mundo, por lo que el Ministerio de Salud adoptó de inmediato normas técnicas y lineamientos técnicos para adecuar la forma de teletrabajo en colaboración con el Ministerio del Trabajo debido a la pandemia del COVID-19 para todo el recurso humano del país, por esta razón, en el 2020 no se logró el pago de bonos a los empleados del personal médico y el reembolso del presupuesto hospitalario, una mejora con respecto a años anteriores.

Gómez Palacios et al (2022), en su tesis titulada "Impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021", encontraron que, los trabajadores de la empresa Cineplanet percibieron que el empleador no protegió el derecho a un salario justo, debido a que al trabajar menos horas se vieron afectados con una reducción de su salario.

Ferrero Barboza y Perez Pozzuoli (2022), en su tesis " Estudio de la Sostenibilidad Empresarial de los Servicios Bancarios tras el impacto del covid-19 en Entidades Financieras ubicadas en San Isidro", concluyeron que, los bancos actuaron en base a las normas

establecidas por el gobierno y las necesidades creadas por la pandemia COVID- 19, pero también de acuerdo con las necesidades de los clientes, porque el Covid-19 es una enfermedad que se propaga rápidamente a través del contacto con objetos o personas portadoras del virus, los empleadores utilizaron como medida la implementación de aplicaciones digitales como sitios web de banca móvil y de entidades financieras.

Paytan Huamán (2022), en su tesis titulada “Condiciones laborales en tiempos de pandemia covid-19 de los trabajadores de limpieza pública- Municipalidad Distrital de Chilca”, concluyó que los trabajadores de limpieza del sector público considerados en el grupo de personas vulnerables y los que resultaron infectados por el Covid-19, trabajaron más de las ocho horas diarias establecidas por la ley y que las condiciones laborales de los trabajadores de dicha entidad fueron inadecuadas.

Ayala Pomarica (2022), en su investigación titulada “Estrés en los colaboradores de una entidad bancaria en el Callao, 2022”, demostró que, los trabajadores no recibieron apoyo psicológico ni ayuda por parte del empleador; porque sufrieron frustración en el trabajo por no tener un buen ambiente laboral en la empresa; y otra parte de ellos encontró que el empleador implementó actividades diarias de mindfulness, que son descansos activos para meditar, desconectar la mente y proporcionó objetos antiestrés para prevenir la depresión..

León Huamán y Guembes Rueda (2022), en su tesis “Trabajo remoto como medida para prevenir la propagación del Covid-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020”, confirmaron que, la práctica del trabajo remoto jugó un papel importante en la prevención de la propagación de la COVID-19 en este sector, ya que el número de contagios disminuyó en el porcentaje de empleados que trabajan de forma mixta y remota, y contribuyó al

aumento de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores.

Gomero Cuadra y Rivera Piedra (2022), en su artículo titulado "Impacto del uso de pruebas de laboratorio para descarte de Covid-19 sobre el ausentismo laboral en una empresa constructora de Lima. Reporte de caso", evidenciaron que, el uso de pruebas de laboratorio para COVID-19 ayudó a prevenir y reducir el ausentismo laboral en las organizaciones evaluadas. También alentando a los empleadores a proporcionar recursos a los servicios de seguridad y salud ocupacional y a realizar estudios similares para proporcionar mayor evidencia de inmunidad al COVID-19.

Yupanque Emanuele y Zárate Pareja (2022), en su tesis titulada "Los procesos de cambio y su eficacia en el trabajo remoto del sector bancario de Lima producto del COVID-19 en el 2020", analizaron que, si bien el empleador implementó esta decisión, no lo hizo de manera suficiente y provocó obstáculos resultantes e insatisfacción con el desempeño de los trabajadores y pérdida de comunicación entre empleador y trabajador.

Herbozo Vivanco & Urquiaga Sesarego (2023), en su tesis titulada "Derecho al trabajo digno y la seguridad social en pandemia de Covid-19, Hospital Regional de Huacho, 2021", finalizaron que, el empleador tuvo interés por buscar estabilidad de los trabajadores, protección ante el despido arbitrario, continuidad en el trabajo con la renovación de contratos, conocimiento de los derechos laborales y acciones que favorezcan a los trabajadores para la protección de sus derechos.

### **2.2.2. ANTECEDENTES REGIONALES**

Villar Balladares (2021), en su tesis "Satisfacción Laboral en Tiempos de COVID-19 de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Canoas de Punta Sal-Tumbes, 2020", demostró que, no priorizaron la seguridad y comodidad de sus empleados, al mismo tiempo que

tuvieron en cuenta los protocolos de salud mental de sus servidores, y para ellos es importante realizar el trabajo de manera óptima y brindar servicios adecuados a los residentes, esto quiere decir que están insatisfechos con las condiciones de trabajo y el trato en el ambiente laboral, esto comprueba que la satisfacción laboral percibida no es suficiente, si bien es cierto, el hecho de que RRHH sea consciente del impacto de este tema, que no le ha dado al servidor el peso que se merece, se refleja en los resultados y en su desempeño.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

Contrato. - “Es un mecanismo destinado a asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales” (Zavala Rivera, 2011, pág. 22).

Derecho Público. – “Conjunto de normas reguladoras del orden jurídico relativo al Estado en sí, en sus relaciones con los particulares y con otros Estados”(Cabanillas, 2006, pág. 100).

Despido. – “Ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (Cabenillas, 2006, pág. 120).

Protocolo. – “Expresa Escriche que esta palabra viene de la voz griega protos, que significa primero en su línea, y de la latina collium o collatio, comparación o cotejo” (Cabanillas, 2006, pág. 262).

Seguridad social. – “Se asume como un concepto de esencia plenamente económica, en tanto se refiere, a la gestión de unos recursos de naturaleza escasa y que requieren ser administrados bajo los principios de eficiencia, eficacia y celeridad” (Pérez y Soto Domínguez y Calderón Ossa, 2012, pág. 3).

Sindicato.- “Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios

o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes” (Cabanillas, 2006, pág. 295).

Suspensión. – “Cese temporal que en la prestación del mismo dispone el superior o la autoridad debidamente facultada” (Cabanillas, 2006, pág. 300)

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS.**

#### **3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

##### **3.1.1 TIPO DE ESTUDIO**

Enfoque: La investigación se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo porque se recopilaron datos numéricos para responder las preguntas presentadas, lo que nos permite comparar nuestras hipótesis con mediciones numéricas y análisis estadísticos de estudios similares. Hernández y Mendoza (2018).

Tipo: Este estudio se realizó de dos formas: descriptiva y explicativa. Es descriptivo porque su propósito fue estudiar y determinar en detalle las características y propiedades importantes de las variables que se describen. Al mismo tiempo, fue explicativo, porque se enfocó en mostrar por qué y bajo qué condiciones ocurre un fenómeno o por qué se relacionan dos o más variables. Hernández y Mendoza (2018).

Diseño: El diseño de investigación utilizado fue un diseño “No experimental”, lo que significa que no se manipuló intencionalmente las variables. Se midió fenómenos y variables que ocurrieron en la naturaleza para sus respectivos análisis. Hernández y Mendoza (2018).

##### **3.1.2 DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

Se aplicó el alfa de Cronbunch. Esta es una prueba para vincular variables que representan datos ordinales en una escala Likert. (Ñaupas Paitán et al., 2018).

Hipótesis Nula

H<sub>0</sub>: “V<sub>1</sub> Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023 (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>, D<sub>3</sub>) y V<sub>2</sub> Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023. (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>), las variables y sus dimensiones no están relacionadas estadísticamente” (p-valor > 0.05).

Hipótesis Alternativa

H<sub>a</sub>: “V<sub>1</sub> Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023 (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>, D<sub>3</sub>) y V<sub>2</sub> Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023 (D<sub>1</sub>, D<sub>2</sub>), las variables y sus dimensiones están relacionadas estadísticamente” (p-valor ≤ 0.05).

En el contraste se requirió un cierto nivel de confianza para lo cual se empleó un grado de confianza de  $\alpha=0.05$ . En ese sentido el criterio que se adoptó para la toma de decisiones es que “para todo valor de significancia (p) igual o menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)”.

Nivel de Confianza: para el desarrollo del se utilizó un nivel del 95%

Nivel de error  $\alpha$ : se adquirió en 0.05 o 5%

Criterio para la toma de decisiones: “para todo p-valor > 0,05 se rechaza H<sub>1</sub>, mientras que para todo p-valor ≤ 0,05 se rechaza H<sub>0</sub>”.

## **3.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.**

### **3.2.1 POBLACIÓN**

Una población es el conjunto de todos los casos que se ajustan a un conjunto de especificaciones que comparten características comunes y de los que se recoge la información necesaria para estudiar o medir variables. Cortés e Iglesias (2004).

La población en esta investigación estuvo constituida por los trabajadores de Caja Piura de Tumbes, considerando que se desconoce el monto total de los trabajadores registrados en planilla, se optó por considerar la cantidad mínima de 50 trabajadores como población, cantidad que al 2023 se pudo haber mantenido, según los datos obtenidos de la Administración de Caja Piura de Tumbes.

**Tabla 1:**  
*Población y muestra del estudio.*

<b>Tipo de población</b>	<b>Nº de Población</b>	<b>Nº Muestral</b>
Trabajadores de Caja Piura de Tumbes	50	50

Fuente: Administración de Caja Piura de Tumbes.

### **3.2.2 MUESTRA**

Una muestra es un subgrupo de la población o rango de interés, sobre el cual se recopilarán datos relevantes, y debe ser representativa de dicha población (en términos de probabilidad, para que se puedan generalizar los hallazgos encontrados en la muestra de la población). Es decir, se selecciona un subgrupo de una población para estudiar las especificidades de toda la población, comenzando con una porción de la población seleccionada en función de criterios. Cortés e Iglesias (2004).

Se aplicó un muestreo intencional no probabilístico para determinar el tamaño de la muestra, por lo que se utilizó un mínimo de 50 sujetos como criterio de muestreo para realizar el estudio.

Criterios de inclusión: Que, estuvieron de acuerdo y dispuestos a participar en el estudio. Trabajadores que sufrieron discriminación laboral en la entidad financiera durante la crisis de salud pública de COVID-19.

### **3.3 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

#### **3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Se aplicó el método Hipotético-Deductivo. Según refiere Behar (2008) esto implica “usar la verdad o falsedad de la afirmación básica, para revelar la verdad o falsedad de una hipótesis que estamos a punto de probar, lo que requiere el empleo de contraejemplos y demostrar la veracidad de la hipótesis”.

#### **3.3.2 TÉCNICAS**

La técnica de recolección de datos usada fue la encuesta. Según Espinoza y Toscano (2015) “Es una técnica para obtener información de relevancia sociológica a través de un cuestionario previamente creado, en el cual ese puede conocer la opinión o valoración del sujeto”.

#### **3.3.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Refiriéndose a Espinoza y Toscano (2015) esta herramienta responde a las técnicas manejadas. Por lo tanto, en el estudio se utilizó un cuestionario estructurado, y quienes precisan que “Esta herramienta se basa en un propósito definido, preguntas bien formuladas, un despliegue razonable, uso y procesamiento correcto de los datos recopilados”.

Representación de los instrumentos:

Cuestionario: Se elaboró un cuestionario con 16 preguntas donde 8 de ellas evalúan la variable la “Percepción de las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023” repartidas en 3 dimensiones: “Gestión de riesgos” (4 ítems); “Apoyo emocional” (2 ítems); “Flexibilidad laboral” (2 ítems).

Las otras 8 preguntas evalúan la variable “Percepción de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023”, distribuidas de las siguientes formas: (5 ítems) para la dimensión “Normativo” y (3 ítems) para la dimensión “Consecuencias para los trabajadores”.

