

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

**MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS DURANTE LA
CRISIS SANITARIA DEL COVID-19, EN EL PERÙ.**

Trabajo de investigación para optar el grado Bachiller.

AUTORES:

Canto Paredes, Walter Enmanuel

Castillo Ramírez, Carolina Muriel

ASESOR:

Mg. Ricardo Monzón Portilla

Cajamarca – Perú

ENERO – 2021

DEDICATORIA

A Dios y a quienes nos apoyaron en todo momento, emocional y económicamente, nuestros padres y familia.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos en todo momento a nuestros padres, familiares y amigos que nos brindaron todo su apoyo en la elaboración de este trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como principal objetivo describir aquellas medidas adoptadas por las empresas y el Estado frente a la crisis sanitaria provocada por el coronavirus. En consecuencia, se revisaron libros y artículos científicos, estos últimos obtenidos de manera virtual y física. Para ello, se realizó una búsqueda en las principales revistas electrónicas como son Redalyc, Scielo, Renati, Dialnet y las revistas físicas fueron consultadas de Actualidad Empresarial (revista de negocios) y Actualidad Gubernamental (revista de políticas públicas), ambas revistas explican la coyuntura nacional y se encuentran indexadas en Latindex.

***Palabras Clave:** Medidas, Empresas, Estado, Crisis sanitaria, coronavirus.*

ABSTRACT

The main objective of this research work is to describe those measures adopted by companies and the State in the face of the health crisis caused by the coronavirus. Consequently, books and scientific articles were reviewed, the latter obtained in a virtual and physical way. For this, a search was carried out in the main electronic journals such as Redalyc, Scielo, Renati, Dialnet and the physical journals were consulted by Actualidad Empresarial (business magazine) and Actualidad Gubernamental (public policy magazine), both magazines explain the situation national and are indexed in Latindex.

Key words: *Measures, Companies, State, Health crisis, coronavirus.*

PRESENTACION

La labor del psicólogo organizacional, no solamente debe ser contemplada como la elaboración de talleres sobre el autocontrol, clima organizacional o comunicación organizacional; por el contrario, debe de mantener conocimientos acerca de los eventos que ocurren en la esfera de las políticas públicas y cómo estas influyen en el interior de las empresas del sector privado. En consecuencia, podrá acomodar sus conocimientos a las necesidades que le imponga la realidad. El momento *sui generis* que estamos atravesando, obliga que los psicólogos organizacionales también generen ideas para conservar el bienestar emocional y psicológico de las personas que laboran al interior de una empresa. Así mismo, el estar al tanto de las acciones a tomar en cuenta en una crisis sanitaria, permite que pueda desempeñar sus actividades como consultor ampliando así su margen de acción al interior de una persona jurídica.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
PRESENTACION.....	6
1. SITUACIÒN PROBLEMÀTICA.....	9
2. OBJETIVOS	14
3. REVISIÒN DE LA LITERATURA.....	14
3.1. Derechos y obligaciones de los empleadores.....	14
3.1.1. Contratar un seguro de vida para sus trabajadores	15
3.1.2. Precisiones sobre el trabajo remoto.....	16
3.1.3. Tratamiento de los datos de salud durante la Covid-19	17
3.1.4. Sistemas de seguridad y salud en las empresas frente a la pandemia. ...	18
3.2. Personas y organización.....	23
3.3. Aspectos que influyen en la calidad de vida en el trabajo	24
3.4. Factores que influyen en la satisfacción del trabajo.....	25
3.5. Impacto del Covid-19 en las empresas prestadoras de servicios básicos del estado.....	27

3.6.	Medidas para reducir los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores bajo el contexto del Covid-19	27
3.7.	Prevención del coronavirus desde el ámbito laboral.....	28
3.8.	Lecciones y enseñanzas que nos está dejando el Covid-19	29
4.	CONCLUSIONES	30
5.	REFERENCIAS.....	31
6.	GLOSARIO	39

1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las pandemias, son los asesinos silenciosos más eficaces que la humanidad ha podido enfrentar. Cabe mencionar que, en la actualidad aún no se encuentran cura para algunas de ellas como es el caso del SIDA. De esta manera, existe desde el año 2014, un brote de la enfermedad llamada ÉBOLA, misma que inició su rebrote en África y se ha extendió hasta Nigeria. Este virus, es causante de una fiebre hemorrágica, la cual causa la muerte en la persona que lo contrae ya que no ha podido reaccionar inmunológicamente al virus; en consecuencia, la OMS, dictó las medidas de bioseguridad como el distanciamiento, lavado de manos y el uso adecuado de los equipos de protección personal (Bucknor, 2015).

Otra enfermedad que tuvo la categoría de pandemia es el cólera, provocado por el virus *Vibrio Cholerae*, que se trasmite por el consumo de alimentos no aseados correctamente y por la ingesta de agua sin hervir, ya que este virus encuentra su hogar en ambientes acuáticos. Para controlarla, fue necesario 6 años; y nuestro País fue el primero en Latinoamérica que contrajo el virus en Chancay (Bahamonde y Stuardo, 2013).

En nuestro País, el Covid-19 no es la única pandemia que se tuvo que enfrentar. En el año 2008, durante el gobierno de Alan García, se registra la enfermedad del VIH y el SIDA. Esta enfermedad, contabilizó veintidós mil quinientas cuarenta y nueve (22, 549) personas diagnosticadas con SIDA; mientras que, treinta y dos mil novecientos treinta y dos (32, 932) casos de personas con VIH. En dicha ocasión, el gobierno de García emitió un Decreto

Supremo que generaba el derecho de los trabajadores a la no discriminación por ser VIH positivos y entre otros, el derecho a la protección de los datos personales (Bernuy, 2020).

