



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**Impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la
percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021**

TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Bachiller en Administración y Dirección de Negocios

Bachiller en Marketing e Innovación

PRESENTADO POR:

Gómez Palacios, Karla del Carmen - Administración y Dirección de Negocios

Lozano Chamorro, George Percy - Administración y Dirección de Negocios

Paico Nolasco, Doyer Fernando - Marketing e Innovación

Ticona Choque, Mónica – Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

Ricra Mayorca, Juan Manuel

LIMA, PERÚ

2022

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Mg. Juan Manuel Ricra Mayorca

MIEMBROS DEL JURADO:

Angela Quispe Vergara

Oscar Arakaki Ogusuku

DEDICATORIA

Nuestro trabajo de investigación va dedicado principalmente a nuestra familia y amigos por todo el apoyo que nos brindaron a lo largo de nuestra carrera, también a cada uno de los profesores que en el transcurso de aprendizaje conocimos retos y motivación para lograr ser profesionales.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que nos apoyaron e hicieron posible que se realice con éxito esta investigación, en especial a mi tutor por el tiempo y dedicación por los conocimientos brindados, a toda mi familia y amigos en general por el apoyo brindado.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
I. Información general	8
1.1 Título del Proyecto	8
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario.....	8
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada.....	8
1.4 Localización o alcance de la solución.....	8
II. Descripción de la investigación aplicada o innovación	10
2.1 Marco teórico	10
2.1.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.2 Bases teóricas	12
I. Tipos de descanso laboral	22
II. Sector audiovisual Cineplanet	22
III. Leyes y Normas que rigen de acuerdo al vínculo laboral en tiempo de pandemia	22
2.1.3 Definición de términos básicos	23

2.2	Hipótesis y variables	27
2.2.1	Formulación de hipótesis principales y derivadas	27
2.2.2	Operacionalización de variables	28
2.3	Plan de actividades del proyecto	29
2.4	Metodología de la investigación	30
2.4.1	Diseño metodológico	30
2.4.2	Diseño muestral.....	30
2.4.3	Técnicas de recolección de datos.....	30
2.4.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	31
2.4.5	Aspectos éticos	31
III.	Estimación del costo del proyecto	32
3.1	Estimación de los costos necesarios para la implementación	32
IV.	Desarrollo de la propuesta de innovación	33
4.1	Resultados descriptivos	33
4.1.1	Resultados de la Variable 1	33
4.1.2	Resultados de la Variable 2	43
4.2	Prueba de hipótesis	53
4.2.1	Prueba de hipótesis general	53
V.	Conclusiones y recomendaciones	65
5.1	Conclusiones	65
5.2	Recomendaciones	66
VI.	Referencias bibliográficas	68
VII.	Anexos	74
7.1	Matriz de consistencia.....	75

7.2	Matriz de operacionalización de Pandemia Covid-19	77
7.3	Instrumentos de recolección de datos.	79
7.4	Matriz de datos	81
7.5	Validación de expertos	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Estimacion del proyecto</i>	32
Tabla 2 <i>Para el ingreso de los colaboradores, y abastecedores se debe establecer el control de Temperatura</i>	33
Tabla 3 <i>Está usted de acuerdo que el colaborador que manifieste una temperatura mayor que 37.6° y con indicios de resfriado o dificultad respiratoria, deberá retornar a su domicilio</i>	34
Tabla 4 <i>La empresa entrega alcohol o gel a sus trabajadores para la desinfección de manos</i>	35
Tabla 5 <i>Todo el personal involucrado en el centro de trabajo y evento debe realizar el uso obligatorio de mascarilla de forma permanente</i>	36
Tabla 6 <i>Todo trabajador será sujeto a protocolos de desinfección de zapatos</i>	37
Tabla 7 <i>Los colaboradores, se trasladará por una ruta señalada para dirigirse y ponerse el atuendo teniendo en cuenta las medidas sanitarias.</i>	38
Tabla 8 <i>Los colaboradores deberán usar el uniforme protegido y limpio en el sitio o lugar establecido, respetando los protocolos de bioseguridad.</i>	39
Tabla 9 <i>Las instalaciones del cine deben estar acondicionado con una ventilacion de aire fresco, que evite el reciclado del mismo.</i>	40
Tabla 10 <i>Los espacios de las salas, se mantendrán y se activarán los equipos de ventilacion de aire durante todo el horario establecido de la prentacion.</i>	41
Tabla 11 <i>la empresa hace limpieza de bancas, manijas, sillas, barras, posavasos, puertas, entre otros con solución desinfectantes.</i>	42