La modalidad de respuesta fue una escala tipo Likert, donde -2= Totalmente en desacuerdo; -1= En desacuerdo; 0=Neutral, 1= De acuerdo y 2= Totalmente de acuerdo. El puntaje global se determinó mediante la moda que es el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos y según Andonegui Zabala (2007), es simplemente el valor de lo más repetido (Pág. 23).

Confiabilidad de los instrumentos:

El cuestionario utilizado fue elaborado por la autora y validado por expertos, calculando la confiabilidad del instrumento mediante la prueba alfa de Cronbach aplicada a los datos obtenidos durante la implementación de una prueba piloto entre 10 empleados de la Caja Piura de Tumbes-Sede Corrales con un coeficiente mayor a 0,70, lo que aseguró la confiabilidad del instrumento para su aplicación a toda la muestra.

**Tabla 2:**

*Resultados de la prueba de fiabilidad de la prueba piloto*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Número de elementos</b>	<b>Casos</b>
0,733	16	10

Fuente: IBM SPSS *Statistics* v.25.0.

### **3.4 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

#### **3.4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS**

Se generó mediante la ejecución de los pasos siguientes:

En primer lugar, los datos recopilados se organizaron mediante el programa informático “Excel”, haciendo uso de una hoja de cálculo, en una computadora con el sistema operativo “Windows 10”. Luego

se calcularon los datos estadísticos descriptivos e inferenciales utilizando el software informático “IBM SPSS Statistics v.25.0”. Y finalmente, los resultados se formaron en tablas para su presentación y análisis relacionado.

### **3.4.2 ANÁLISIS DE DATOS**

Se desarrolló la estadística descriptiva para interpretar los resultados probar las hipótesis específicas 1 y 2.

Se determinó la estadística inferencial para interpretar los resultados y comprobar la hipótesis específica 3.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1 RESULTADOS.**

En esta sección se muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 50 trabajadores de la entidad financiera Caja Piura de Tumbes de manera ordenada, por cada variable con sus dimensiones y por prueba correlacional. Para esta investigación, la moda global de las repuestas fue por dimensión.

En la cuarta dimensión “Normativo” la moda global es 1 (De acuerdo), es la frecuencia de respuesta que mayor se repite. En la quinta dimensión “Consecuencia para los trabajadores”, la moda global es 0 (Neutral).

#### **4.1.1 VARIABLE 1: PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LA CAJA PIURA DE TUMBES 2023.**

##### **a) DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RIESGOS.**

En la fase de recopilación de datos de este estudio abordó específicamente la dimensión de “Gestión de riesgos”, que desglosamos utilizando los indicadores clave enumerados en la Tabla 3.

Esta dimensión es esencial para evaluar la capacidad de la organización para anticipar, mitigar y responder a situaciones de riesgo, particularmente relacionadas con la emergencia sanitaria del Covid-19. En esta primera dimensión, la moda global es 1 = De acuerdo.

**Tabla 3:**  
*Resultados de la primera dimensión de la primera variable.*

Ítem	TED		ED		N		DA		TDA		Moda
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	0	0	0	0	4	8	28	56	18	36	1
2	1	2	0	0	0	0	24	48	25	50	2
3	0	0	1	2	2	4	25	50	22	44	1
4	0	0	6	12	5	10	25	50	14	28	1
											<b>1</b>

Fuente: La autora

Los resultados alcanzados en la dimensión de “Gestión de riesgos” muestran un panorama diverso de los distintos indicadores evaluados. Cada porcentaje representa la proporción de cumplimiento o efectividad respecto del indicador específico, a continuación, se detalla la interpretación de cada resultado:

Referente al ítem 1) “El empleador modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a las normas otorgadas por el gobierno durante la emergencia sanitaria”, indica que el 56% de los trabajadores encuestados están “De acuerdo” con percibir las medidas adoptadas por el empleador para asegurar la seguridad y la salud en el trabajo en esta situación excepcional del Covid-19, basadas en decretos de emergencia, planes de contingencia y recopilación de normas laborales para responder a la propagación del Covid-19 en el sistema privado; al igual que el 36% estuvo “Totalmente de acuerdo”, reflejan una percepción de que estas medidas de seguridad y salud son necesarias y efectivas para garantizar un ambiente de trabajo seguro, el 8% se mostró “Neutral”, los trabajadores no han percibido un impacto significativo en su rutina diaria laboral o personal sobre las medidas adoptadas sobre seguridad y salud en el trabajo, lo que les lleva a no tener una opinión fuerte al respecto. Ello quiere decir, que la gran mayoría de los

trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes, se muestran favorables con respecto a este enunciado.

Para el ítem 2) “El empleador brindó equipos de protección (mascarillas, protector facial) durante la emergencia sanitaria”, se tiene que el 50% de los trabajadores encuestados estuvo “Totalmente de acuerdo”, con percibir el cumplimiento de las medidas adoptadas de manera excelente sobre provisión de equipos de protección, de acuerdo al plan de contingencia del Covid-19 y las normas laborales constitucionales otorgado por el gobierno, seguidamente, el 48% sostuvo estar “De acuerdo” con percibir que el empleador tomó medidas adecuadas para proteger la salud durante la pandemia; por otro lado, el 2% de trabajadores están “Totalmente en desacuerdo” con percibir el empleador no cumplió en absoluto con la medida adoptada de provisionarlos de estos equipos de protección. Es decir, que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes, se advierten favorables con este enunciado.

En el ítem 3) “Se realizaron pruebas rápidas de Covid-19 a todos trabajadores durante la emergencia sanitaria”, se toma en cuenta que el 50% de los trabajadores estuvieron “De acuerdo” con percibir esta medida y valoran el enfoque proactivo del empleador hacia la salud y la seguridad durante la pandemia, así como también el 48% están “Totalmente de acuerdo” reflejan una percepción sólida de la importancia de esta medida como es las pruebas rápidas para controlar la propagación del virus en el lugar de trabajo; y, por otro lado, el 2% especificó estar “En desacuerdo” con percibir esta medida, puesto que, no sintieron la efectividad y la privacidad de estas pruebas. Se puede observar que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes, tienen una percepción favorable referente al enunciado.

En relación al ítem 4) “Se contó con un médico ocupacional en el centro de trabajo durante la emergencia sanitaria”, se evidenció que el 50% de los trabajadores encuestados están en “De acuerdo” con la percepción esta medida de contar con un médico ocupacional fue beneficiosa y adecuada en el centro de trabajo, de manera similar, el 28% estuvo “Totalmente de acuerdo” con percibir esta medida y que efectivamente cumplió con gran expectativa la seguridad y salud en el trabajo; a diferencia del 10% que precisaron estar “En desacuerdo” con la percepción de esta medida, dado a la falta de información adecuada en su implementación. Esto significa que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes, se expresan de manera favorable sobre el enunciado.

b) DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD LABORAL.

Esta parte del estudio incluye un análisis de los resultados sobre la dimensión “Flexibilidad laboral” y sus indicadores en cuanto a la adaptabilidad a las necesidades cambiantes de los trabajadores, como se muestra en la Tabla 4.

En esta segunda dimensión, la moda global es 1 = De acuerdo.

**Tabla 4:**

*Resultados de la segunda dimensión de la primera variable.*

Ítem	TED		ED		N		DA		TDA		Moda
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
5	0	0	1	2	3	6	28	56	18	36	1
6	9	18	11	22	6	12	9	18	15	30	2
											1

Fuente: La autora.

Considerando el ítem 5) “Los trabajadores vulnerables durante la emergencia sanitaria efectuaron la modalidad de trabajo remoto”, se encontró que el 56% de los trabajadores indicó estar “De acuerdo” con percibir que la medida adoptada del trabajo remoto fue útil para proteger a los trabajadores del Covid-19 considerados en el grupo de riesgo o morbilidad, algo semejante

ocurre con el 36% de los trabajadores que están “Totalmente de acuerdo” con la percepción de esta medida confirmando su aceptación y considerándola como una acción necesaria y beneficiosa durante la pandemia; por el contrario, el 2% de los trabajadores, estuvieron “En desacuerdo” con percibir que esta medida no se aplicó correctamente o porque no tuvieron buena experiencia de trasladar el trabajo a sus hogares durante el Covid-19. Lo anterior sugiere que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes, se reflejan favorables sobre este enunciado.

Además, el ítem 6) “El empleador otorgó licencia con goce de haber a los trabajadores para el cuidado de familiares infectados por el Covid-19”, se observó que el 30% de los trabajadores están “Totalmente de acuerdo” con percibir esta medida del descanso médico remunerativo como una acción justa y un apoyo valioso para el bienestar personal y familiar, al mismo tiempo el 18% estuvieron “Totalmente en desacuerdo” con percibir esta medida pone una carga adicional de trabajo sobre ellos, y por último el 22% de los trabajadores están “En desacuerdo” con percibir esta medida no es equitativa porque puedo existir desfavorecimiento entre los trabajadores que no tienen familiares enfermos con los que sí tienen en el tiempo libre pagado, y además, se tuvo que cubrir las ausencias de sus compañeros. Eso quiere decir que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes, tienen una percepción favorable con el enunciado.

c) DIMENSIÓN: APOYO EMOCIONAL.

En el contexto de la investigación se encuestó sobre los indicadores correspondientes a la dimensión de “Apoyo emocional” durante la emergencia sanitaria del COVID-19, se recopiló información específica sobre cómo los trabajadores percibieron y experimentaron el respaldo emocional en la entidad

financiera, tal como se detalla en la tabla 5. En esta tercera dimensión, la moda global es 1 = De acuerdo.

**Tabla 4:**  
*Resultados de la tercera dimensión de la primera variable.*

Ítem	TED		ED		N		DA		TDA		Moda
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
7	4	0	11	22	11	22	16	32	8	16	2
8	3	6	2	4	7	14	27	54	11	22	1
											1

Fuente: La autora.

Según el ítem 7) “Durante la emergencia sanitaria, el empleador proporcionó ayuda psicológica con charlas motivacionales para incentivar a los trabajadores”, se verifica que el 32% de los trabajadores encuestados están en “De acuerdo” con percibir esta medida tuvo un impacto positivo en su bienestar y motivación, reflejándose en una mayor satisfacción laboral y posiblemente en la productividad; contrario al 22% que están “En desacuerdo” con percibir esta medida no fue provechosa por diversas razones como la calidad de las charlas, la relevancia del contenido, y un 22% se mostraron “Neutrales” no han percibido que las charlas no lograron generar un efecto notable, positivo o negativo.. Ello quiere decir, que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes se muestran favorables en este enunciado.

Por otro lado, el ítem 8) “El empleador amplió la hora de entrada, el horario de refrigerio y la hora de salida a los trabajadores recursos para hacer frente a la incertidumbre y el estrés relacionados con la pandemia”, se encontró que el 54% de los trabajadores están “De acuerdo” con percibir las medidas adoptadas por el empleador para gestionar los efectos de la pandemia en el entorno laboral fueron eficaces, al igual que el 22% de trabajadores se mantuvo “Totalmente de acuerdo, sin embargo, el 8% señaló estar “En desacuerdo” con percibir esta

medida beneficiosa, puesto que tuvieron dificultades personales para adaptarse a los nuevos horarios . Lo que significa que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes se notan favorables con el enunciado señalado.

#### 4.1.2 VARIABLE 2: PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LA CAJA PIURA DE TUMBES 2023

##### a) DIMENSIÓN: NORMATIVO.

En el presente estudio se encuestó sobre los indicadores correspondientes a la dimensión “Normativo” en el cual se analizó cómo las normas, reglamentos y estándares establecidos influyen en el comportamiento del empleador hacia los trabajadores y viceversa, conforme se detalla en la tabla 6. En esta cuarta dimensión, la moda global es 1 = De acuerdo.

**Tabla 5:**  
*Resultados de la primera dimensión de la segunda variable.*

Ítem	TED		ED		N		DA		TDA		Moda
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
9	3	6	2	4	7	14	27	34	11	22	1
10	2	4	2	4	11	22	22	44	13	26	1
11	21	42	18	36	5	10	4	8	2	4	-2
12	1	2	8	16	20	40	16	32	5	10	0
13	0	0	3	4	4	8	30	60	13	26	1
											<b>1</b>

Fuente: La autora.