Desde los inicios del caótico año 2020, el mundo viene atravesando una de las peores crisis sanitarias que ha experimentado (Accinelli y et al., 2020); según las cifras oficiales al día treinta de diciembre del dos mil veinte el planeta cuenta con ochenta y dos millones doscientos ochenta y dos mil trescientos noventa y dos (82,282,392) casos confirmados de personas con la infección del virus Sars-Cov-2 y un millón setecientos noventa y seis mil setecientos sesenta y ocho (1,796,768) muertes por esta enfermedad (Google Noticias, 2020); mientras que en nuestro país, se contabilizan un millón diez mil cuatrocientos noventa y seis (1,010,496) casos confirmados de personas infectadas con el virus Sars-Cov-2 y treinta y siete mil quinientos setenta y cuatro (37,574) fallecidos (Ministerio de Salud, 2020).

Conforme las cifras se encontraban en aumento, todos los Estados del mundo al unísono, decretaron el estado de emergencia para salvaguardar la integridad personal de sus habitantes para evitar cifras más aterradoras. Estos estados de emergencia trajo consigo que los niveles económicos se contraigan en un 5,2% durante todo el año 2020 siendo la peor recesión económica desde la Segunda Guerra Mundial (Banco Mundial, 2020). Del mismo modo, durante este año, en nuestro país, la economía se contraería en -9.5% (Centro de Investigación de Economía y Negocios , 2020).

Siendo este el escenario de desplome económico, las empresas tenían que asegurar un futuro sostenible en cuanto a términos financieros se refiere. Esta solidez económica que deberían mantener las empresas guardaba relación con los pagos de sueldos a los trabajadores, alquileres, servicios básicos, entre otros. En consecuencia, el escenario en el cual se encuentra el Perú es de una cantidad de 4.2 millones de desempleados equivalente al 23.6% de tasa de desempleo de la población económicamente activa (Conexionesan, 2020).

De esta manera, podemos observar que las crisis sanitarias, traen consigo la quiebra de las economías no tan sólidas como nuestro modelo. En consecuencia, diferentes sectores empresariales, se vieron en la necesidad de despedir a sus trabajadores para salvaguardar su riqueza. Estos despidos, generaron que algunas pequeñas y medianas empresas quiebren generando así un malestar en todo el espectro fiscal. Las duras medidas dictadas por los Estados, generaron una consecuencia más desastrosa, el teletrabajo, siendo una modalidad en la cual se utiliza las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) para generar la prestación de servicios ya sean públicas o privadas (Ministerio del Trabajo, 2020).

Al convertirse el teletrabajo en una herramienta de uso homogéneo en todas las empresas, los sectores de salud categorizaron al trabajador que se encontraba bajo esta modalidad en diversas categorías como embarazadas, enfermedades preexistentes o ser mayor de 60 años, siendo un grupo vulnerable y priorizado para este tipo de actividad (Arteaga, 2020)

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), en el transcurrir de un año, surge la cantidad de trescientos quince millones de accidentes dentro del trabajo en promedio generando una pérdida del 4% en el producto bruto interno (en adelante PBI) a nivel mundial; teniendo en cuenta que, la materialización de un accidente de trabajo trae consigo costos directos e indirectos (Valdivia, 2020).

Esta situación anómala para este tiempo dada la conectividad del internet y la exacerbación emocional de todos los habitantes, genera que dentro del ambiente laboral se genere estrés. De esta manera, se entiende por estrés laboral a la condición que generan una enfermedad de tipo ocupacional ya que la presión por parte de los directivos y la incapacidad de los mismos para adecuar sus conocimientos y capacidades ante una situación de crisis genera que en los trabajadores un desgaste físico y mental afectando también a su entorno familiar (Pachari, Pacori y Quispe, 2020).

Bajo dicho contexto, la pandemia del COVID-19 ha forzado a que las empresas laboren con jornadas que implican mantener el distanciamiento entre las las personas; así como el cierre, otra vez, progresivo de actividades no esenciales como bares, discotecas. Estas medidas, generan en las personas un rosario de estresores que desencadenan en una fase de estrés inclusive ante el temor excesivo de contagiarse o contagiar a sus seres queridos (Briones, 2020).

Es también justicia mencionar que, se hace explícito las medidas que permitan fiscalizar y garantizar en los trabajadores los derechos sociolaborales bajo la coyuntura de crisis sanitaria del Covid-19. En consecuencia y en relación

con la psicología organizacional, los trabajadores tienen derecho a la capacitación encargada por el empleador bajo su esquema de seguridad y salud en el trabajo; en este contexto, se debe elaborar un plan de capacitaciones de manera virtual para que los trabajadores puedan acceder a aquellas capacitaciones esenciales durante el estado de emergencia consecuencia del Covid-19 (Jiménez, 2020).

Por otro lado, esta coyuntura obligó al Estado Peruano a dictar un conjunto de normas que permitan el trabajo de las empresas y a la vez la preservación de la salud de sus trabajadores mediante protocolos de salud y atención, lo que obligó a los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo a tomar medidas como el identificar a aquellos empleados que presentaron o se encuentran contagiados para que no puedan infectar a otros compañeros, realizar la implementación necesaria en cuanto a medidas de higiene se refiere, entre otras (Mejía, 2020).