Tabla 12 Estuviste de acuerdo en que se te otorgue vacaciones durante la pandemia	43
Tabla 13 Estuvo de acuerdo usted durante la pandemia, con el adelanto de vacaciones	44
Tabla 14 Le afectó negativamente el adelanto de vacaciones	45
Tabla 15 Durante la pandemia le afecto la reducción de la jornada laboral	46
Tabla 16 Estuvo de acuerdo usted, durante la pandemia trabajar en horarios rotativos	47
Tabla 17 Consideras que fue una buena decisión de la empresa, la reducción de jornada durante la pandemia.....	48
Tabla 18 Considera que el otorgamiento de descanso laboral le afectó la vinculaacion laboral durante la pandemia.	49
Tabla 19 Le afectó significativamente la reducción de remuneración durante la pandemia	50
Tabla 20 Usted estuvo de acuerdo, que la empresa baje los sueldos a los trabajadores durante la pandemia.....	51
Tabla 21 <i>Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el vínculo laboral.....</i>	53
Tabla 22 <i>Comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el vínculo laboral.....</i>	54
Tabla 23 <i>Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el otorgamiento de descanso vacacional adquirido.....</i>	56
Tabla 24 <i>comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el otorgamiento de descanso vacacional adquirido.....</i>	56

Tabla 25 <i>Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de adelanto de vacaciones.</i>	58
Tabla 26 <i>comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de adelanto de vacaciones.</i>	58
Tabla 27 <i>Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo,</i>	60
Tabla 28 <i>Comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo.</i>	61
Tabla 29 <i>Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de la</i>	63
Tabla 30 <i>Comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de la</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Gráfico de barras del control de la temperatura corporal.</i>	34
Figura 2 <i>Gráfico de barras de los colaboradores con temperatura de 37.6° y con síntomas de resfrió retornaran a su domicilio.</i>	35
Figura 3 <i>Gráfico de barras de proporcionar alcohol y gel a los colaboradores.</i> ...	36
Figura 4 <i>Gráfico de barras del uso obligatorio de mascarilla en forma permanente.</i>	37
Figura 5 <i>Gráfico de barras de la desinfección de los zapatos al ingresar al establecimiento.</i>	38
Figura 6 <i>Gráfico de barras de los desplazamientos de los colaboradores.</i>	39
Figura 7 <i>Gráfico de barras del uso del uniformes dentro del centro de trabajo.</i> ...	40
Figura 8 <i>Gráfico de barras de las instalaciones del cine.</i>	41
Figura 9 <i>Gráfico de barras del uso de los equipos de ventilación durante la presentación en las salas de los cines</i>	42
Figura 10 <i>Gráfico de barras, de limpieza y desinfección de los ambientes del cineplanet</i>	43
Figura11 <i>Gráfico de barras de otorgamiento de descanso vacacional</i>	44
Figura 12 <i>Gráfico de barras de adelanto de vacaciones.</i>	45
Figura 13 <i>Gráfico de barras, le afectó negativamente el adelanto de vacaciones</i>	46
Figura 14 <i>Gráfico de barras. de reducción de la jornada laboral de los colaboradores.</i>	47
Figura 15 <i>Gráfico de barras, en trabajar en horarios rotativos</i>	48
Figura 16 <i>Gráfico de barras, de la reducción de jornada laboral.</i>	49

Figura 17 Grafico de barras, de otorgamiento de descanso laboral durante la pandemia	50
Figura 18 <i>Gráfico de barras</i> , de la reducir de las remuneraciones.....	51
Figura 19 <i>Gráfico de barra</i> , que la empresa baje los sueldos a los trabajadores.	52

RESUMEN

El objetivo general determinado para la presente investigación es: Determinar el Impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021 según su percepción. La población del estudio abarcó a 20 colaboradores. Se utilizó como técnica la recolección de datos; el instrumento de encuesta para las dos variables de investigación, el cual consta de 19 ítems, para poder analizar el impacto de la pandemia Covid-19 en el vínculo laboral. Este estudio corresponde a un diseño no experimental con enfoque cuantitativo de nivel de investigación explicativo. Tomando en cuenta que el valor de significancia dio como resultado un valor de 0.000; se confirma la hipótesis planteada por el investigador que: existe relación entre la pandemia Covid-19 y el vínculo laboral. Asimismo, según el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.909, señala que existe una correlación positiva alta.

Palabras clave: Pandemia Covid-19, vínculo laboral.

ABSTRACT

The general objective determined for the present investigation is: To determine the Impact of the COVID-19 Pandemic on the labor relationship in the perception of the collaborators of the Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021 according to their perception. The study population comprised 20 collaborators. Data collection was transmitted as a technique; the survey instrument for the two research variables, which consists of 19 items, in order to analyze the impact of the Covid-19 pandemic on the employment relationship. This study corresponds to a non-experimental design with a quantitative approach of explanatory research level. Taking into account that the significance value resulted in a value of 0.000; The hypothesis proposed by the researcher is confirmed that: there is a relationship between the Covid-19 pandemic and the employment relationship. Likewise, according to the Rho Spearman connection coefficient = 0.909, it indicates that there is a high positive connection.