Tomando en cuenta el ítem 9) “Los trabajadores infectados por el Covid-19, cumplieron con la compensación de las horas no laboradas prestadas por el empleador para garantizar el derecho a la salud y al trabajo durante la emergencia sanitaria” se tiene

que el 54% de los trabajadores estuvieron “De acuerdo” con percibir el cumplimiento de esta medida adoptada por el empleador, protegiendo este derecho a la salud y al trabajo a través de la licencia con goce de haber, por otro lado, el 14% de los trabajadores se mostró “Neutral” este grupo de trabajadores no tuvieron una percepción clara sobre la protección de este derecho, sintieron que esta medida pudo ser justa pero no excepcionalmente buena o mala; mientras que el 4% están en “En desacuerdo” con percibir que no se gestionó correctamente la protección del derecho antes mencionados a través del cumplimiento la compensación de horas no laboradas,. Lo que se evidencia que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes están de acuerdo con el enunciado.

Para el ítem 10) “El empleador utilizó mecanismo para reforzar el derecho a la estabilidad laboral a los trabajadores durante la emergencia sanitaria”, se advirtió que el 54% de los trabajadores encuestados están “De acuerdo” y el 26% indicó estar “Totalmente de acuerdo” con percibir la protección al derecho a la estabilidad laboral, la aprobación de esta percepción se derivó por diversas razones como la implementación de políticas de retención de empleo, ajustes flexibles en los horarios laborales; a diferencia del 4% están “En desacuerdo” con percibir que las medidas de protección de este derecho no fueron suficientes o no se adaptaron adecuadamente a las necesidades individuales de algunos de ellos. Lo que indica que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes de acuerdo con el enunciado.

En cuanto al ítem 11) “El empleador aumentó la remuneración económica de cada uno de trabajadores como un derecho al salario justo durante la emergencia sanitaria”, se demostró que el

42% de los trabajadores están “Totalmente en desacuerdo” y el 36% de los trabajadores precisó estar “En desacuerdo”, con percibir el cumplimiento de esta medida de protección de este derecho por parte del empleador no fue suficiente dadas a las circunstancias extremas del Covid-19, por su parte, el 10% se mantuvo “Neutral”, tuvieron una percepción mixta sobre la protección del derecho a un salario justo, una parte percibió que el empleador haya reconocido y compensado económicamente el trabajo durante un período de dificultades del Covid-19; y la otra, percibió se compensó con otros aspectos. Lo que señala que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes se muestran desfavorables con el enunciado.

En el ítem 12) “Se respetó el derecho a la libertad sindical (negociación colectiva, huelgas, etc.), durante la emergencia sanitaria”, se obtuvo que 32% de los trabajadores están en “De acuerdo” con percibir que sus derechos sindicales fueron protegidos adecuadamente durante este período, diferente al 42% se mantuvieron “Neutrales” indicaron que aunque no percibieron violaciones evidentes a sus derechos sindicales, tampoco están completamente convencidos de que se protegieron plenamente durante la emergencia sanitaria.; en contraste con 16% señaló estar en “En desacuerdo” con percibir que este derecho no se protegió adecuadamente o hubieron restricciones excesivas de este derecho durante el Covid-19. Eso quiere decir, que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes sintieron una percepción favorable con lo enunciado.

El ítem 13) “Las actividades laborales entre trabajadoras y trabajadores se desarrollaron por igual durante la emergencia sanitaria como un derecho a la no discriminación”, refirió que, el 60% de los trabajadores evaluados están “De acuerdo” con percibir que no hubo discriminación en el entorno laboral durante el periodo del Covid-19, contrario al 8% se mantuvieron

“Neutrales” si bien no estuvieron completamente convencidos de que existiera una igualdad total, tampoco percibieron una discriminación flagrante; en contraste al 4%, estuvieron “En desacuerdo” con percibir que no protegió este derecho durante la emergencia sanitaria. Lo que significa que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes se evidenciaron favorables con lo establecido.

- b) **DIMENSIÓN: CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES.**  
 En la parte final del estudio, se encuestó sobre los indicadores correspondientes a la dimensión “Consecuencias para los trabajadores”, y se centró en evaluar los impactos y resultados tangibles que las condiciones laborales, las políticas empresariales y las prácticas de empleo tienen en los trabajadores, en concordancia con la tabla 7. En esta quinta dimensión, la moda global es 1 = De acuerdo.

**Tabla 6:**  
*Resultados de la segunda dimensión de la segunda variable.*

Ítem	TED		ED		N		DA		TDA		Moda
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
14	8	16	17	34	14	28	7	14	4	8	-1
15	7	14	13	26	14	28	10	20	6	12	0
16	2	4	3	6	10	20	18	36	17	34	1
											<b>0</b>

Fuente: La autora.

Para el ítem 14) “El empleador realizó ajuste de personal causando desempleo en sus trabajadores durante la emergencia sanitaria”, se observó que el 34% de los trabajadores están “En desacuerdo” con percibir que no hubo ajustes de personal durante el Covid-19 como protección al desempleo, el 28% se mantuvo “Neutral” no tiene una opinión clara o una ambivalencia hacia los ajustes de personal que haya realizado el empleador, en contraste del 14% contestó estar “De acuerdo” con percibir que hubo ajuste de personal por parte del empleador, incumpliendo la protección

de este derecho. Lo que expresa que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes mantienen una percepción desfavorable con este enunciado.

En cuanto al ítem 15) “Los despidos arbitrarios ocasionados por el empleador afectaron psicológicamente (daño moral, daño emergente), a los trabajadores durante la emergencia sanitaria”, se detalló que el 28% de los trabajadores se mantuvo “Neutral” no han percibido que se hayan generado despidos arbitrarios y con ellos impactos psicológicos significativo o no tenga una percepción clara sobre las consecuencias psicológicas de esta medida, en cambio el 14% indicó estar “Totalmente en desacuerdo” con percibir que se protegió este derecho y el empleador preservó el bienestar mental y emocional, mientras tanto el 20% estuvieron “De acuerdo” con percibir que no se protegió este derecho y experimentaron inseguridad laboral, estrés, ansiedad, o incluso depresión debido a las medidas adoptadas por el empleador. Ello quiere decir, que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes tienen una confrontación de percepciones con relación al mencionado enunciado. Y existe una gran cantidad de encuestados que se muestran imparciales con lo establecido.

Referente al ítem 16) “Los trabajadores tuvieron dificultad para el logro de metas profesionales de acuerdo a las medidas adoptadas por el empleador durante emergencia sanitaria”, se demostró que el 36% de los trabajadores precisaron estar “De acuerdo” y el 34% indicó estar “Totalmente de acuerdo” con percibir que las medidas adoptadas por el empleador durante la crisis, tales como cambios en las condiciones laborales, implementación de teletrabajo sin suficiente apoyo, o falta de recursos necesarios. dificultaron el logro de sus metas profesionales (capacitaciones, maestrías, ascensos, etc.), en contraste con el 4% respondieron estar “Totalmente en desacuerdo” con percibir que, pese a las medidas

adoptadas por el empleador durante el Covid-19, pudieron adaptarse a ellas y lograr sus metas profesionales. Lo que indica que los trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes se mostraron favorables con lo antes mencionado.

#### 4.1.3 RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES.

Los resultados de la aplicación de la prueba correlacional Rho de Spearman entre las variables, llevadas a cabo usando el *software* informático IBM SPSS *Statistics* 25, se presentan en la tabla 9.

**Tabla 8:**

*Resultados de la correlación entre las variables*

<b>No correlación Rho de Spearman entre las variables</b>		
		<b>Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023</b>
<b>Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023</b>	Coeficiente de correlación	,113
	Sig. (bilateral)	,436
	Nº Casos	50

Fuente: IBM SPSS *Statistics* 25.

Al considerar los resultados presentados en la tabla 8, se observa que la primera variable y la segunda variable, al someter los datos obtenidos de los 50 trabajadores de la entidad financiera de Caja Piura de Tumbes a la prueba correlacional, presentan un coeficiente de correlación = ,113 con un p-valor = ,436.

Considerando que la significancia bilateral arrojada es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis estadística nula, teniendo por rechazada la hipótesis estadística alternativa, por lo que no existe correlación estadística significativa entre las variables.

#### 4.1.4 RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES.

La Tabla 9 muestra los resultados del uso de la prueba no correlacional Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables, realizadas mediante el *software* informático IBM SPSS *Statistics* 25.

**Tabla 9:**  
*No correlación entre las dimensiones de las variables de estudio*

<b>No correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables</b>			
		<b>Normativo</b>	<b>Consecuencias para los trabajadores</b>
<b>Gestión de riesgos</b>	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	-,020 ,891	-,020 ,891
<b>Flexibilidad laboral</b>	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	-,216 ,131	-,216 ,131
<b>Apoyo emocional</b>	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	-,037 ,798	-,037 ,738
<b>Números de casos</b>			<b>50</b>

Fuente: IBM SPSS *Statistics* 25.

Considerando los resultados presentados en la Tabla 10, encontramos que la dimensión de gestión de riesgos (v1) y la dimensión normativa (v2) exhiben un coeficiente de no correlación = -,020 con un p-valor = ,891.

Si la significancia bilateral resultante es mayor que 0,05, indica que no existe una correlación estadística significativa.

Al observar los resultados presentados en la Tabla 10, se encuentra que la dimensión de gestión de riesgos (v1) y la dimensión

consecuencias para los trabajadores (v2) tiene un coeficiente de no correlación =  $-,020$  con un p-valor =  $,891$ .

La significancia bilateral que se obtiene cuando el valor es mayor a 0.05 indica que no existe correlación estadística significativa.

Examinando los resultados presentados en la tabla 10 podemos ver que la dimensión flexibilidad laboral (v1) y la dimensión normativa (v2) presentan un coeficiente de correlación =  $,216$  con un p-valor =  $,131$ . Como resultado, una significación bilateral superior a 0,05 señala que no existe una correlación estadísticamente significativa.

Observando los resultados de la Tabla 10, descubrimos que el coeficiente de no correlación entre la dimensión flexibilidad laboral (v1) y la dimensión consecuencias para los trabajadores (v2) es =  $,216$  con un p-valor =  $,131$ .

Por lo tanto, una significación bilateral superior a 0,05 evidencia que no existe correlación estadística significativa.

Al considerar los resultados presentados en la tabla 10, se observa que la dimensión apoyo emocional (v1) y la dimensión normativa (v2) presentan un coeficiente de correlación =  $-,037$  con un p-valor =  $,798$ . La significancia bilateral arrojada al ser mayor a 0,05 indica que no existe correlación estadística significativa.

Al tener en cuenta los resultados presentados en la tabla 10, se visualiza que la dimensión apoyo emocional (v1) y la dimensión consecuencias para los trabajadores (v2) presentan un coeficiente de correlación =  $-,037$  con un p-valor =  $,738$ .

La significancia bilateral arrojada al ser mayor a 0,05 indica que no existe correlación estadística significativa.

## **4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

De acuerdo con el objetivo general de esta investigación, se procederá a fundamentar por variable los resultados presentados anteriormente y compararlos con otros estudios para responder a las preguntas de investigación

### **4.2.1 VARIABLE 1: PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LA CAJA PIURA DE TUMBES 2023.**

Los resultados refieren, que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 1) “El empleador modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a las normas otorgadas por el gobierno durante la emergencia sanitaria”.