Ahora bien, la realidad peruana es muy desastrosa, por decir lo menos, ya que a nivel mundial los indicadores de equipamiento médico no son las óptimas a los ojos de la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS). En consecuencia, en nuestro sistema sanitario nacional, para cada diez mil habitantes (10,000) existen solamente dieciseis (16) camas hospitalarias. Con este dato y con otro más como por ejemplo, el Perú dispone de catorce (14) enfermeros y trece (13) médicos por cada diez mil habitantes (10,000) (Soto, 2020). Es decir, nuestros médicos deben ser cuidadosamente distribuidos entre todas las regiones del Perú y de cada respectivo pueblo ya que genera un costo al Estado, de esta manera, las universidades tienen un gran rol al momento de

preparar a sus alumnos para la carrera de medicina ya que de esa formación depende el desarrollo de las políticas e inversión pública en salud.

Por último, debemos de mencionar que la importancia de contar con psicólogos organizacionales preparados para la toma de decisiones políticas se fundamenta en que la gestión pública debe de centrar sus acciones en mejorar y desarrollar las condiciones de vida de su población. En consecuencia, el psicólogo organizacional debe estar preparado para generar políticas que permitan enfrentar problemas que causan sub desarrollo como la raza (discriminación), religión (católica frente a protestante), colonialismo, riqueza de las naciones, deuda externa, corrupción, dependencia tecnológica, cambio climático, narcotráfico, inseguridad ciudadana, conflicto social, centralismo y concentración. Claro está que el rol del psicólogo en todas estas problemáticas son de prevención, procción e intervención de las conductas que permitan a la población mitigar por sí misma estos males (Salazar, 2019).

2. OBJETIVOS

Describir las medidas adoptadas por las empresas y el Estado Peruano en tiempos de crisis sanitaria.

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. Derechos y obligaciones de los empleadores.

Toda acción que genera derechos y obligaciones, en el ámbito laboral debe de partir de la celebración de un contrato. En consecuencia, todo vínculo laboral hace referencia a la prestación voluntaria de servicios por parte de un trabajador

de retribución económica bajo la costumbre, prácticas, jurisprudencia del empleador ya sea público o privado (Figueroa, 2017).

El representante que brinda el empleo, debe ejercer un liderazgo en función a la seguridad y la salud al interior del trabajo, con la intención de proveer y sostener la seguridad al interior del trabajo, así como su cumplimiento (Bernuy, 2020). Entre las medidas adoptadas por las empresas se encuentran detalladas a continuación.

Por otro lado, existe un llamado contrato psicológico entre empleador y empleado; el cual, implica una pluralidad de obligaciones dictadas por el empleador hacia el empleado configurándose así una relación que permite el intercambio entre ambos actores (García, Mañas, y Peirò, 2007). Es decir, en todas las relaciones laborales debe existir un contrato que establezca claramente el actuar de las personas tanto como el empleado y el empleador. De esta manera, se tendrá que si el enfoque propuesto por el empleador es informal, su producción o relaciones laborales no serán las adecuadas y ocasionarán problemas en su cultura organizacional.

3.1.1. Contratar un seguro de vida para sus trabajadores

El empleador del régimen privado, se encuentra bajo la obligación de generar un contrato de seguro de vida para cada uno de sus empleados sin discriminación con la intención de acaparar las consecuencias de la concurrencia fortuita de un hecho, tal como es la invalidez o el fallecimiento (Bernuy, 2020).

Es de considerar que, el seguro de vida tiene la finalidad el cubrir futuros eventos que se produzcan que ocasionen daños a la integridad del ser humano;

es decir, el adquirir un seguro de vida, es la forma más efectiva de garantía para la familia del trabajador que ya no se encuentre presente para que puedan mantener su nivel de vida tal como lo venían desarrollando o verse modificado por mejores ingresos (Fletes, Gutiérrez y Flores, 2015).

3.1.2. Precisiones sobre el trabajo remoto

El trabajo remoto en nuestro país se impuso mediante la publicación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 con la particularidad de que esta modalidad de trabajo, no será de aplicación en aquellos empleados que hayan sido diagnosticados con coronavirus ya que, en teoría, se debe de configurar la suspensión imperfecta de vacaciones entregándoles el pago de su remuneración sin objeción alguna. Cabe mencionar que, existe una distinción entre teletrabajo y trabajo remoto. El primero de ellos, hace referencia a la prestación de los servicios en su domicilio o en el lugar dispuesto por el trabajador mediante el uso de medios electrónicos y soportes informáticos. El segundo de ellos se diferencia en que si las funciones del empleado lo permiten se realizará este tipo de modalidad (Cornejo, 2020).

El uso del teletrabajo está indiscutiblemente asociado al uso de las TICs, que permiten que los teletrabajadores puedan realizar sus actividades de índole administrativa con menor estrés, una mejor flexibilidad laboral por parte del empleador y el trabajador; sin embargo, esta aplicación de las TICs también trae sus desventajas como la insuficiente preparación de los teletrabajadores y la poca resiliencia por parte del grupo mayor de 50 años de los trabajadores que ahora deben implementar una serie de aplicativos para su normal desarrollo como lo

es el uso de herramientas que permiten la teleconferencia; además se suma a ello, que el estrés en el teletrabajo puede ocasionarse por la mala ubicación de la herramienta de trabajo, la poca iluminación; es decir, riesgos ergonómicos que no son controlados por el empleador y que generarán un leve o grave daño a la salud de los trabajadores (Alonso y Cifre, 2002).

Otra característica favorable del teletrabajo, es que la mayoría de los empleados la catalogan como una herramienta saludable ya que, permite que les permite una mayor productividad y un trabajo sin presiones por parte de los directivos o personas que llegan a quejarse; sin embargo, también genera en algunas ocasiones un sobretrabajo al no estar controlado en su jornada laboral lo que les producía insomnio e interferencia con las rutinas habituales de casa (Apuntes empresariales, 2020).