Keywords: Covid-19 pandemic, Employment relationshi

INTRODUCCIÓN

El fuerte impacto económico se ha visto en los negocios a nivel local. Los estados financieros han reflejados números negativos en comparación con los años anteriores, y a causa de la pandemia del coronavirus ha surgido cambios en la forma en que vivimos y nos organizamos. En respuesta al avance de este virus, la economía mundial se detuvo abruptamente en una escala sin precedente.

Para poder describir la percepción del impacto de la pandemia del COVID-19 en el vínculo laboral de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021, debe adentrarse en el análisis de la problemática provocada a raíz de la pandemia COVID-19, muchas empresas nacionales se han visto afectadas económicamente, así como se han afectado millones a nivel mundial. Han sufrido la caída de ventas, reducción de personal y movimiento drásticos negativos en sus finanzas.

La pandemia está dejando un alto grado de números de contagios, y Perú es uno de los países que no ha sido ajeno a esta coyuntura, lo que provoca una serie de medidas restrictivas que tienen un gran impacto económico en las diferentes organizaciones, muchas empresas con solidez financiera y presencia a

nivel nacional perdieron muchos millones de dólares. La industria del cine en el Perú generó en el 2019 un ingreso por más de 240 millones de dólares, siendo duramente golpeado durante la aparición y permanencia de la pandemia. Antes de la pandemia Cineplanet tenía el 49,78% por esa razón dentro de la categoría cines, ha sido la compañía peruana más golpeada.

En la urbe en estudio se puede ver que un gran número de empresas medianas, pequeñas y grandes, han cerrado sus tiendas durante varios meses, perdiendo ventas, llegando a afectar las planillas y costos fijos, afectando de gran manera la economía de la empresa. Por lo tanto, el panorama no es nada favorable, en el contexto que hoy vivimos, se trata de plantear sobre un tema crítico, un tema coyuntural que afecta en todos los aspectos y en el tópico en estudio, en el aspecto laboral en lo cual se evidencia los aspectos relevantes para mantener el vínculo laboral, teniendo en cuenta la norma, Suprema como la Constitución Política del Perú, la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias, el “Protocolo Sanitario de Operación ante la COVID-19 en materia de exhibición cinematográfica (sala de cines)” Resolución Ministerial N° 00319-2021-Produce.

En la base legal del D.S N° 008-2020-SA (2021) establece que: “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, entre otros que obran el cuerpo del texto”.

Debido a ello, la presente investigación tiene como problema principal la siguiente interrogante:

¿Cuál es el impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021?

Como problemas secundarios:

P1E: ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 en el otorgamiento del descanso Vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021?

PE2: ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de adelanto de Vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021?

PE3: ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021?

PE4: ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con acuerdo de la reducción de la remuneración en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021?

Siendo el objetivo principal:

Determinar cuál es el impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021.

Los objetivos secundarios:

OE1: Determinar el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

OE2: Determinar el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

OE3: Determinar el impacto el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

OE4: Indagar cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con acuerdo de la reducción de la remuneración en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Teniendo en cuenta el contexto vivido mundialmente durante los años 2020 y 2021, a causa de la crisis sanitaria global a raíz del coronavirus, la motivación principal de la investigación se origina en la necesidad de evidenciar cómo una pandemia puede llegar a afectar tan fuertemente la economía empresarial de Cineplanet, una organización muy bien cimentada y posicionada en el mercado, que a pesar de contar con un respaldo financiero importante no pudo hacer frente a las restricciones sanitarias ocasionadas por el COVID-19.

Esta investigación se realiza porque se apreció que Cineplanet fue una de las empresas peruanas más afectadas económicamente por la pandemia y que al día de hoy aún no ha podido volver a sus actividades

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) nos hace referencia que, “la justificación teórica implica el estudio que permite, realizar una innovación del problema en cuestión que se va a investigar, además, para refutar resultados de otras investigaciones en debate o ampliar un modelo teórico”. (p. 14)

A raíz de ello, elegimos como justificación teórica la presente investigación tiene como fin describir cómo fue afectada económicamente la empresa, mediante el análisis de la información financiera. La información que se extrae de los Estados

Financieros permite reflejar la situación financiera en la cual se encuentra la empresa.

Bernal (2006) afirma que, “se considera que la investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema por lo menos, propone estrategias que al aplicarse consiguen resolverlo”. (p.12)

Esta investigación tiene como objetivo poder brindar alcances a la población sobre los temas financieros y económicos en los cuales se encuentra Cineplanet a raíz de la pandemia. De esta manera, se pone en conocimiento la situación actual que se encuentra atravesando la organización en el contexto que se desenvuelve

Este proyecto tiene como eje fundamental describir el impacto económico en la cadena de cines “Cineplanet” ocasionado a raíz de la Pandemia COVID-19. Así como los problemas internos generados con sus colaboradores y cómo la empresa afrontó ello.