La normativa del resultado antes mencionado, es de acuerdo con lo dictado por el Gobierno (2020) del presidente Martín Vizcarra, el 16 de marzo del 2020 a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, estableció medidas en los siguientes artículos:

*Art. 1.- Declaración de Estado de Emergencia: Declárese el Estado de emergencia nacional por el plazo de quince (15) días calendario e imponer el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por situaciones graves que afecten la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (Pág. 2).*

*Art. 2.- Acceso a servicios públicos y bienes y servicios esenciales, inciso 2.2.- Asimismo, se garantiza la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales regulados en el artículo 4 del presente Decreto Supremo. Las entidades públicas y privadas determinan los servicios complementarios y conexos para la adecuada prestación y*

*acceso a los servicios y bienes esenciales establecidos en el artículo 4. Las entidades competentes velan por el idóneo cumplimiento de la presente disposición (Pág. 2).*

*Concordante con el Art. 4.- Limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, inciso d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios enumerados en el artículo 2 (Pág. 2).*

En este sentido, las encuestas afirman que el empleador dio cumplimiento a las medidas ordenadas por el gobierno, y las adoptó con la modificación del Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, salvaguardando el derecho fundamental establecido en el art. 2 de la Constitución Política del Perú, a sus trabajadores.

Este primer resultado concuerda con el estudio realizado por Ferrero Barboza y Perez Pozzuoli (2022), en donde se realizaron entrevistas a trabajadores de diferentes entidades financieras, y una de las personas entrevistadas indicó que:

*“Cuando se decretó la primera restricción o cuarentena se pensó que iba a durar 3 meses para lo cual el banco asumió ese panorama y se restringió, digamos en cuanto a la atención, una primera línea o sea se decidió dejar solamente la primera línea atención que son la parte operativa (...), se utilizó el aplicativo Yape del 2019 esto ayudó a que muchos los clientes que no lograban entrar o asistir a las agencias empezaran a usar aceleradamente los medios digitales (Pág. 94).*

De esta manera, concluyeron que los bancos actuaron de acuerdo con las regulaciones marcadas por el gobierno y las necesidades

creadas por la pandemia de COVID-19, y también de acuerdo con las necesidades de sus clientes, es decir, por ser el Covid-19 una enfermedad que se propagaba rápidamente a través del contacto con objetos o personas portadoras del virus, los empleadores utilizaron como medida el despliegue de aplicaciones digitales como sitios web de banca móvil y de entidades financieras (Pág. 110). Vale decir que, similarmente la entidad financiera estudiada aplicó este tipo de atención al cliente y forma de trabajo respetando el estado de emergencia.

Con relación a este resultado se expresa que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 2) “El empleador brindó equipos de protección (mascarillas, protector facial) durante la emergencia sanitaria”.

Este segundo resultado tiene fundamento en lo especificado en la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, en la cual indica los “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo”, específicamente, lineamiento 5 y 6 (véase pág. 19-20).

Por lo tanto, las encuestas afirman que el empleador cumplió con otorgar los equipos de protección durante el periodo de Covid-19, según lo establecido en los lineamientos.

En base a las encuestas se afirma que el empleador adoptó las medidas establecidas en el lineamiento otorgado por el Ministerio de Salud, respetando el Principio de Protección y Art. 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”; así como también cumplió con proteger el art. 2, inciso 3 de la Constitución Política del Perú, *“Garantizar que ningún trabajador haya sido discriminado, humillado o penalizado por haber estado enfermo o ser sospechoso de tener Covid-19” (Interpretación propia).*

Es por esta razón que, la investigación realizada por Gonzales Romero (2021), se contrapone con este estudio, por los siguientes motivos:

1) En la investigación del autor antes mencionado, se encuestó a un grupo de trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. HUACHO (sector privado). En esta investigación, se encuestó a trabajadores de una entidad financiera.

2) En la investigación del autor anterior, los trabajadores indicaron que faltaba el nivel de gestión de seguridad del empleador (Pág. 56), y que los métodos y procedimientos de limpieza exigidos por el gobierno no se utilizaron adecuadamente y tampoco realizaron una limpieza y desinfección apropiada respecto de sus equipos y lugar de trabajo (Pág. 57), no proporcionó uso de mascarillas y protectores faciales, asimismo, esta empresa no obliga a sus trabajadores el uso de lentes protectores y trajes tyvek en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores (Pág. 60). En esta investigación, los trabajadores la entidad financiera Caja Piura, estuvieron de acuerdo con las medidas adoptadas por el empleador en función a los lineamientos establecidos por el estado y facilitó los equipos de protección personal.

En virtud de los resultados se reporta que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 3) “Se realizaron pruebas rápidas de Covid-19 a todos trabajadores durante la emergencia sanitaria”.

Este tercer resultado se fundamenta en las siguientes normativas:

1) Decreto Supremo N° 008-2020-SA: Esta orden declara emergencia de salud pública nacional y establece diversas medidas para prevenir y controlar el COVID-19. Estas medidas

incluyen el derecho a utilizar pruebas rápidas para diagnosticar y controlar enfermedades.

2) Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA: Esta resolución establece lineamientos para el seguimiento de la epidemiología y control del COVID-19, incluyendo el uso de pruebas rápidas serológicas y moleculares. Describe los criterios para la aplicabilidad de estas pruebas a diferentes poblaciones.

3) Decreto Legislativo N° 1458: Dicta medidas extraordinarias en materia económica y financiera durante la emergencia sanitaria, incluyendo disposiciones relativas a la compra y distribución de pruebas rápidas y otros equipos médicos necesarios para combatir el Covid-19.

4) Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA: Aprueba el 'Protocolo sobre el uso de pruebas rápidas (pruebas serológicas) para el diagnóstico de COVID-19, donde se explica cómo se realiza y se interpretas estas pruebas, así como las responsabilidades de las entidades de salud en su implementación.

5) Decreto Supremo N° 009-2020-SA: Refuerza las acciones para la prevención y control del COVID-19, destacando la importancia de las pruebas rápidas en la estrategia de detección y manejo de casos.

Por ende, las encuestas afirman que el empleador cumplió con realizar pruebas rápidas del Covid-19 a los trabajadores sospechosos de contagios a través de un médico ocupacional en la entidad financiera.

Conforme a ello, la investigación de Gomero Cuadra y Rivera Piedra (2022), se relaciona con este estudio, ellos analizaron casos de trabajadores de una empresa constructora en Lima, en la cual el

empleador asumió los gastos de las pruebas rápidas contra el Covid-19 para el personal.

Esta responsabilidad la ejecutó según lo mencionado en:

*“Los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la Covid-19 en los lugares de trabajo, los empleadores con servicios de seguridad y salud en el trabajo pueden gestionar la realización de pruebas de laboratorio para identificar los casos de Covid-19 de sus trabajadores, con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del SARS-CoV-2 durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria (Pág. 3)”.*

Sin embargo, existe una pequeña diferencia en estas investigaciones en cuanto a la percepción de los trabajadores; en la entidad financiera estudiada hubo un pequeño grupo percibieron que, la aplicación de las pruebas rápidas, se encaminaban a no protegerse el derecho a la información, por lo que, si alguno de ellos daba positivo al Covid-19, se mencionaba el nombre del trabajador infectado, y no respetaba el derecho de omisión de datos personales (Véase tabla 3, pág. 52 y pág. 54).

En cambio, en la empresa constructora, todos percibieron beneficiosa la realización de dichas pruebas, descubriendo de esta manera que, el uso de pruebas de laboratorio para Covid-19 fue eficaz para reducir el ausentismo y, como resultado, disminuyeron las ausencias innecesarias en la organización examinada (Pág. 4).

En vista de los resultados refieren que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 4) “Se contó con un médico ocupacional en el centro de trabajo durante la emergencia sanitaria”.

Al igual que en los resultados antes mencionados, el marco legal también se basó en la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA en empresas con un número significativo de trabajadores se debe contar con un médico ocupacional, y en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la que incluye la implementación de medidas preventivas y correctivas para evitar el contagio de enfermedades. Además, en diversas normativas emitidas por el gobierno para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores como:

1) "Guía para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19". Esta guía describe las responsabilidades de las empresas en materia de control de la salud de sus trabajadores, incluido el nombramiento de un responsable de salud (ya sea un médico profesional o no) para implementarlo y supervisarlo).

2) Decreto Legislativo N° 1499: Este decreto legislativo establece medidas para la protección de los trabajadores y la continuidad de las actividades laborales durante la emergencia sanitaria. Entre otras cosas, refuerza la importancia de contar con servicios de salud ocupacional para la evaluación y manejo de casos sospechosos y confirmados de COVID-19.

Por ende, las encuestas afirman que el empleador adoptó la medida de contar con un médico ocupacional para el control de sanitaria contra el Covid-19 durante la emergencia sanitaria.

Al respecto, esta investigación concuerda con el reporte hecho por la Escuela Nacional De Administración Pública (2021), en este estudio el médico ocupacional mantuvo contacto telefónico diario con proveedores, los guió y monitoreó su salud durante y después de haber salido positivo para el Covid-19 (Pág. 7). Además, la entidad mostró una gran capacidad de respuesta a través de la sensibilización, comunicación y el soporte brindado por medio del equipo de SST, conformado inicialmente

por el médico en salud ocupacional y el paramédico (Pág. 8).

En cuanto a los resultados exponen que, la mayoría de los la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 5) “Los trabajadores vulnerables durante la emergencia sanitaria efectuaron la modalidad de trabajo remoto”.

Desde el inicio del estado de emergencia promulgado en el Decreto de Urgencia N° 26-2020, se integró el trabajo remoto como una modalidad de trabajo durante la emergencia sanitaria y se convirtió en una obligación para las actividades que podían realizarse de esta manera, priorizando siempre la salud de los trabajadores.

De ahí nace el fundamento normativo de este resultado y del que posteriormente se tuvo constante regulación como Decreto Supremo N° 010-2020-TR, de fecha 2 de abril de 2020, en el que se definió las características, derechos y obligaciones para el trabajador y para el empleador de manera general, y de forma específica para el sector privado con ciertas flexibilidades hasta el tiempo que dure el estado de emergencia se reglamentó a través del Decreto Legislativo N° 1496 de fecha 10 de mayo de 2020.

Dicho lo anterior, las encuestas afirman que el empleador cumplió con adoptar el trabajo remoto como medida contra el Covid-19 durante la emergencia sanitaria.

Ahora bien, conforme a la investigación realizada por León Huamán y Guembes Rueda (2022), se verificó que coincide con este estudio, puesto que, la aplicación de esta medida por parte del empleador, disminuyó el número de contagios en el porcentaje de trabajadores que laboraban en la modalidad de trabajo remoto o mixto. Así pues, se reservó el derecho a la vida y a la salud, y aumentó la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores.

Igualmente, el trabajo de investigación elaborado por Carrera Mora (2021), se asimila a esta tesis, donde el empleador puso en práctica la medida de trabajo remoto, permitiéndole al trabajador cumplir con sus actividades laborales sin necesidad de movilizarse hacia la empresa, pero no en todas las áreas, solo para las áreas administrativas y el equipo comercial de capacitaciones.

En cambio, el estudio hecho por Yupanque Emanuele y Zárate Pareja (2022), se contradice en parte con esta investigación, puesto que, si bien el empleador implementó esta decisión, no lo hizo de manera suficiente y provocó obstáculos resultantes e insatisfacción con el desempeño de los trabajadores y pérdida de comunicación entre empleador y trabajador.

Con relación a los resultados relejan que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 6) “El empleador otorgó licencia con goce de haber a los trabajadores para el cuidado de familiares infectados por el Covid-19”.

Del mismo modo que los anteriores resultados, el fundamento normativo de este se estableció con el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el cual también se comprendió la licencia con goce de haber compensable para trabajadores públicos y privados que se encontraban con aislamiento social obligatorio, y se complementó con el Decreto de Urgencia N° 029-2020 de fecha 20 de marzo de 2020, las licencias con goce de haber serían compensadas posteriormente con horas de trabajo adicionales, vacaciones.