Se debe considerar también que, el dantesco escenario económico que trajo consigo el Covid-19 fue provocado por el despido masivo de los trabajadores para evitar que los contagios sigan propalándose; a lo que, una medida como la implementación del teletrabajo es una solución idónea frente a dichos despidos masivos; sin embargo, el alto coste económico que le implica esta modalidad a los trabajadores y la carga mental y física que implica el laborar desde casa con las presiones por las tareas académicas por parte de los hijos de los trabajadores (Leyva y Venegas, 2020).

3.1.3. Tratamiento de los datos de salud durante la Covid-19

Los datos de un trabajador ya sea del régimen público o privado se encuentran protegidos por la Ley N^o 29733, Ley de Protección de Datos Personales (en

adelante LPDP) aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, con la intención de salvaguardar el tratamiento lícito de los datos del trabajador, mucho más en situaciones especiales. En consecuencia, la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante su opinión consultiva N° 32-2020-JUS/DGTAIPD, refiere que los empleadores pueden hacer uso de la información privada de los empleados relacionada con la enfermedad COVID-19, respetando la ley antes mencionada (Bernuy, 2020).

3.1.4. Sistemas de seguridad y salud en las empresas frente a la pandemia.

En primer lugar, debemos mencionar cómo es que el Estado Peruano ejerce su rol de autoridad. Para ello, debemos mencionar que, dentro de todas las actividades que desarrolla nuestro Gobierno, se encuentra la actividad normativa; misma que permite al Estado prorumpir diversas normas netamente jurídicas siendo estas de rango secundario; es decir, las normas que dicta el Estado son inferiores a las leyes. En consecuencia, estas normas reciben diversos nombres como lo son los reglamentos, instrumentos de gestión y las directivas (Guzmán, 2020).

Ahora bien, la importancia de reconocer que el Estado Peruano pueda emitir normas es para que las autoridades correspondientes puedan cumplir con el rol fundamental de todo Gobierno, el cual es preservar por encima del bienestar personal el bien común. De esta manera, en nuestro país la administración pública debe servir como un filtro normativo de observancia obligatoria que

permite reducir los conflictos sociales permitiendo que las entidades privadas puedan utilizar sus normas como base fundamental de todos sus reglamentos (Guzmán, 2019).

En la coyuntura nacional actual, el Estado Peruano ha emitido un sinnúmero de normas para prevenir el contagio de la enfermedad Covid-19. Bajo dicho contexto, los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST), bajo la Ley N° 29783, denominada Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sentó el objetivo principal el cual es la promoción de una cultura de prevención en materia de riesgos laborales dentro del territorio nacional; fomentando así, el rol de control y fiscalización del Estado bajo los órganos de persecución legal (Bernuy, 2020).

De esta manera, se desprenden algunos principios o lineamientos básicos que debe contener todo SST (Bernuy, 2020):

- Establecer y asegurar el compromiso con el trabajo y la salud visible del empleador con todos sus trabajadores.
- Coherencia entre lo planificado y las acciones a realizar.
- Establecer una mejora en la autoestima y propiciar el trabajo en equipo, a fin de promover una cultura de paz y colaboración entre los trabajadores.

En consecuencia, todas las empresas públicas o privadas debieron adecuar sus SST en función a los distintos decretos de urgencia emitidos por el Gobierno del Perú los cuales fueron (Staff Gubernamental, 2020):

- D.S N° 008-2020-SA “Declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID – 19”.
- D.U N° 025-2020 “Dictan medidas urgentes y excepcionales destinadas a reforzar el Sistema de Vigilancia y Respuesta Sanitaria frente al COVID – 19 en el territorio nacional”.
- D.U N° 026-2020 “Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID – 19) en el territorio nacional”.
- D.U N° 027-2020 “Dictan medidas complementarias destinadas a reforzar el sistema de vigilancia y respuesta sanitaria frente al COVID – 19 en el territorio nacional y a la reducción de su impacto en la economía peruana”.
- D.U N° 028 – 2020 “Dictan medidas extraordinarias en materia económica y financiera para la adquisición de pruebas de diagnóstico para la prevención y control del COVID – 19”.
- D.U N° 029-2020 “Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID – 19 en la economía peruana”.
- D.U N° 030-2020 “Dictan medidas complementarias y temporales para la autorización a Essalud para el uso de inmuebles para la prevención y atención de la emergencia producida por el COVID – 19”.

- D.U N° 031-2020 “Dictan medidas complementarias para reforzar los sistemas de prevención, control, vigilancia y respuesta sanitaria para la atención de la emergencia producida por el COVID – 19”.
- D.U N° 032-2020 “Dictan medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria para la atención de la emergencia producida por el COVID – 19”.
- D.U N° 033-2020 “Establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID – 19”.
- D.U N° 034-2020 “Establece el retiro extraordinario del fondo de pensiones en el sistema privado de pensiones como medida para mitigar efectos económicos del aislamiento social obligatorio y otras medidas”.
- D.U N° 035-2020 “Establece medidas complementarias para reducir el impacto en la economía nacional, del aislamiento e inmovilización social obligatoria dispuesto en la declaratoria de estado de emergencia nacional, así como para reforzar el sistema de prevención y respuesta sanitaria, como consecuencia del COVID – 19”.
- D.U N° 036-2020 “Establece medidas complementarias para reducir el impacto de las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria, en la economía nacional y en los hogares vulnerables, así como garantizar la continuidad de los servicios de saneamiento, frente a las consecuencias del COVID – 19”.