Esta investigación en base a la justificación practica ofrece una fuente de datos para los colaboradores del Cineplanet sobre los cambios que se viene realizando por la pandemia del COVID-19, en la actualidad, Los hallazgos de esta investigación les serán propicios para satisfacer las necesidades de sus clientes de la mejor manera.

Hernández, *et al* (2014) mencionan que, “resulta indispensable que tengamos acceso al lugar o contexto donde se realizará el estudio. Es decir, tenemos que preguntarnos de manera realista si es posible llevar a cabo esta investigación y cuánto tiempo tomará efectuarla”. (p. 43)

En relación a la viabilidad del presente proyecto de investigación, se basó en el hecho que existieron las condiciones en que la población es cautiva por

desempeñarse en la empresa cinematográfica delimitada en el espacio territorial del Real Plaza Salaverry.

En relación a la viabilidad económica del estudio, se contará con los recursos necesarios para desarrollar el proyecto de investigación.

No se evidencia ya que el deseo de superarlas las contrarresta.

Por último, como limitaciones tenemos la dificultad de que existan colaboradores que teman compartir su experiencia en el vínculo laboral en base a los hechos de la Pandemia Covid-19, con el lamentable hecho de demostrar susceptibilidad ante sus respuestas sobre ellos y que su respuesta al momento de encuestarlos no sea un afecto del recuerdo sobre alguna tragedia mortal que hayan pasado.

Capítulo I: El proyecto de investigación presentará la información general.

Capítulo II: Como puntos destacados tenemos el marco teórico, variables, hipótesis y plan de actividades que investigación se usó con respecto a su metodología

Capítulo III: Se encuentra al detalle los costos que se estiman para el proyecto.

Capítulo IV: El desarrollo del proyecto se presentará en base a sus resultados descriptivos y a las pruebas de hipótesis planteadas.

Capítulo V: Las conclusiones y recomendaciones se detallarán en base a los resultados.

Capítulo VI: Presentamos las referencias bibliográficas.

Capítulo VII: Correspondiente a los anexos que sustentan el proyecto como: Instrumentos, matriz de consistencia, matriz de

operacionalización de ambas variables, instrumentos de la investigación y la validación de expertos.

I. Información general

1.1 Título del Proyecto

“Impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021”

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

El área estratégica del desarrollo prioritario “Hábitat y Desarrollo Humano”, debido a que pretende comprender y/o modelar procesos sociales, comunicativos, ergonómicos, relacionales y otros entre individuos para maximizar las competencias al interior de las organizaciones.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada

Se desarrollará el Análisis y Mejora de Procesos, que nos permite analizar procesos, identifica problemas, capturas métricas, para modelar y mejorar resultados.

1.4 Localización o alcance de la solución

La investigación se realiza en la ciudad de lima metropolitana realizado a los trabajadores del Cineplanet de Salaverry, con esta investigación se busca

determinar si la empresa cumple con los protocolos sanitarios contra el COVID-19 y como afectó al vínculo laboral de los trabajadores durante la pandemia en el “Cineplanet” Salaverry 2021, con la finalidad de determinar si la empresa cumplió con todos los protocolos de bioseguridad con los trabajadores.

II. Descripción de la investigación aplicada o innovación

2.1 Marco teórico

2.1.1 *Antecedentes de la investigación*

Nacionales

Sobre el impacto de la pandemia hacia el vínculo laboral en los diferentes rubros, Sandoval (2021), en su tesis para optar en el título profesional de licenciada en turismo y hotelería titulada “Impacto de la covid-19 en el vínculo laboral de los agentes de Costamar Travel Oficina Alcanfores, 2020” afirma lo siguiente:

Los resultados de la investigación si bien es cierto afirman tener un estrecho vínculo laboral con la Agencia, se aprecia que la comunicación entre el área de ventas y operaciones es limitada, sin embargo se pudo analizar que la comunicación y el trabajo en equipo son dos puntos que se deben trabajar y reforzar dentro de la empresa para poder convertir el vínculo laboral en una verdadera identificación con la empresa, así mismo se pudo observar en las entrevistas que muchos Agentes de ventas aspiran a un ascenso y crecer profesionalmente en la Agencia pero indican que no hay oportunidad de postular internamente. (p. 9)

Respecto a los efectos que ocasionó el COVID-19 con su estado laboral de los colaboradores, Gómez (2021). en su tesis para obtener el título profesional de abogado “El impacto jurídico-social del COVID-19, en el ámbito laboral del sector privado, en la ciudad de Chachapoyas, marzo 2020-marzo 2021”, afirma que, “es de gran importancia, debido a que trata de un tema de crisis mundial, con efectos globales en diversos ámbitos de la vida del ser humano, tales como el sector de la economía, salud, social, seguridad, laboral, entre otros”.(p. 14) Es por ello, que realizaron una muestra, a través de un cuestionario con preguntas sobre la temática de estudio, dicho instrumento fue validado a juicio de expertos, cuyo análisis ha determinado que el impacto jurídico social del COVID-19, en el ámbito laboral del sector privado; marzo 2020-marzo 2021; es la interrupción laboral mediante la aplicación de suspensión perfecta de labores, despidos arbitrarios, la afectación en la disminución de remuneración y la calidad de vida.