Inicialmente, se normó esta disposición con la Resolución Ministerial N° 055-2020-TR de fecha 6 de abril de 2020, Emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) enfatizando la protección de los trabajadores vulnerables y aquellos que necesitaban cuidar a familiares directos afectados por el COVID-19, pero posteriormente,

conforme disminuyó la cantidad de personas infectadas por el virus, se redujo los días de descanso médico y con ello, se creó la Ley N° 31051, donde solamente se otorgó licencia a mujeres gestantes, madres lactantes y a trabajadores con morbilidad.

De las evidencias anteriores, las encuestas afirman que, el empleador cumplió con otorgar licencia con goce de haber a los trabajadores con familiares contagiados por el Covid-19 durante los primeros meses de la emergencia sanitaria.

Por consiguiente, la investigación realizada por Gil López (2020), se contrapone con este estudio:

*“Si bien es cierto, el empleador otorgó vacaciones y licencia de maternidad para los trabajadores, este no debió utilizar solo antes mencionado, sino que debió usarlo plenamente para apoyarlos durante el periodo del Covid-19. Además de ello, seleccionó una parte del personal para la continuidad de las actividades en la empresa, vulnerando el vulneró el derecho al trabajo y la continuidad laboral. También, no optó por la posibilidad de ejecutar la suspensión imperfecta (Pág. 34).*

A diferencia del estudio antes mencionado, en la entidad financiera estudiada, el empleador otorgó licencia con goce de haber para trabajadores con morbilidad, licencia por gestación y lactancia. Igualmente, en un inicio del estado de emergencia por el Covid-19, brindó licencia con goce de haber para el cuidado de sus familiares infectados por este virus; y que posteriormente, un grupo de trabajadores estuvo en desacuerdo, cuando el empleador suspendió esta última de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 029-2020. Puesto que, no era beneficioso para la empresa remunerarlos por estar al cuidado de sus familiares, ya que se generaba un desbalance económico.

Acerca de los resultados precisan que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 7) “Durante la emergencia sanitaria, el empleador proporcionó ayuda psicológica con charlas motivacionales para incentivar a los trabajadores”.

El fundamento jurídico para este resultado es de acuerdo a lo siguiente:

1) Constitución Política Del Perú (1993):

*Artículo 7: Establece el derecho de toda persona a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber del Estado de determinar la política nacional de salud, de acuerdo con las normas internacionales y los principios éticos universales (Pág. 5).*

*Artículo 23: Reconoce el derecho de los trabajadores a condiciones de trabajo dignas y justas, y promueve el bienestar físico y mental del trabajador (Pág. 8).*

2) Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (2013)

*Artículo 1: Tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales y garantizar condiciones adecuadas de trabajo que aseguren el bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Pág.4).*

*Artículo 4: Establece el deber del empleador de implementar y mantener medidas preventivas adecuadas para proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, incluyendo la salud mental (Pág. 5).*

*Artículo 27: Obliga a las empresas a realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y a establecer programas para la prevención de estos riesgos (Pág. 27).*

*Artículo 65: Especifica que los empleadores deben adoptar medidas para la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos psicosociales en el trabajo (Pág. 13).*

*Artículo 67: Dispone que las empresas deben establecer servicios de orientación psicológica para los trabajadores (Pág. 13).*

De lo antes expuesto, las encuestas afirman que el empleador cumplió con brindar apoyo psicológico a los trabajadores durante la emergencia sanitaria.

De este modo, la tesis realizada por Ayala Pomarica (2022) tiene similitud con esta investigación, demostró que, los trabajadores del Banco BBVA, no recibieron apoyo psicológico ni ayuda por parte del empleador; porque sufrieron frustración en el trabajo por no tener un buen ambiente laboral en la empresa; y otra parte de ellos encontró que el empleador implementó actividades diarias de mindfulness, que son descansos activos para meditar, desconectar la mente y proporcionó medicamentos antiestrés para prevenir la depresión.

En ese orden de ideas, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera estudiada, percibió que el empleador brindó ayuda psicológica mediante charlas motivacionales durante el periodo que duró la emergencia sanitaria del Covid-19, pero hubo un grupo de trabajadores que no percibió provechosa ni tampoco positivo o negativo el contenido de esta medida.

Es necesario recalcar que de los resultados deduce que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con el enunciado 8) “El empleador amplió la hora de entrada, el horario de refrigerio y la hora de salida a los trabajadores recursos para hacer frente a la incertidumbre y el estrés relacionados con la pandemia”.

El sustento legal para este resultado es en base en lo dispuesto en lo siguiente:

1) Decreto Supremo N° 044-2020-PCM: estado de emergencia nacional por las severas condiciones que afectan la vida en el país como consecuencia de la epidemia de COVID-19. Esta regla tomó en cuenta medidas restrictivas, incluido el cambio de horarios de trabajo, para garantizar el aislamiento social.

2) Decreto de Urgencia N° 026-2020: Establece normas de emergencia y temporales para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio del país y en los lugares de trabajo, permitiendo la implementación del trabajo remoto y cambios en los horarios de trabajo.

3) Decreto Legislativo N° 1499: Regula el trabajo remoto y prevé medidas excepcionales en el lugar de trabajo, incluida la autoridad del empleador para cambiar unilateralmente los horarios de trabajo para garantizar la continuidad de la actividad económica.

4) Resolución Ministerial N° 239-2020-TR: Aprueba la Guía para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con riesgo de exposición al COVID-19. Esta resolución incluye disposiciones sobre la organización de horarios escalonados y turnos de trabajo para evitar aglomeraciones.

En efecto, las encuestas afirman que, la mayoría de los trabajadores percibieron que el empleador cumplió con modificar el horario de entrada y salida durante la emergencia sanitaria en la entidad antes mencionada.

Según un estudio de Rivas Apolo (2021), coincide con esta tesis, porque es un estudio realizado en el mismo distrito económico estudiado, pero en la sede de Piura. En la citada sede se señaló que el empleador siguió el cambio de horarios de entrada y salida, tal flexibilidad de la fuerza laboral redujo el número de contagios en 2020 y 2021 (pág. 28). A esto se sumó la transición de horarios regulares a horarios divididos y el acortamiento de la jornada laboral personal, con esto se pudo lograr un mayor cuidado del personal y este podía cuidar a sus familiares.

Es decir, en resultados anteriores, el empleador dejó de otorgar licencia con goce haber para el cuidado de familiares infectados por el Covid-19, pero indirectamente intentó ayudarlos con el cambio de horarios.

En este sentido, con esta investigación también coincide la investigación Herbozo Vivanco y Urquiaga Sesarego (2023), donde encontraron que, el empleador tuvo interés por buscar estabilidad de los trabajadores, protección ante el despido arbitrario, continuidad en el trabajo con la renovación de contratos, conocimiento de los derechos laborales y acciones que favorezcan a los trabajadores para la protección de sus derechos.

#### **4.2.2 VARIABLE 2: PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN LA CAJA PIURA DE TUMBES 2023**

Los resultados indican que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “De acuerdo” con los siguientes enunciados:

9) “Los trabajadores infectados por el Covid-19, cumplieron con la compensación de las horas no laboradas prestadas por el empleador para garantizar el derecho a la salud y al trabajo durante la emergencia sanitaria”.

10) “El empleador utilizó mecanismo para reforzar el derecho a la estabilidad laboral a los trabajadores durante la emergencia sanitaria”.

12) “Se respetó el derecho a la libertad sindical (negociación colectiva, huelgas, etc.

13) “Las actividades laborales entre trabajadoras y trabajadores se desarrollaron por igual durante la emergencia sanitaria como un derecho a la no discriminación”

-La base legal para el resultado 9, se encuentra en lo establecido en la Ley 31047, ley que permite compensar el tiempo no trabajado en un período determinado sin afectar los derechos laborales del trabajador.

-La normatividad para el resultado 10, está ubicado la Constitución Política del Perú (artículos 22 y 27) y la Ley de Productividad y Competencia Laboral (Decreto Mayor N° 003-97-TR). Durante la pandemia, este derecho se fortaleció a través de leyes y resoluciones que prohíben los despidos arbitrarios destacando las disposiciones del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que regula la suspensión perfecta de labores, garantizando la continuidad de la relación laboral y el acceso a ciertos beneficios para los trabajadores afectados.

-El marco legal para el resultado 12, se halla garantizado por la Constitución Política del Perú (artículo 28) y por convenios internacionales, como el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Durante la pandemia, se mantuvo vigente este derecho, asegurando que las restricciones sanitarias no afectaran la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente.

-El fundamento jurídico para el resultado 13, se sitúa en la Constitución Política del Perú (artículo 28) y por convenios internacionales, como el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Durante la pandemia, se mantuvo vigente este derecho, asegurando que las restricciones sanitarias no afectaran la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente.

De lo expuesto, las encuestas afirman que los trabajadores cumplieron con compensar a los trabajadores infectado por las horas no laboradas, y el empleador protegió la estabilidad laboral, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la no discriminación durante la emergencia sanitaria en la entidad financiera.

En paralelo a ello, la investigación hecha por Paytan Huamán (2022) se asemeja en parte con este estudio, en el que se concluyó que, los trabajadores de limpieza considerados en el grupo de personas vulnerables y los que resultaron infectados por el Covid-19, trabajaron más de las ocho horas diarias establecidas por la ley y que las condiciones laborales de los trabajadores de dicha entidad fueron inadecuadas.

Pero, con la diferencia que, en la entidad financiera estudiada, el empleador utilizó la medida del trabajo remoto para que los trabajadores pudieran compensar esas horas. Esta medida consistió de la siguiente forma:

*“El empleador les proporcionaba una data de clientes morosos a los trabajadores con la finalidad que se encargaran en recodarles a los clientes que tenían deudas y cuotas pendientes de pagar. Además de realizar trabajo de Call center de la Banca Móvil de la entidad financiera. Otros solicitaron devolver esas*

*horas con sus vacaciones. (Información proporcionada por una de las trabajadoras).*

Esta última acotación, concuerda con la tesis desarrollada por Castro Flores (2021), en la cual menciona que, cada régimen laboral es diferente y tienen sus propias particularidades en el otorgamiento de estos derechos, es decir, que el empleador puede brindar estos derechos a los trabajadores que deseen compensar o pagar la licencia con otros derechos laborales de contenido económico, podrán compensar con el descanso vacacional, el descuento de remuneraciones, las gratificaciones legales, con las utilidades, etc. (Pág. 54).

Del mismo modo, un estudio elaborado por Fernández Alberto. et al (2021), se concuerda con esta investigación, donde informaron que durante el Covid-19 no hubo diferencias entre hombres y mujeres en la evaluación y reconocimiento del trabajo, es decir, ambos sexos sintieron que su trabajo fue evaluado por sus empleadores.

Concerniente a los resultados reflejan que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron “Totalmente en desacuerdo” con los enunciados 11) “El empleador aumentó la remuneración económica de cada uno de trabajadores como un derecho al salario justo durante la emergencia sanitaria”.

El sustento legal para este resultado se encuentra en la Constitución Política Del Perú (1993) en el art. 24.- “Establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual” (Pág. 8); Ley De Productividad Y Competitividad Laboral (2019), en el art.7.- “Garantiza que el salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, considerando las condiciones económicas del país (Pág. 4).

En efecto, las encuestas afirman que, la mayoría de los trabajadores percibieron que el empleador no cumplió con aumentar la remuneración económica los trabajadores durante la emergencia sanitaria.

Por consiguiente, la tesis realizada por Gómez Palacios et al. (2022), se contraponen con esta investigación, en la cual concluyeron que, los trabajadores de la empresa Cineplanet percibieron que el empleador no protegió el derecho a un salario justo, debido a que al trabajar menos horas se vieron afectados con una reducción de su salario. A diferencia de la entidad financiera estudiada, el empleador protegió ese derecho, pero no otorgó aumento económico, puesto que, si lo hacía, generaría un riesgo de quiebre.