- D.U N° 037-2020 “Dictan medidas complementarias para el sector salud en el marco de la emergencia sanitaria por los efectos del coronavirus (COVID –19)”.
- D.U N° 038-2020 “Establecen medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID – 19 y otras medidas”.
- D.U N° 039-2020 “Dictan medidas complementarias para el sector salud en el marco de la emergencia sanitaria por los efectos del coronavirus (COVID – 19)”.
- D.U N° 040-2020 “Establecen medidas para mitigar los efectos económicos del aislamiento social obligatorio en las mypes mediante su financiamiento a través de empresas de factoring”.
- D.U N° 041-2020 “Dictan medidas que promueven la reactivación de la economía en el sector agricultura y riego mediante la intervención de núcleos ejecutores”.
- D.U N° 042-2020 “Establecen medidas extraordinarias destinadas a coadyuvar a disminuir la afectación de la economía peruana de los hogares en situación de pobreza o pobreza extrema en los ámbitos rurales frente al COVID – 19”.
- R.M N° 055-2020-TR “Guía para la prevención ante el coronavirus (COVID – 19) en el ámbito laboral”.
- Reglamento de la ley N° 29783 – D.S N° 005-2012-TR “Ley de seguridad y salud en el trabajo”.

- R.M. N° 375-2008-TR “Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico”.
- Ley N° 30036; D.S. N° 017-2015-TR “Ley que regula el teletrabajo”.

Ahora bien, esta incorporación de normas en el SST de las empresas, deben o pueden reformularse bajo el modelo del Sistema Integrado de Gestión (en adelante SIG), cuyo órgano responsable es el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial (en adelante FONAFE); siendo el ente rector el Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante MEF). De esta manera, el SIG, mantiene tres funciones fundamentales: a) Dirigir y normar toda la actividad empresarial del Estado y privados; b) Aprobar el presupuesto de las empresas y c) Administrar los activos resultantes de las utilidades empresariales fruto de su inversión. Por otro lado, se puede optar, y se debería dado que es la más completa, la política integrada de gestión por el FONAFE las cuales se basan en tres aspectos fundamentales: i) Gestión de calidad; ii) Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y iii) Gestión documental (Salazar, 2021).

3.2. Personas y organización

El simple hecho de que las personas se encuentren laborando en un lugar bajo la supervisión de un superior y en convivencia con sus compañeros de trabajo, genera que poco a poco reluzcan diversas problemáticas en sus relaciones, ya que debemos de considerar que el trabajo no significa lo el trabajador hace sino cómo es que hace esa labor (Cantera y Rodríguez, 2007).

El conjunto de personas dentro de una organización, permite explicar una variable denominada como el comportamiento organizacional, el cual se centra

en el estudio y el cómo las personas ya sea de manera individual o grupal, influyen en las organizaciones con la intención de generar los medios necesarios para que su actuar sea eficaz; en consecuencia, esta variable permitirá que los directivos puedan realizar estudios de la conducta de sus trabajadores para propiciar un clima organizacional que permita la sana dinámica entre las relaciones sean formales e informales (Roselia, 2016).

La importancia de generar un clima organizacional que permita la sana relación de las personas se dirige a que los directivos podrán tomar mejores decisiones en cuanto a producción, evaluación, prevención y sobre todo imposición de marca y favorecer el empleo ya que, una organización que mantiene estándares de calidad en cuanto al tema del clima organizacional se refiere, es más propensa a ganarse la confianza de las personas y de esta manera, imponerse por el buen trato que tenga con su capital humano (Arteaga, Briones y Molina, 2016).

3.3. Aspectos que influyen en la calidad de vida en el trabajo

La definición de calidad de vida laboral se fundamenta en el esfuerzo analítico de comparar aquellas situaciones interpersonales que generan insatisfacción con sus labores, más no relacionadas a aspectos personales del trabajador; en consecuencia, establecer una adecuada relación entre trabajador y la organización del trabajo (Cantera y Rodríguez, 2007).

Ahora bien, existen factores que influyen negativamente en la calidad de vida de los trabajadores. Uno de ellos es el mobbing, el cual es conceptualizado como la insana interacción por la que, una persona es vulnerada por varias o una

persona(s) en una escala de tiempo prolongado lo que conlleva un estado de desamparo y con altas probabilidades de ser expulsado de su lugar de trabajo (Baròn, Guerra, Mundate y Muñoz, 2006).

Por otro lado, el síndrome del trabajador quemado o burnout, es conceptualizado por los autores como una baja realización personal dentro del trabajo y agotamiento emocional. Por la primera de ellas se puede comprender como la tendencia de los trabajadores a evaluarse constantemente en términos negativos, generando así una interferencia que impide el adecuado desarrollo de sus actividades laborales, mientras que, cuando nos referimos al agotamiento emocional debemos comprender que, representa aquella situación donde los trabajadores sienten que no cuentan con las energías necesarias como para compartir momentos de felicidad (Gil, 2001).

3.4. Factores que influyen en la satisfacción del trabajo

La satisfacción en el trabajo fue conceptualizada por HERZBERG en 1967, explicando que existen una serie de factores que inciden directamente en la satisfacción del trabajo se deben de rediseñar los puestos de trabajo en función a cinco elementos fundamentales: i) Identidad de la tarea: parte importante de los procesos, ii) Significación de la tarea: importancia percibida por la sociedad o la propia empresa, iii) Variedad de la tarea, iv) Autonomía: libertad para que el trabajador realice su trabajo con plena libertad y v) Feedback: retroalimentación de los aprendizajes entre trabajadores y directivos de la empresa (Cantera y Rodríguez, 2007).