Sobre los derechos de los colaboradores dentro de su lugar de trabajo, Marti, *et al* (2020). afirma lo siguiente:

La OMS ha advertido que los trabajadores de la salud infectados con COVID-19 después de la exposición en el lugar de trabajo deberían tener derecho a beneficios por lesiones laborales por EP, incluyendo compensación, rehabilitación y servicios curativos. Para evaluar si la COVID-19 es un EP, es fundamental contar con criterio precisos y transparentes para determinar que el agente biológico SARS-CoV-2 es susceptible de ocasionar la COVID-19 en los profesionales sanitarios, siendo la decisión final en el reconocimiento entre la causalidad de la enfermedad y el lugar de trabajo. (p. 151)

Internacionales

Respecto al desarrollo del coronavirus COVID-19, frente al rubro de salud y cómo afectó simultáneamente con el ámbito de las relaciones laborales:

Desde el 11-03-2020, se declaró el estado de emergencia de salud en el Ecuador por la coyuntura que abarcaba la pandemia del Covid-19. Sin duda ha sido el de la salud el sector más afectado, con la pérdida de miles de ecuatorianos. También, las relaciones laborales han sido de gran impactado. La privación de los ingresos que son derivados específicamente de una relación laboral, afecta a su vez en otros derechos fundamentales, como la educación, alimentación, vestimenta y salud. Por ello, el artículo de Monesterolo se dedica a ver las medidas emergentes que se aplicaron para enfrentar la crisis que provocó el Covid-19 en el Ecuador. En muchos casos, no observaron principios fundamentales del Derecho del Trabajo; aunque ello pudiera considerarse tanto legítimo como razonable. En definitiva, el artículo nos habla que se refiere a la necesidad y urgencia de que el nuevo Derecho del Trabajo se proyecte al futuro del mundo del trabajo con una mirada diferente, innovadora y progresista para ser más justo, equitativo e inclusivo (Monesterolo, 2020, p. 16).

2.1.2 Bases teóricas

Pandemia COVID- 19

I. Definición:

Según su definición, “La COVID-19 es una enfermedad causada por el SARS-CoV-2, que trata de un virus que pertenece a la familia y rama de los coronavirus que ya anteriormente originaron dos epidemias zoonóticas previas, el SARS-CoV causó el síndrome respiratorio agudo severo el 2002 y el MERS-CoV

en el que produjo el síndrome respiratorio de Medio Oriente el 2012” (Rossani, 2020).

Si retrocedemos el tiempo, el mundo entró en zozobra, se esperaba el primer caso de COVID-19 como si fuera la panacea, se detectó en Perú el 6 de marzo de 2020, tras lo cual se sucedieron varias semanas de crecimiento exponencial del virus. Sostiene Díaz, “al momento de escribir este documento, había en el país casi medio millón de casos confirmados repartidos en todos los departamentos, aunque concentrados particularmente en Lima y el Callao, con más de 28.000 fallecimientos oficialmente reportados” (Díaz, Desa, Moreno, 2020).

En una realidad de desigualdad es el factor social y factor económico, el Perú fue uno de los más afectados por la pandemia de la COVID-19, según Navarrete (2020). en su investigación social “Modernidad, COVID-19 y colonialidad en el Perú” afirma que:

La epidemia sigue tiende a seguir la desigualdad global. “La vida saludable, las tasas de mortalidad y el acceso a los servicios de salud, han sido marcadamente diferente en períodos anteriores a la pandemia entre las capas medias y las élites con los sectores más pobres, en estos momentos de crisis la vulnerabilidad social se encuentra gravemente afectada por el desarrollo de la enfermedad” (Navarrete, 2020).

De esta manera, la crisis provocada por la enfermedad la cual aumentó en tendencia creciente, el desempleo en la ciudad de Lima en el trimestre Febrero. Marzo-abril 2020, se estima que existen trescientos sesenta mil setecientos personas que buscaron algún empleo activamente (INEI, 2020). Los sectores comerciales y los de turismo fueron los más afectados.

Protocolos de bioseguridad en Cineplanet Salaverry

Para ingreso de personal, proveedores o terceros se establece lo siguiente:

Es Al ingresar al centro de trabajo, a los trabajadores se les tendrá que realizar el respectivo control de temperatura por la cual este tiene que ser menor o igual a 37.5°o de lo contrario no tendrá ingreso a la empresa.