Respecto a los resultados revelan que, la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura, estuvieron 14) “El empleador realizó ajuste de personal causando desempleo en sus trabajadores durante la emergencia sanitaria”.

La base normativa para el resultado 14, se encuentra en el Decreto de Urgencia N° 038-2020: Reguló la suspensión perfecta de labores (SPL), permitiendo a las empresas suspender temporalmente los contratos de trabajo en caso de que la actividad económica se viera seriamente afectada por la pandemia.

En efecto, las encuestas afirman que, la mayoría de los trabajadores percibieron que el empleador protegió el derecho al trabajo durante la emergencia sanitaria.

En consecuencia, esto contradice la investigación realizada por Rivas Apolo (2021) en la misma entidad financiera en la sede de Piura, los trabajadores percibieron en todo momento se sintieron valorados y respaldados por la empresa debido a la preocupación que esta mostraba y los cuidados o protocolos de salud. Esto se puede ver reflejado que no hubo despidos en la agencia Mercado de Caja Piura. A diferencia de la

Sede Tumbes, los trabajadores no tuvieron una percepción clara que hubo despidos arbitrarios en la entidad financiera durante el Covid-19, ni tampoco afectaciones psicológicas.

#### **4.2.3 RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES**

Para probar la hipótesis estadística fue necesario fijar el nivel de confianza de  $\alpha=0,05$  (95%).

La hipótesis nula, también conocida como  $H_0$ , refuta o niega lo que afirman la hipótesis de investigación. La hipótesis alternativa, también conocida como  $H_1$ , es lo opuesto.

Para este estudio  $H_0$  fue "Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023 no se relaciona con Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023" y  $H_1$  " Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023 se relaciona con Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023 ".

En las pruebas estadísticas, la hipótesis  $H_0$  se rechaza, si el valor  $p$  asociado con el resultado observado es igual o menor que un nivel de significancia establecido arbitrariamente, generalmente 0,05 o 0,01. Es decir, si los resultados son más inusuales que el rango de resultados esperado con base en la hipótesis verdadera  $H_0$  y el nivel de significancia elegido  $\alpha$ , es decir, si  $p$  es menor que  $\alpha$ , podemos decir que tenemos que los resultados son estadísticamente significativos, pues esto nos permite rechazar  $H_0$ .

Al observar los resultados presentados en la tabla 9, vemos que, de acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman, se obtuvo un  $p$ -valor = ,436; siendo inferior a 0,05, por lo que, se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Vale decir que, lo anterior nos indica que en

realidad no existe una relación significativa entre las variables, porque se obtuvo un coeficiente de relación = 0,113.

Lo señalado anteriormente, responde a la tercera pregunta específica de la investigación, la cual demuestra que se ha logrado el objetivo específico número tres.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

A partir de los resultados recopilados y evaluados, se derivaron las siguientes conclusiones:

1. En relación al objetivo general del estudio, se analizó la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023. El análisis estadístico reveló que la respuesta más frecuente, según el valor de la moda, fue 1. Esto indica que los trabajadores encuestados, manifiestan estar "de acuerdo" con las medidas adoptadas por el empleador y así como con la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria.
  
2. Los trabajadores de la entidad financiera estudiada estuvieron de acuerdo con las medidas adoptadas durante la emergencia puesto que el empleador modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a las normas otorgadas por el gobierno durante la emergencia sanitaria, además de, brindar equipos de protección como mascarillas y protector facial para ser usados durante la atención al cliente. No obstante, la gran mayoría estuvo en desacuerdo con que la entidad no contó con especialistas psicológicos para incentivarlos a través de charlas motivacionales en el centro de trabajo durante la emergencia sanitaria.
  
3. Los trabajadores de la entidad financiera estudiada estuvieron de acuerdo con la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria puesto que el empleador otorgó licencias con goce de haber para aquellos que resultaron infectados con el covid-19 o con morbilidad, incluso, brindó retroalimentación en el desempeño laboral de los trabajadores como mecanismo de reforzamiento al derecho a la estabilidad laboral, respetó el derecho a la libertad sindical, y las actividades laborales en los trabajadores se desarrollaron por igual. Sin embargo, la gran mayoría estuvo totalmente en desacuerdo con que el empleador no incrementó la remuneración económica de cada uno de los trabajadores como un derecho al salario justo,

puesto que, si condecía este derecho, traería como consecuencia el riesgo de quiebra durante la emergencia sanitaria.

4. Por último, se comprobó que no existe una relación significativa entre la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la percepción sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes ( $Rho = 0,113$  y un  $p\text{-valor} = 0,436$ ), Esto se debe a que el empleador no accedió a aumentar la remuneración económica de los trabajadores, comprometiendo así el derecho a un salario justo. Además, la percepción de los trabajadores fue neutra respecto al respeto al derecho de la libertad sindical y al ajuste de personal. Asimismo, ninguna de las dimensiones mostró una relación significativa entre sí. Finalmente, se debe considerar que el tamaño muestral fue pequeño, lo cual podría haber afectado los resultados.

## **CAPÍTULO VI**

### **RECOMENDACIONES**

1. En el futuro, ante una nueva crisis sanitaria mundial, se recomienda a la entidad financiera Caja Piura de Tumbes, mantener un clima laboral positivo y fomentar la cooperación entre el empleador y trabajador.
2. Se les recomienda a los trabajadores de la entidad financiera Caja Piura de Tumbes, y a los trabajadores en general de entidades públicas o privadas, conocer y familiarizarse con sus derechos laborales, mantenerse informados sobre políticas o procedimientos que el empleador pueda implementar o aplicar para proteger la seguridad y salud en el trabajo en casos de una flamante emergencia sanitaria.
3. Se recomienda a los profesionales del Derecho que quieran ampliar esta investigación tomar como población y muestra a trabajadores de otras entidades financieras, analizando documentación interna, y comprobar si el empleador, aplicó correctamente leyes, políticas o regulaciones gubernamentales establecidas durante el periodo de la emergencia sanitaria del Covid-19.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Andonegui Zabala, M (2017, junio). Introducción a la Estadística. © Federación Internacional Fe y Alegría Depósito: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/527/69.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascencios Balbín, K., Iparraguirre Saldívar, E., y Ponce San Román, A. (2021). Implementación de trabajo remoto durante la pandemia. Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP, 18. Revista Con-texto N° 09 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1914246/>
- Ayala Pomarica, J. A. (2022). Estrés en los colaboradores de una entidad bancaria en el Callao, 2022. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113737/Ayala\\_P\\_JA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113737/Ayala_P_JA-SD.pdf?sequence=1)
- Behar Rivero, D. S. (2008). Metodología de la investigación. Editorial Shalom 2008. <http://187.191.86.244/rceis/wpcontent/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. Revista de Derecho., I (1)(1), 14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193&info=resumen&idiona=ENG>
- Bruno Conza, K. V., y Vilchez Tezen, N. G. (2020). Suspensión imperfecta al personal y su influencia en la liquidez de la Empresa Tranxcarga S.A.C. Chorrillos – 2020. Universidad Autónoma del Perú. Repositorio Institucional: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1151/Bruno%20Conza%2c%20Kely%20Virginia%3b%20Vilchez%20Nataly%20Gloribeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabanillas, G. (2006). Diccionario Jurídico Elemental. In Heliasta (Issue 0).  
[www.librosderechoperu.blogspot.com](http://www.librosderechoperu.blogspot.com)

Carrera Mora, D. F. (2021). Análisis de la gestión del trabajo en casa, en una entidad financiera Caso de estudio de la Cooperativa Alianza del Valle. Universidad Andina Simón Bolívar- Sede Ecuador Repositorio Institucional  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8355/1/T3650-MBA-Carrera-Analisis.pdf>

Castro Flores, N. M. (2021). La compensación de la licencia con goce de haber otorgada en el contexto de la pandemia por el COVID-19: un repaso por las posibles formas de recuperar o pagar las horas adeudadas. Universidad Católica del Perú. Repositorio Institucional:  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10153>

Cedeño Valdiviezo, F. K. (2021). Aplicación Indevida Del Artículo 169.6 Del Código de Trabajo En La Pandemia Por Covid-19, Santo Domingo, 0(0), 245. Universidad Regional Autonoma De Los Andes. Repositorio Institucional:  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14032>

Centro Nacional de Epidemiología, P. y C. de E.-M. de S. (2020). Situación Actual COVID19 Perú 2020.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1865079/5258.pdf?v=1620104065>

CEPAL, y OIT. (2023, junio). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia. Publicación de Las Naciones Unidas., 28, 44.  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/80b8ed48-ce7f-4b38-a54a-21aba58a55b2/content>

Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España. (2023). Precariedad Laboral y Salud Mental.

Conocimientos y Políticas (PRESME). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España., 1, 95.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2014126>

Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP. (2020). "MERCADO LABORAL PERUANO: IMPACTO POR COVID-19 Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA."  
<https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf>

Congreso., E. (2020a). Decreto Legislativo N° 1499. Diario Oficial Del Bicentenario "El Peruano".  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-establece-diversas-medidas-para-gara-decreto-legislativo-n-1499-1866211-6>

Congreso., E. (2020b). Publicacion Oficial - Diario Oficial El Peruano. Diario Oficial Del Bicentenario "El Peruano". <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/473569-038-2020>

Congreso., E. (2022). Ley N° 31572 "ley Del Teletrabajo". Diario Oficial Del Bicentenario "El Peruano".  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.pdf?v=1662944800>

Cordova Alvarado, E. M., y Rodríguez Yucra, M. A. (2021). Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria Covid-19. Editorial Área de Innovación y Desarrollo., S.L. Primera Editorial.  
<https://3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/04/LOS-DERECHOS-LABORALES-EN-EL-PERU%CC%81-DURANTE-LA-EMERGENCIA-SANITARIA-COVID-19.pdf>

Cortés Cortés, M., y Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Colección Material Didáctico. Universidad Autónoma del Carmen. (A. Polkey Gómez (ed.); 2004th ed.).  
97

[https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)

Constitución Política del Perú, 1 1 (1993).  
<https://doi.org/10.36901/allpanchis.v34i59/60.570>

Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Diario Oficial del Bicentenario “El Peruano”. 2 (2020)  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2780856/D.S.%20003-2022%20%282%29.pdf.pdf>

Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Di 8 (2020).  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/483080-011-2020-tr>

Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Diario Oficial del Bicentenario “El Peruano”. 3 (2020). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>

Decreto de Urgencia N° 026-2020, Diario Oficial del Bicentenario “El Peruano”. 10 (2020).  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>

Dulanto Cam, J. A. (2021). Suspensión perfecta de labores. Ensayo para la asigantura Relaciones Laborales. Universidad de Lima. Respositorio Institucional:  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15894/Dulanto-suspensi%C3%B3n\\_perfecta.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15894/Dulanto-suspensi%C3%B3n_perfecta.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Escuela Nacional De Administración Pública. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. In *Autoridad Nacional del Servicio Civil-Servir*. (Vol. 1, Issue 1).  
<https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>

- Espinoza Freire, E., y Toscano Ruíz, D. (2015). Metodología de Investigación Educativa y Técnica (E. Utmach (ed.); 2015th ed.). <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0060.pdf>
- Fernández Alberto., Morini Claudio Omar., y Cossio Enrique. (2021). Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral Argentino. Superintendencia de Riesgos Del Trabajo Sarmiento, 1(1), 1–53. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino\\_observatorio\\_srt.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf)
- Ferrero Barboza, M., y Perez Pozzuoli, B. E. (2022). Estudio de la Sostenibilidad Empresarial de los Servicios Bancarios tras el impacto del covid-19 en Entidades Financieras ubicadas en San Isidro. Universidad de Lima. Repositorio Institucional: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16480/Ferrero\\_Perez-Estudio-sostenibilidad-empresarial-servicios-bancarios%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16480/Ferrero_Perez-Estudio-sostenibilidad-empresarial-servicios-bancarios%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gil López, P. (2020). Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020. Universidad Tecnológica del Perú. Repositorio Institucional: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4092/Paul%20Gil\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Bachiler\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4092/Paul%20Gil_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiler_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gobierno. (2020). DECRETO SUPREMO N° 044-2020-PCM. *Diario Oficial El Peruano.*, 1–4. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581842/DU036\\_2020.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581842/DU036_2020.pdf)
- Gomero Cuadra, R., y Rivera Piedra, R. (2022). Impacto del uso de pruebas de laboratorio para descarte de Covid-19 sobre el ausentismo laboral en una empresa constructora de Lima. Reporte de caso. Rev Med Hered. 2022, 6. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v33n3/1729-214X-rmh-33-03-208.pdf>