Ahora bien, una crisis por definición significa un brusco e importante cambio en el normal desarrollo de algún evento puede ser jerarquizada tanto como simbólica o física y se puede generar en el contexto económico, político, social o sanitaria (Definición.De, 2021).

Ahora bien, bajo el contexto dantesco de la crisis sanitaria actual, las empresas deben de mantener ciertos estándares para mantener la satisfacción laboral en tiempos de crisis; para ello debe recurrir a una comunicación transparente con los trabajadores de la real situación financiera de los ejercicios contables de la entidad; también, emplear el tiempo necesario para que los trabajadores puedan completar su carrera; asimismo, simplificar las tareas complejas programadas anteriormente en jornadas más amigables para su desarrollo; también promover adecuadamente la diversidad cultural dentro de la organización y pagar el salario justo así como una bonificación a los trabajadores (Cantera y Rodríguez, 2007).

Otros factores que debe de tener en cuenta para mantener la satisfacción laboral en tiempos difíciles, son mantener en la medida de lo posible la motivación y el desarrollo personal, así como la flexibilidad en los horarios de los trabajadores la jornada laboral y el descanso; del mismo modo mantener estable los permisos, vacaciones y salarios de todos los empleados (Sánchez y Sánchez, 2016).

Por último, una alternativa para mantener la objetividad al momento de evaluar la satisfacción laboral en las empresas, se recomienda la aplicación de una evaluación de factores psicosociales RED (recursos-experiencias-

damandas); esta evaluación permite que los trabajadores puedan emitir su opinión, mediante la aplicación de una encuesta, acerca de los recursos, experiencias y demandas que perciben como buenas, malas o excelentes (Lorens, Martínez y Salanova, 2014).

3.5. Impacto del Covid-19 en las empresas prestadoras de servicios básicos del estado

Los servicios esenciales del estado tales como la energía eléctrica, servicio de agua potable, telecomunicaciones, se han encontrado bajo la presión innegable de la pandemia y la afectación directa de los recursos humanos por esta crisis sanitaria. En consecuencia, la mayoría de bancos públicos, se encontraban en la obligación de mantener sus servicios para la entrega de los bonos emitidos por el Estado durante todo el estado de emergencia. Así mismo, el nivel de incertidumbre política, que se mantuvo ajena a la necesidad real de la población, ocasionó que los altos directivos públicos se vean constantemente impedidos de realizar toma de decisiones debido a los cambios de ministros en el Estado. Esta situación, generó la mayor inestabilidad económica y política de las empresas del Estado provocando así el malestar en la sociedad peruana (Salazar, 2020).

3.6. Medidas para reducir los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores bajo el contexto del Covid-19

Durante la pandemia, el Estado peruano, tenía la obligación de reducir aquellos efectos económicos y de salud que se presentaban en el desarrollo de la pandemia. Bajo dicho contexto, se expidió el Decreto de Urgencia N° 038-2020,

mismo que establece aquellas medidas complementarias que permitan mitigar en los empleadores y trabajadores los efectos económicos que trajo consigo el COVID-19; siendo de aplicación solamente en el ámbito privado. Entre las diversas medidas, se establecen los lineamientos que mantengan la permanencia del vínculo laboral, así como las remuneraciones y la correcta aplicación del trabajo remoto dependiendo de la naturaleza del trabajo realizado (Jiménez, 2020).

3.7. Prevención del coronavirus desde el ámbito laboral

El nueve de marzo se publicó en el diario El Peruano, la Resolución Ministerial N° 005-2020-TR, que aprueba una guía que será utilizada por los sistemas de seguridad y salud en el trabajo de todas las empresas para prevenir el coronavirus desde el ámbito laboral, informando permanentemente para generar la contención y atención de la mencionada enfermedad. Para ello, generó una página web que contiene las medidas de prevención dictadas por el MINSa (Jiménez, 2020):

- <https://www.gob.pe/institucion/minsa/campañas/699-conoce-que-es-el-coronavirus>
- <https://www.gob.pe/8371-ministerio-de-salud-que-son-los-coronavirus-y-como-protegerte>
- <https://www.gob.pe/8663-ministerio-de-salud-como-prevenir-el-coronavirus>
- <https://www.gob.pe/8662-ministerio-de-salud-coronavirus-en-el-peru>

De la misma manera, se explican siete lineamientos que permiten la vigilancia, control y prevención del Covid-19 dentro del trabajo: i) Limpieza y desinfección de los locales de trabajo: Se debe de priorizar la limpieza de los locales, mobiliario, automóviles y otros bienes que entren en contacto con los trabajadores; ii) Evaluación de la salud del empleado previo a la reincorporación al centro de labores: El responsable de la seguridad y salud en el trabajo debe ser el encargado de gestionar los análisis previos de los trabajadores que se reincorporen a sus labores para evitar contagios; iii) Lavado obligatorio de manos: Es la única medida efectiva para detener la propagación del coronavirus mediante el contacto con superficies; iv) Sensibilización del contagio: Brindar información a los trabajadores para que puedan mantener una conducta responsable ante el contagio; v) Prevención colectiva: Uso de mascarillas, ambientes ventilados, capacitaciones y trabajo remoto, vi) Protección personal: El área de seguridad y salud, deberá gestionar el Equipo de Protección Personal (en adelante EPP), para garantizar la seguridad personal de los trabajadores y vii) Salud del trabajador durante la pandemia del Covid-19: Establecer los mecanismos para que se pueda monitorear la salud de los trabajadores como medición de temperatura, síntomas, entre otros (Cornejo, 2020).