En el caso del que trabajador tenga una temperatura mayor o igual a 37.6° y con síntomas como resfriado o dificultad respiratoria, deberá retornar a su domicilio (para el aislamiento correspondiente)

Se estableció también que se deberá realizar la desinfección con alcohol líquido o gel en las manos, así también como el uso de jabón por lo que deben lavarse las manos con jabón y agua en cuanto tenga acceso.

Se deberá tomar como obligación el adecuado uso de tapabocas e implementos de bioseguridad, caso contrario no se podrá ingresar al local.

Se tendrá que realizar la limpieza y desinfección de calzado adecuada a las normas.

Los colaboradores se desplazarán por una ruta establecida directo al cuarto donde tendrán que colocarse el respectivo uniforme de bioseguridad tomando las medidas sanitarias establecidas.

Los colaboradores tendrán que usar el uniforme limpio dentro del área o sitio de trabajo y como obligación respetar las medidas dentro de las instalaciones.

Al momento del ingreso, el personal tendrá que depositar su ropa de casa en un casillero independiente dentro de las instalaciones, ventilación y teniendo en cuenta que esta estará separa del uniforme de trabajo.

Ventilación de ambientes y salas:

Los ambientes del cine deberán contar con un flujo extra de aire fresco unidireccional y otro que dirija al exterior, por lo cual se evitará la mezcla de estas.

Para los ambientes confinados como: vestuarios, ascensores y servicios higiénicos, se tendrá que mantener un distanciamiento social de un 1.0 metro (ideal 1.5 metros) de distancia con otros.

Antes de la reapertura se realizará un mantenimiento del equipo de aire acondicionado con filtros más adecuados a la coyuntura. Se puede implementar el uso de luz Ultra violeta como medida de desinfección y protección ante el virus.

Adicionaremos en las salas: En la cual se mantendrán los equipos de aire en funcionamiento durante todo el horario de operación. Las puertas de emergencias y las de accesos de todas las salas se mantendrán abiertas con el fin de favorecer la renovación de aire fresco en cada una de estas.

Se logrará realizar la limpieza continua de los evaporadores y filtros en las unidades de aire acondicionado.

Implementar estrategias y planeamientos de monitoreo sobre riesgo químico, físico, biológico y ergonómico, y de igual manera que estos se apliquen para los ambientes cerrados, y que sirvan para la identificación de un probable riesgo de exposición exterior.

Se tendrá que realizar el uso de medidores de oxígeno para obtener información de la cantidad de aire exhalado que posiblemente pudiese contener partículas virales del Covid-19.

Servicio/Limpieza:

Todo el personal de limpieza deberá utilizar los respectivos dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador (EPP) correspondientes a su labor, como, por ejemplo: gorro, guantes mameluco, botas, guantes entre otros. Y en todo momento el uso adecuado de mascarilla quirúrgica desechable, también mascarilla facial textil.

Se realizará la limpieza y desinfección de puertas, bancas, espacios para sentarse, posavasos, manijas y entre otros con una solución desinfectante en base a cloro al 1% y también con otros productos de desinfección.

Cuando se tiren las bolsas de desechos, tendrá que previamente rociarlas con alguna solución desinfectante o también con otros productos de desinfección.

Para los servicios higiénicos se deberá limpiar y desinfectar constantemente las superficies y cubículos que tengan algún contacto con los clientes.

Medidas por estaciones:

Boletería:

En las colas se realizará la separación entre clientes de 1.0 metro de distanciamiento, de acuerdo con el documento técnico de lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición hacia el Covid-19.

Se habilita la distancia mínima de un 1.0 metro o idealmente 1.5 metros de distancia entre boletería y el público para preservar el distanciamiento social de acuerdo con el documento técnico.

Se implementó señalizaciones para garantizar a los clientes que se encuentren en cola para que mantengan el distanciamiento social de un 1.0 metro o idealmente de 1.5 metros de distancia entre otros del público.

Con respecto a la protección y seguridad del trabajador para los puestos de atención al cliente, se implementa barras de seguridad para que filtre aire externo, por ejemplo, pantallas o mamparas y para cada uno de ellos el respectivo uso de mascarillas

El personal deberá realizar el lavado de manos de forma frecuente; este deberá ser con un jabón desinfectante durar un mínimo de veinte segundos.

Se tendrá que desinfectar todo objeto o dispositivo que estén en contacto con los clientes respetando la distancia con un aerosol desinfectante, alcohol en gel.

Poder ofrecer a los clientes la aplicación de alcohol en líquido o gen en sus manos después de alguna atención o en cada venta.

Cada personal de boletería contará con alcohol en gel o líquido para su desinfección de manos en caso haya contacto entre transacción o venta

Cada cajero de boletería contará con una solución desinfectante para la aplicación de desinfectantes hacia las tarjetas de débito, crédito u otro medio de pago.