Gómez Palacios, K. del C., Lozano Chamorro, G. P., Paico Nolasco, D. F., y Ticona Choque, M. (2022). Impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021. Instituto San Ignacio de Loyola. Repositorio Institucional: <https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/239/1/Impacto%20de%20la%20Pandemia%20COVID%2019%20en%20el%20v%C3%ADnculo%20laboral%20en%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20los%20colaboradores%20del%20Cineplanet%20Real%20plaza%20Salaverry%202021.pdf>

Gonzales Romero, D. P. (2021). Gestión de Seguridad y el Desempeño Laboral en el contexto del Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Repositorio Institucional: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5134/DANY%20PAUL%20GONZALES%20ROMERO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Herbozo Vivanco, J. C., y Urquiaga Sesarego, N. A. (2023). Derecho al trabajo digno y la seguridad social en pandemia de Covid-19, Hospital Regional de Huacho, 2021. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Repositorio Institucional: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8072/TESIS%20DE%20JULIO%20CESAR%20NIKOLAI%20URQUIAGA%20-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue Mexico). [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Huaman Rojas, M. R., Mucha Falcón, P. R., y Pimentel Velásquez, J. C. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19. Universidad Continental. Repositorio

Institucional:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11618/1/IV\\_PG\\_MGP\\_TI\\_Huamani\\_Mucha\\_Pimentel\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11618/1/IV_PG_MGP_TI_Huamani_Mucha_Pimentel_2021.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/infome\\_empleo\\_nacional.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/infome_empleo_nacional.pdf)

Ley De Productividad Y Competitividad Laboral., 1 1 (2019). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” Diario Oficial El Peruano. I Periano 1 (2013). <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

León Huamán, L. L., y Guembes Rueda, M. G. (2022). Trabajo remoto como medida para prevenir la propagación del Covid-19 en la Procuraduría Pública del Ministerio de Salud en el año 2020. Universidad Privada San Juan Bautista. Repositorio Institucional: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/9f479bac-3059-40d7-a4b5-e751c29beb7c/content>

Lunar Carretero, M. del C. (2023). La normativa estatal de España sobre protección de los trabajadores en el contexto de la COVID-19. Universidad de Cádiz. Repositorio Institucional: <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/28236/TFG%20MARIA%20DEL20CARMEN%20LUNAR%20CARRETERO%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Machado Maliza, M. E., Mainato Angamarca, K. S. ., y Vaca Núñez, F. A. (2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19. Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 7 (1)(1), 14.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2299/1644VulneracionDeLosDerechosLaboralesComoConsecuenciaD-8298039.pdf>

MacRae, I., y Sawatzky, R. (2020). Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento. Resultados de la investigación. <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

Medina Pimentel, K. G. (2021). La vulneración de los derechos laborales a consecuencia de la emergencia sanitaria en Piura 2021. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85984>

Ministerio de Salud. (2020). Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA. In Ministerio de Salud (Vol. 1, Issue 1, p. 40). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM\\_448-2020-MINSA.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-MINSA.pdf)

Monestaerolo Lencioni, G. (2020). Revista Facultad de Jurisprudencia RFJ. Impacto Del Covid-19 En Las Relaciones Laborales En Ecuador, I (8)(8), 41. <https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (A. Gutiérrez M. & Ediciones de la U (eds.); 5a. Edició). Ediciones de la U. <https://fdiazca.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

OIT, O. I. del T., y -CONFIEP., C. N. de I. E. P. (2020). "Mercado laboral peruano: impacto por Covid-19 y recomendaciones de política". Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2021. <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado->

[laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf](#)

Paytan Huamán, S. (2022). Condiciones laborales en tiempos de pandemia Covid-19 de los trabajadores de limpieza pública- Municipalidad Distrital de Chilca. Universidad Nacional del Centro del Perú. Repositorio Institucional: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8414/T010\\_72\\_503011\\_B.pdf?sequence=1](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8414/T010_72_503011_B.pdf?sequence=1)

Pérez y Soto Domínguez, A., y Calderón Ossa, Y. A. (2012). El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites. In Iustitia (Vol. 0, Issue 0). <https://doi.org/10.15332/iust.v0i10.878>

Puntriano Rosas, C. A. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius Et Veritas.*, 22. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>

Ramírez Punchin, E. H., & Chuquillanqui Aragón, O. R. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Derecho & Sociedad*, 1 (1)(1), 10. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>

Ramos Adatao, E. B. (2020). Trabajo remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Sociedad Bíblica Peruana - 2020. Universidad Peruana Los Andes. Repositorio Institucional: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3732/T037\\_460\\_55776\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3732/T037_460_55776_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho laboral* (Primera ed). [https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral.pdf](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf)

Rivas Apolo, S. G. (2021). Impacto del cambio de horario laboral durante la pandemia covid-19 en la agencia mercado de Caja Piura. Universidad de Piura.

Repositorio

Institucional:

<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e15f15fc-0fea-44e7-b8a9-f6978789b668/content>

Rojas Rojas, A. Y. (2021). Reducción de remuneración temporal por decisión unilateral del empleador aplicando un sistema escalonado durante el Estado De Emergencia. Universidad César Vallejos. Repositorio Institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72170/Rojas\\_RAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72170/Rojas_RAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez Barajas, D. A., Grrido Urdeneta, F., Maita Blanco, E. C., & García Rojas, J. M. (2020). Análisis Epidemiológico de COVID-19. República Bolivariana de Venezuela., 5(2), 1–21. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/09/1118413/art2-daniel-sanchez-y-otros.pdf>

Traverso Cardalda, R. F. (2022). El trabajo remoto, una manera de trabajar a distancia - Lima 2022. Universidad Peruana de Las Américas. Repositorio Institucional: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/xmlui/handle/upa/2249>

Vega Nieto, A. (2022). Impacto psicológico en el profesional sanitario español durante la pandemia covid-19. Universidad Pontífica Comillas. Repositorio Institucional: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/66330/TFM%20Vega%20Nieto%20Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yupanque Emanuele, M. J., y Zárata Pareja, A. (2022). Los procesos de cambio y su eficacia en el trabajo remoto del sector bancario de Lima producto del COVID-19 en el 2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Repositorio Institucional: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660330/Yupanque\\_EM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660330/Yupanque_EM.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Zavala Rivera, A. (2011). El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral (1° edi.  
Vol. 1). Primera Editorial.  
[https://drive.google.com/file/d/1mj8K-h4aSOAFqznhQtrPcIMv\\_4GpTXIJ/view](https://drive.google.com/file/d/1mj8K-h4aSOAFqznhQtrPcIMv_4GpTXIJ/view)

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	Escala de medición
V1 Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	Es la apreciación que tengan los trabajadores respecto a las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	Para el estudio de la presente variable, se ha considerado dividirla en tres dimensiones; Gestión de Riesgos, con cuatro indicadores; Flexibilidad Laboral, con dos indicadores; Apoyo emocional, con dos indicadores.	<b>Gestión de riesgos</b>	Salud y seguridad en el trabajo	01	Ordinal
				Equipos de protección para los trabajadores	02	
				Pruebas rápidas de covid - 19	03	
				Medico ocupacional	04	
			<b>Flexibilidad laboral</b>	Modalidad de trabajo remoto	05	
				Tiempos libres para que los trabajadores cuiden de sus familiares enfermos	06	
			<b>Apoyo emocional</b>	Charlas motivacionales para incentivar a los trabajadores	07	
				Se proporcionaron recursos para hacer frente a la incertidumbre y el estrés relacionados con la pandemia	08	
V2. Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	Es la apreciación que tengan los trabajadores respecto a la protección de sus derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	Para el estudio de la presente variable, se ha considerado dividirla en dos dimensiones; Dimensión Normativa, con cinco indicadores y Consecuencias para los trabajadores, con tres indicadores.	<b>Normativo</b>	Derecho a la Salud y al trabajo	9	Ordinal
				Derecho a la estabilidad laboral	10	
				Derecho a un salario justo	11	
				Derecho a la libertad sindical	12	
				Derecho a la no discriminación	13	
			<b>Consecuencias para los trabajadores</b>	Desempleo	14	
				Afectación Psicológica.	15	
				Dificultad para el logro de metas profesionales para los trabajadores	16	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

### Título: Medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODO
¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023?	La percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023, es positiva	Analizar la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	<p><b>V1:</b> Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023</p> <p><b>V2:</b> Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023</p>	<p><b>Bases teóricas</b></p> <p><b>Antecedentes</b></p> <p><b>Definición de Términos Básicos.</b></p>	<p><b>Enfoque de la Investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Método de Investigación:</b> Deductivo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo.</p>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Objetivos específicos:</b>			
P.E. 1. ¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023?	H.E. 1: La percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023, es positiva.	1.- Determinar la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023		<b>Población:</b> Total de trabajadores 50.	<b>Muestreo y Muestra:</b> 50 trabajadores de una Entidad Financiera.
P.E. 2: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023?	H.E. 2: La percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023, es positiva.	2.- Determinar la percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023		<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Estadística Descriptiva</p>	
P.E. 3: ¿Cuál es la relación entre la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023?	H.E. 2: La relación entre la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023, es significativa	3.- Relacionar la percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023			

### Anexo 3: Cuestionario



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES ESCUELA DE PRE-GRADO

### INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

**Estimado(a) colaborador de Caja Piura de Tumbes:**

Este instrumento de recojo de información se basa en un cuestionario de preguntas cerradas, las cuales tienen como fin conseguir información suficiente e indispensable que permita analizar las medidas adoptadas y la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Caja Piura de Tumbes 2023

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, a la misma solo tendrá acceso la investigadora.

**Bach. Julissa Tatiana Melgar Morán.**

**PARTE I: DATOS PREVIOS DEL ENCUESTADO.** Responda según corresponda:

¿Cuántos años tiene de experiencia profesional?	¿Cuál es su grado académico?	¿Qué tanto conocimiento tiene en Derecho Laboral?
a. Menor a 3 años	a. Bachiller	a. Conocimiento Básico
b. De 3 a 9 años	b. Maestro	b. Conocimiento intermedio
c. Más de 9 años	c. Doctor	c. Conocimiento Avanzado

**PARTE II: SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN CAJA PIURA DE TUMBES,** por lo cual se debe seleccionar la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

**Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.**

<b>ÍTEMS</b> Cómo percibe Usted los siguientes aspectos ...		-2	-1	0	1	2
1	El empleador modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a las normas otorgadas por el gobierno durante la emergencia sanitaria					
2	El empleador brindó equipos de protección (mascarillas, protector facial) durante la emergencia sanitaria					
3	Se realizaron pruebas rápidas de Covid-19 a todos trabajadores durante la emergencia sanitaria					
4	Se contó con un médico ocupacional en el centro de trabajo durante la emergencia sanitaria					
5	Los trabajadores vulnerables durante la emergencia sanitaria efectuaron la modalidad de trabajo remoto					
6	El empleador otorgó licencia con goce de haber a los trabajadores para el cuidado de familiares infectados por el Covid-19					
7	Durante la emergencia sanitaria, el empleador proporcionó ayuda psicológica con charlas motivacionales para incentivar a los trabajadores					
8	El empleador amplió la hora de entrada, el horario de refrigerio y la hora de salida a los trabajadores recursos para hacer frente a la incertidumbre y el estrés relacionados con la pandemia					

**PARTE III: SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN CAJA PIURA DE TUMBES**, por lo cual se debe seleccionar la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente:

**Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.**

<b>ÍTEMS</b> Cómo percibe Usted los siguientes aspectos ...		-2	-1	0	1	2
1	Los trabajadores infectados por el Covid-19, cumplieron con la compensación de las horas no laboradas prestadas por el empleador para garantizar el derecho a salud y al trabajo durante la emergencia sanitaria.					
2	El empleador utilizó mecanismo para reforzar el derecho a la estabilidad laboral a los trabajadores durante la emergencia sanitaria					
3	El empleador aumentó la remuneración económica de cada uno de los trabajadores como un derecho al salario justo durante la emergencia sanitaria					
4	Se respetó el derecho a la libertad sindical (negociación colectiva, huelgas, etc.), durante la emergencia sanitaria.					