3.8. Lecciones y enseñanzas que nos está dejando el Covid-19

El liderazgo en tiempos de crisis sanitaria y económica es muy importante por lo que, estas capacidades deben de ser analizadas por las futuras autoridades, ya que bajo el contexto al cual nos encontramos sometidos, son las decisiones sabias que llevarán a un pueblo a su bienestar o su destrucción. Así mismo, esta pandemia, nos enseña que el actuar sabiamente a favor de reducir el impacto de

la contaminación en el medio ambiente es determinante. Del mismo modo, se está aprendiendo que los viajes de negocios que solamente servían para generar la apariencia de empresario, pueden ser virtuales; tal parece que nos acercamos a algunas películas de ciencia ficción que nos muestran reuniones con hologramas o pantallas gigantes que muestran los rostros de los interlocutores. También, nos demuestra la determinación de apoyar los negocios nacionales y en especial los pequeños y medianos negocios. Lo más importante que nos está demostrando esta pandemia, es mejorar la autopercepción del ser humano, que no se sienta todopoderoso por una simple comparación de un dogma escrito por seres humanos también que obedecieron al mandato divino y que hoy en día, aún siguen cobrando dividendos (Salazar, 2020).

4. CONCLUSIONES

Al culminar el trabajo de investigación, se concluye lo siguiente:

- a) Las empresas, deben de mantener un estándar alto de preocupación por sus trabajadores.
- b) Las crisis sanitarias, generan un vacío e incertidumbre económica que afecta tanto a la recaudación de los tributos como a la salud emocional de las personas.
- c) En tiempos de crisis, los Estados deben de preservar también la salud mental de las personas, ya que son el pilar fundamental del ingreso per cápita del tesoro público y de ello depende que pueda salir más o menos rápido de una crisis sanitaria.

- d) Debería de establecer un protocolo para que los Estados y el aparato privado puedan generar consensos muy al margen de su ideología política ya que es la única forma en la cual pueden generar confianza en las personas.

5. REFERENCIAS

Accinelli, R., y et al. (2020). Covid-19: La pandemia por el nuevo virus SARS-COV-2. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(2), 302-311. Recuperado de <https://scielosp.org/pdf/rpmesp/2020.v37n2/302-311/es>

Alonso Fabregat, M., y Cifre Gallego, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83), 55-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>

Apuntes empresariales. (21 de abril de 2020). *conexionesan*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>

Arteaga Cadena, M. (2020). *Estrès en los trabajadores de la salud del Distrito 10D01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia Covid-19* (Tesis de Maestría). Universidad Internacional SEK. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3981/2/ARTICULO%20ELISA%20ARTEAGA.pdf>

Arteaga Coello, H., Briones Vèliz, Ì., y Molina Sabando, L. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510. Recuperado de

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275/327>

Bahamonde Harvez, C., y Stuardo Ávila, V. (2013). La epidemia de cólera en América Latina: reemergencia y morbimortalidad. *Investigación Original*, 33(1), 40-46. Recuperado de

<https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2013.v33n1/40-46/es>

Banco Mundial. (8 de junio de 2020). Recuperado de

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>

Baròn Duque, M., Guerra De los Santos, J., Mundate Jaca, L., y Muñoz Flores, H. (2006). El acoso psicològico desde una perspectiva otganizacional. Papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología y de las Organizaciones*, 22(33), 347-361. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121007.pdf>

Bernuy Àlvarez, O. (2020). *Manual pràctico laboral: Obligaciones laborales del empleador medidas laborales adoptadas en el marco del Covid-19*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

Bernuy Àlvarez, Ò. (2020). Medidas frente al VIH y el SIDA en las relaciones laborales. *Actualidad Empresarial*, 20(439), VI 1-4.

Bernuy Àlvarez, O. (2020). Seguro de vida: obligaciòn de los empleadores de contratar un seguro de vida para sus trabajadores. *Actualidad Empresarial*, 20(441), VI 1-4.

- Bernuy Àlvarez, O. (2020). Tratamiento de datos de salud durante la pandemia del COVID-19 en el àmbito laboral. *Actualidad Empresarial*, 20(455), VI 1-4.
- Briones Jàcome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(2), 26-34.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>
- Bucknor Johnson, K. (2015). Enfermedad por el virus ébola medidas de bioseguridad. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(2).
Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n2/art11v32n2.pdf>
- Cantera Herrero, J., y Rodríguez, J. (2007). La psicología del trabajo y las organizaciones. En M. Álava Reyes(Ed.), *La psicología que nos ayuda a vivir* (pp. 956-966). Madrid: La Esfera de los Libros, S.L.
- Centro de Investigaciòn de Economía y Negocios . (13 de mayo de 2020). Impacto del Covid-19 en la Economía Peruana 2020. Recuperado de <https://www.cien.adexperu.org.pe/impacto-del-covid-19-en-la-economia-peruana-2020/>
- Conexionesan. (24 de abril de 2020). Impacto del Covid-19 en el empleo en el Perú.
Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru/>
- Cornejo Heredia, K. (2020). Comentarios sobre el documento técnico Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19. *Actualidad Empresarial*, 20(451), VI 7-8.

Cornejo Heredia, K. (2020). Sobre el trabajo remoto. *Actualidad Empresarial*, 20(443), VI 5-6.