Se implementará la opción de incentivar el pago sin contacto físico en vez del pago en efectivo.

Se debe reducir al máximo la relación entre boletería y cliente con respecto a la entrega de tickets físicos, se tendrá de preferencia la emisión de tickets digitales.

A. Taquilla:

Mantener la doble protección respiratoria (mascarilla de tela más una mascarilla quirúrgica descartable, o mascarilla KN95) y careta o protector facial.

Portar y desinfectarse en cada momento con alcohol en gel o líquido y solución desinfectante u otros productos de desinfección similares.

Disminuir el contacto con los tickets de clientes y celulares.

Mantener la desinfección con todo objeto al entrar en contacto con clientes, en cada atención, con alcohol o solución desinfectante. Colocar señales en lugares estratégicos para que puedan garantizar que el distanciamiento social de un 1.0 metro o idealmente 1.5 metros entre los clientes y con otros individuos (en todas las direcciones dentro del lugar y antes de ingresar).

Las programaciones de los horarios de cada función se realizarán de tal manera que se evite aglomeraciones, a fin de favorecer los ingresos espaciados a las salas. De tal manera que se asegure en las salidas, el cruce con los ingresos, haciendo uso de las puertas de emergencia para respetar el distanciamiento social de los protocolos de bioseguridad.

Control en las salidas al terminar cada función, se guiará al público a poder dirigirse a la salida de manera ordenada, respetando el distanciamiento y en fila.

B. Salas:

Se ampliará el tiempo entre las funciones para poder desinfectar la sala una vez culminada la función, y el público ya se haya retirado.

Al terminar cada función, se debe controlar la desinfección de las superficies como: los posavasos, asientos, barandas, pisos, etc., utilizando las soluciones desinfectantes a base a cloro al 1% u otros productos similares.

Al retirar las bolsas de residuos de cada sala, serán rociadas con productos de desinfección a base a la solución en cloro del 1% u otros productos.

Para los cines que cuenten con Salas VIP/Platino y/o Despacho a Salas:

Portarán en todo momento mascarilla, quirúrgica, desechable y/o textiles con careta facial; asimismo se recomienda evitar el uso de guantes desechables, pero sí el constante lavado de manos con agua y jabón por más de veinte segundos.

A base de solución desinfectante en base a cloro al 1% u otros productos similares, se realizará la desinfección todo objeto que entre en contacto con clientes/ entre cada atención.

Aconsejamos a nuestros clientes, evitar pagar con dinero en efectivo).

Al ingresar a los servicios se deberá efectuar el lavado de manos con agua y jabón, asimismo entre cada servicio adicional se entregará un gel a cada colaborador

II. Leyes y Normas que rigen sobre la Pandemia COVID-19

Según el Congreso de la República del Perú (2016). Nos menciona sobre la “Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y sus modificatorias, que el empleador debe garantizar, en el centro de trabajo, los medios y condiciones necesarios para que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores”.

Acorde al Ministerio de la Producción (2021). Nos hace mención de la Resolución Ministerial N° 00319-2021-PRODUCE. Resolución donde aprueban el: “Protocolo Sanitario de Operación ante la COVID-19 en materia de exhibición cinematográfica (sala de cines)”.

Cuando inicio el brote del virus en nuestro país, la Presidencia de la República. (2020). Aprobó el Decreto Supremo 008-2020-SA. Decreto Supremo que: *“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.”*

A medida que comenzó a disminuir la cantidad de población contagiada, la Presidencia de la República (2020). Aprobó el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM. Decreto Supremo que: *“aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19”.*

Asimismo, progresivamente la Presidencia de la República (2020). Decretó el siguiente Decreto Supremo N° 101-2020-PCM. Dónde: *“aprueba la Fase 2 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, y modifica el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM”.*

Y finalmente, debido a la gran magnitud de población desempleada estaba causando la pandemia, la Presidencia de la República (2020). Luego de analizar y evaluar la situación decidieron aprobar el Decreto Supremo N° 117-2020-PCM. Dónde: *“aprueba la fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19”.*

A causa de esta nueva fase 3, el Ministerio de Salud (2020). Decidió aprobar la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA. Resolución que aprueba:

“Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2”.

Vínculo laboral

Definición

Algunas de las consecuencias que la COVID-19 está afectando es el cambio en la relación laboral entre empleadores y trabajadores, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). afirman que:

A escala mundial, la disminución de la ocupación fue más acusada en América y menor en Europa y Asia central, regiones en las que la reducción de la cantidad de horas de trabajo se vio compensada mediante planes para fomentar la conservación en el empleo, en particular, en Europa (OIT, 2020).

Debido a ello, varios países cuentan con nuevas acciones en cuanto a la crisis laboral y económica con la finalidad de mantener el vínculo laboral y poder ayudar a la población.