5	Las actividades laborales entre trabajadoras y trabajadores se desarrollaron por igual durante la emergencia sanitaria como un derecho a la no discriminación					
6	El empleador realizó ajuste de personal causando desempleo en sus trabajadores durante la emergencia sanitaria					
7	Los despidos arbitrarios ocasionados por el empleador afectaron psicológicamente (daño moral, daño emergente), a los trabajadores durante la emergencia sanitaria					
8	Los trabajadores tuvieron dificultad para el logro de metas profesionales de acuerdo a las medidas adoptadas por el empleador durante emergencia sanitaria.					

**Muchas gracias por su participación**

## Anexo 4: Resultados del Spss.

### Frecuencias

Frecuencias - Estadísticos - enero 15, 2024

		Estadísticos															
		1-El empleador modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a las normas otorgadas por el gobierno durante la emergencia sanitaria.	2-El empleador brindó equipos de protección (mascarillas, guantes, etc.) durante la emergencia sanitaria.	3-Se realizaron pruebas rápidas de Covid-19 a todos los trabajadores durante la emergencia sanitaria.	4-Se contó con un medico ocupacional en el centro de trabajo durante la emergencia sanitaria.	5-Los trabajadores vulnerables durante la emergencia sanitaria efectuaron la modalidad de trabajo remoto.	6-El empleador otorgó licencia con pago de haber a los trabajadores para el cuidado de familiares afectados por el Covid-19.	7-Durante la emergencia sanitaria, el empleador proporcionó ayuda psicológica con chats motivacionales para mantener a los trabajadores.	8-El empleador amplió la hora de entrada, el horario de salida y la hora de salida a los trabajadores para hacer frente a la incertidumbre y el estrés relacionados con la pandemia.	9-Los trabajadores afectados por el Covid-19, cumplieron con la compensación de los horarios laborales previstos por el empleador para garantizar el derecho a salud y al trabajo durante la emergencia sanitaria.	10-El empleador otorgó licencia remota para reforzar el derecho a la estabilidad laboral a los trabajadores durante la emergencia sanitaria.	11-El empleador aumentó la remuneración económica de cada uno de los trabajadores como un derecho al salario justo durante la emergencia sanitaria.	12-Se respetó el derecho a la libertad sindical (negociación colectiva, huelgas, etc.) durante la emergencia sanitaria.	13-Los activos laborales entre trabajadores y trabajadores se desarrollaron por igual durante la emergencia sanitaria como un derecho a la no discriminación.	14-El empleador realizó ajustes de personal causando desempleo en sus trabajadores durante la emergencia sanitaria.	15-Los despidos arbitrarios ocasionados por el empleador afectaron psicológicamente tanto a los trabajadores durante la emergencia sanitaria.	16-Los trabajadores tuvieron dificultad para el tipo de trabajo profesional de acuerdo a las medidas adoptadas por el empleador durante la emergencia sanitaria.
N	Valores Perdidos	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Más	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 1.-El empleador modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a las normas otorgadas por el gobierno durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

1.-El empleador modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a las normas otorgadas por el gobierno durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	4	8.0	8.0	8.0
De acuerdo	28	56.0	56.0	64.0
Totalmente de acuerdo	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 2.- El empleador brindó equipos de protección (mascarillas, protector facial) durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

2.-El empleador brindó equipos de protección (mascarillas, protector facial) durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
De acuerdo	24	48.0	48.0	50.0
Totalmente de acuerdo	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 3 - Se realizaron pruebas rápidas de Covid-19 a todos trabajadores durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

3 - Se realizaron pruebas rápidas de Covid-19 a todos trabajadores durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
Neutral	2	4,0	4,0	6,0
De acuerdo	25	50,0	50,0	56,0
Totalmente de acuerdo	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 4 - Se contó con un médico ocupacional en el centro de trabajo durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

4 - Se contó con un médico ocupacional en el centro de trabajo durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
Neutral	5	10,0	10,0	22,0
De acuerdo	25	50,0	50,0	72,0
Totalmente de acuerdo	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 5 - Los trabajadores vulnerables durante la emergencia sanitaria efectuaron la modalidad de trabajo remoto. - enero 15, 2024

5.- Los trabajadores vulnerables durante la emergencia sanitaria efectuaron la modalidad de trabajo remoto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Neutral	3	6.0	6.0	8.0
De acuerdo	28	56.0	56.0	64.0
Totalmente de acuerdo	16	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 6 - El empleador otorgó licencia con goce de haber a los trabajadores para el cuidado de familiares infectados por el Covid-19. - enero 15, 2024

6.- El empleador otorgó licencia con goce de haber a los trabajadores para el cuidado de familiares infectados por el Covid-19.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	18.0	18.0	18.0
En desacuerdo	11	22.0	22.0	40.0
Neutral	8	12.0	12.0	52.0
De acuerdo	8	16.0	16.0	70.0
Totalmente de acuerdo	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 7.- Durante la emergencia sanitaria, el empleador proporcionó ayuda psicológica con charlas motivacionales para incentivar a los trabajadores. - enero 15, 2024

7.- Durante la emergencia sanitaria, el empleador proporcionó ayuda psicológica con charlas motivacionales para incentivar a los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido: Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
En desacuerdo	11	22,0	22,0	30,0
Neutral	11	22,0	22,0	52,0
De acuerdo	16	32,0	32,0	84,0
Totalmente de acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 8.- El empleador amplió la hora de entrada, el horario de refrigerio y la hora de salida a los trabajadores recursos para hacer frente a la incertidumbre y el estrés relacionados con la pandemia. - enero

8.- El empleador amplió la hora de entrada, el horario de refrigerio y la hora de salida a los trabajadores recursos para hacer frente a la incertidumbre y el estrés relacionados con la pandemia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido: En desacuerdo	3	8,0	8,0	8,0
Neutral	10	20,0	20,0	28,0
De acuerdo	25	50,0	50,0	78,0
Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 9.- Los trabajadores infectados por el Covid-19, cumplieron con la compensación de las horas no laboradas prestadas por el empleador para garantizar el derecho a salud y al trabajo durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

9.- Los trabajadores infectados por el Covid-19, cumplieron con la compensación de las horas no laboradas prestadas por el empleador para garantizar el derecho a salud y al trabajo durante la emergencia sanitaria. .

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	2	4,0	4,0	10,0
Neutral	7	14,0	14,0	24,0
De acuerdo	27	54,0	54,0	78,0
Totalmente de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 10.- El empleador utilizó mecanismo para reforzar el derecho a a la estabilidad laboral a los trabajadores durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

10.- El empleador utilizó mecanismo para reforzar el derecho a a la estabilidad laboral a los trabajadores durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	2	4,0	4,0	8,0
Neutral	11	22,0	22,0	30,0
De acuerdo	22	44,0	44,0	74,0
Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 11.- El empleador aumentó la remuneración económica de cada uno de trabajadores como un derecho al salario justo durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

11.- El empleador aumentó la remuneración económica de cada uno de trabajadores como un derecho al salario justo durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	21	42.0	42.0	42.0
En desacuerdo	18	36.0	36.0	78.0
Neutral	5	10.0	10.0	88.0
De acuerdo	4	8.0	8.0	96.0
Totalmente de acuerdo	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 12.- Se respetó el derecho a la libertad sindical (negociación colectiva, huelgas, etc.), durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

12.- Se respetó el derecho a la libertad sindical (negociación colectiva, huelgas, etc.), durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
En desacuerdo	8	16.0	16.0	18.0
Neutral	20	40.0	40.0	58.0
De acuerdo	16	32.0	32.0	90.0
Totalmente de acuerdo	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 13- Las actividades laborales entre trabajadoras y trabajadores se desarrollaron por igual durante la emergencia sanitaria como un derecho a la no discriminación. - enero 15, 2024.

13- Las actividades laborales entre trabajadoras y trabajadores se desarrollaron por igual durante la emergencia sanitaria como un derecho a la no discriminación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido: En desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
Neutral	4	8,0	8,0	14,0
De acuerdo	30	60,0	60,0	74,0
Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 14- El empleador realizó ajuste de personal causando desempleo en sus trabajadores durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

14- El empleador realizó ajuste de personal causando desempleo en sus trabajadores durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido: Totalmente en desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
En desacuerdo	17	34,0	34,0	50,0
Neutral	14	28,0	28,0	78,0
De acuerdo	7	14,0	14,0	92,0
Totalmente de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 15- Los despidos arbitrarios ocasionados por el empleador afectaron psicológicamente (daño moral, daño emergente), a los trabajadores durante la emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

15- Los despidos arbitrarios ocasionados por el empleador afectaron psicológicamente (daño moral, daño emergente), a los trabajadores durante la emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido: Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
En desacuerdo	13	26,0	26,0	40,0
Neutral	14	28,0	28,0	68,0
De acuerdo	10	20,0	20,0	88,0
Totalmente de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### Tabla de frecuencia

Tabla de frecuencia - 16- Los trabajadores tuvieron dificultad para el logro de metas profesionales de acuerdo a las medidas adoptadas por el empleador durante emergencia sanitaria. - enero 15, 2024

16- Los trabajadores tuvieron dificultad para el logro de metas profesionales de acuerdo a las medidas adoptadas por el empleador durante emergencia sanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido: Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	3	6,0	6,0	10,0
Neutral	10	20,0	20,0	30,0
De acuerdo	18	36,0	36,0	66,0
Totalmente de acuerdo	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## Correlaciones no paramétricas

Correlaciones no paramétricas - Correlaciones - enero 15, 2024

Correlaciones

			Gestión de riesgos	Flexibilidad laboral	Apoyo emocional	Normativo	Consecuencias para los trabajadores
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	,500**	,522**	-,020	-,020
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,891	,891
		N	50	50	50	50	50
	Flexibilidad laboral	Coefficiente de correlación	,500**	1,000	,631**	-,216	-,216
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,131	,131
		N	50	50	50	50	50
	Apoyo emocional	Coefficiente de correlación	,522**	,631**	1,000	-,037	-,037
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,796	,796
		N	50	50	50	50	50
	Normativo	Coefficiente de correlación	-,020	-,216	-,037	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	,891	,131	,796	.	.
		N	50	50	50	50	50
	Consecuencias para los trabajadores	Coefficiente de correlación	-,020	-,216	-,037	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	,891	,131	,796	.	.
		N	50	50	50	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Correlaciones no paramétricas

Correlaciones no paramétricas - Correlaciones - enero 15, 2024

Correlaciones

			Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023
Rho de Spearman	Percepción de los trabajadores sobre las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	Coefficiente de correlación	1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,436
	N	50	50	
	Percepción de los trabajadores sobre la protección de los derechos laborales durante la emergencia sanitaria en la Caja Piura de Tumbes 2023	Coefficiente de correlación	,113	1,000
Sig. (bilateral)		,436	.	
	N	50	50	