Definición.De. (7 de enero de 2021). *Definición de Crisis*. Recuperado de <https://definicion.de/crisis/>

Figueroa Nùñez, E. (2017). *Protección jurídica de los derechos en la relación laboral de los empleadores a través del Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

Fletes Rostràn, Y., Gutiérrez Vargas, D., y Flores, P. (2015). *Diseño de un seguro de vida individual para los Trabajadores de la Microempresa Lovely en el periodo comprendido de Junio a Diciembre del 2014* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/4960/1/230339.pdf>

García, F., Mañas, M., y Peirò, J. (2007). El contrato psicológico en la Administración Pública: derechos y obligaciones del empleado público desde su propia perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 389-418. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/8065d07da4a77621450aa84fee5656d9>

Gil Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones

para la intervenció. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5), 77 y ss.
Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000.pdf

Gobierno del Perú. (12 de setiembre de 2019). *gob.pe*. Persona Natural versus Persona Jurídica: Obtenido de <https://www.gob.pe/252-persona-natural-versus-persona-juridica>

Google Noticias. (30 de diciembre de 2020). Recuperado de <https://news.google.com/covid19/map?hl=es419&gl=PE&ceid=PE%3Aes-419>

Guzmán Napurí, C. (2019). *Procedimiento Administrativo Sancionador*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

Guzmán Napurí, C. (2020). *Procedimiento Administrativo General (Tomo I)*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

Jara Bautista, J. (2018). *Recursos Humanos en el Sector Público: Enfoque desde la reforma de la Ley N^a 30057, Ley del Servicio Civil*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

Jiménez Coronado, L. (2020). Guía para la Prevención ante el Coronavirus en el Ámbito Laboral. *Actualidad Empresarial*, 20(442), VI 5-6.

Jiménez Coronado, L. (2020). Medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19 (Parte I). *Actualidad Empresarial*, 20(447), VI 1-5.

Jiménez Coronado, L. (2020). Nuevas disposiciones sobre la suspensión perfecta de labores y otras medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19. *Actualidad Empresarial*, 20(445), VI 1-10.

Leyva Pozo, A., y Venegas Tresierra, C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Rev Esp Salud Pública*, 94(9), 1-17. Recuperado de https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/res/p/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf

Lorens, S., Martínez, I., y Salanova, M. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/120543/ID62477.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejía Álvarez, C. (31 de diciembre de 2020). *Importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo: Antes y durante el COVID-19*. Recuperado de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/importancia-de-la-salud-y-seguridad-en-el-trabajo-antes-y-durante-el-covid-19>

Ministerio de Salud. (30 de diciembre de 2020). *Sala situacional Covid-19 Perú*.

Recuperado de https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

Ministerio del Trabajo. (30 de diciembre de 2020). *Teletrabajo, todo acerca de esta*

oportunidad. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/>

Nunja García, J. (2019). *La administración y gestión pública en el proceso de*

descentralización del Estado. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

Pachari Cordova, L., Pacori Zapana, B., y Quispe Quilca, N. (2020). *Estrés y*

desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19

(Tesis de Bachiller). Juliaca.: Universidad Peruana Union. Recuperado de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3707/Nilda_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roselia Aira, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento

organizacional. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*,

11(33), 99-111. Recuperado de [file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-LasInstitucionesYSuIncidenciaEnElComportamientoOrg-7205042.pdf)

[LasInstitucionesYSuIncidenciaEnElComportamientoOrg-7205042.pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-LasInstitucionesYSuIncidenciaEnElComportamientoOrg-7205042.pdf)

Salazar Trigos, A. (2019). Rol de la gestión pública para impulsar el desarrollo

local y mejorar las condiciones de vida de la población. *Actualidad*

Gubernamental, 12(130), II 1-4.

Salazar Trigos, A. (2020). Influencia del COVID-19 en las empresas estatales

prestadoras de servicios esenciales. *Actualidad Gubernamental*, 12(141), III

1-4.

- Salazar Trigoso, A. (2020). Lecciones, enseñanzas, experiencias y nuevas formas de vida que nos está dejando el COVID-19. *Actualidad Gubernamental*, 12(145), III 1-4.
- Salazar Trigoso, A. (2021). Políticas de gestión de las empresas públicas durante y después del COVID-19. *Actualidad Gubernamental*, 12(147), III 1-4.
- Sánchez Sellero, M., y Sánchez Sellero, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192-1220. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54948501002.pdf>
- Soto Cañedo, C. (2020). La problemática de la salud en el Perú y el presupuesto público destinado a su atención. *Actualidad Gubernamental*, 12(139), VII 17-20.
- Staff Gubernamental. (2020). Intervenciones fiscales: COVID-19 (Actividad 5006269: Prevención, control, diagnóstico y tratamiento de coronavirus). A propósito de los Decretos de Urgencia. *Actualidad Gubernamental*, 12(139), VII 1-4.
- Valdivia Campos, M. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Povoial de Chota-2020* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia_CM%20-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

6. GLOSARIO

Persona Jurídica: A diferencia de una persona natural con negocio, la persona jurídica es una entidad, en consecuencia, tiene obligaciones y derechos, para que pueda celebrar contratos y ser representada por sus miembros extrajudicialmente y judicial; actuando mediante los representantes legales (Gobierno del Perú, 2019).

Régimen Laboral Privado: Regido por el Decreto Legislativo N° 728; donde se produce un contrato entre un empleado y un empleador ya sea escrito o verbal que modifica, crea extingue o regula las relaciones entre ambos (Jara, 2018).

Decreto Supremo: Hace referencia a una norma que reglamenta aquellas normas que mantengan el rango de ley a nivel nacional (Nunja, 2019).

Resolución Ministerial: Hace referencia a la norma que guarda relación con las políticas sectoriales y nacionales relacionadas a un sector ministerial que aprueba un ministro de Estado (Nunja, 2019).

Empresas del Estado: Empresas que se encuentran bajo la supervisión y ejecución presupuestal del Poder Ejecutivo; mismo que delimita sus competencias y las actividades que debe desarrollar (Nunja, 2019).

7. ANEXOS