En el Perú, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020). en una nota de prensa hecha en 06 de mayo del 2020 afirmaron lo siguiente:

En la primera etapa de la crisis y con la finalidad de preservar el vínculo laboral y mantener los ingresos laborales, se creó la figura del trabajo remoto, la misma que ha sido muy bien recibida por trabajadores y empleadores (MTPE, 2020).

Según nos indica la cita, contamos con el trabajo remoto permitido para muchos de los peruanos que como medida mantener su vínculo laboral o preservar sus trabajos, la modalidad remota fue muy importante en las relaciones laboral con el fin de prevenir el aumento de la propagación de la Covid-19.

Es por ello, que destacamos otro Decreto que impactó a los trabajadores peruanos, En el artículo 8 del D.S N° 038-2020 (2020). respecto al trabajo remoto, se establece: Aquellos colaboradores que no puedan aplicar al trabajo remoto o al goce de haber designado, ya sea por la naturaleza correspondiente a sus actividades, puede adoptar las nuevas medidas con la finalidad de mantener su relación o vínculo laboral con los trabajadores, y excepcionalmente se podrá optar la suspensión perfecta.

I. Tipos de descanso laboral

- Del descanso semanal obligatorio
- Descanso en días feriados
- Vacaciones anuales

II. Sector audiovisual Cineplanet

En el sector de cines, se fuente señala que fue afectado condicionadamente por la baja en la recaudación de ingresos en las taquillas y también por las caídas en los ingresos de las producciones. Al respecto, si bien el sector de producción y rodajes cinematográficos ha comenzado a retomar sus actividades con protocolos, las medidas y precauciones de distanciamiento social siguen limitando en buena medida al segmento de distribución y exhibición por la imposibilidad de operar. No obstante, y al igual que ocurre en televisión, otros canales de distribución en línea resultaron menos afectados (Bulloni, 2021).

III. Leyes y Normas que rigen de acuerdo al vínculo laboral en tiempo de pandemia

El presidente de la República. (1991). Aprobó el Decreto Supremo N° 012-92-TR. Decreto donde: “aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713

sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”. Debido a la alta cantidad de empresas privadas con un gran manejo de colaboradores a su servicio.

Posteriormente en el 2019, el presidente de la República. Decretó el Decreto Supremo N°002-2019-TR. Dónde: “aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.” Indicando las personas a la se le aplique lo referido tendrá el absoluto derecho de goce de vacaciones remuneradas, este después de un año de continuo servicio.

Por último, a fines del año 2020, el 09 de diciembre, el Ministerio de la Producción aprobó la Resolución Ministerial N° 00408-2020-PRODUCE. Resolución que: “aprueba protocolo sanitario de la operación ante el COVID-19 del sector producción para el reinicio gradual y progresivo de actividades económicas de servicios de producción, proyección y distribución de películas y grabación de sonido, de la fase 4 de la “reanudación de actividades”, en materia de cines con aforo al 40%”. Dando la oportunidad a la reanudación de sectores cómo en este caso; de cines, permitiendo el retorno y la disponibilidad para colaboradores.

2.1.3 Definición de términos básicos

Impacto económico: es la contribución que produce una actividad en la economía de una región (Alvarez, 2010).

Pandemia: Etimológicamente hablando, la palabra “pandemia” refiere de la expresión griega pandêmonnosêma, traducida como “enfermedad del pueblo entero”, Este se entiende como una infección humana en la cual existe una nueva

cepa que se transmite rápidamente y eficientemente entre personas en un país y se propaga a otros (Henao, 2010).

Impacto social: “El impacto social, son los cambios que experimentan las personas, grupo o comunidades como consecuencia del desarrollo de una actividad, proyecto, programa o política concreta y que afectan a las condiciones humanas en el largo plazo, es el eco que despierta en la opinión pública, la divulgación de una noticia especialmente relevante y de repercusión social “ (ESIMPACT, 2019, pág. 1).

Vínculo laboral: Una relación laboral es aquella relación entre una persona y la empresa de forma contractual en la cual aquella persona sería llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, Y en la cual el trabajador pone a disposición ser empleador y con esta su capacidad física e intelectual para desarrollar y ejecutar una actividad determinada asignada como tarea, a cambio de una satisfactoria remuneración (Gerencie, 2022).

Percepción: Se define como percepción a aquel proceso en la cual las personas son capaces de entender lo que les rodea y con estos su consecuencia e impulsos, se trata de comprender a la organización que generan los estímulos en aquel ambiente y que cada uno de estas tengan sentido común (Pérez y G., 2021).

Descanso vacacional: Es el derecho que adquiere anualmente el trabajador, sin pérdida de su remuneración habitual, por 30 días calendario por cada año de servicios, previo cumplimiento de las disposiciones legales (Ferro, 2020).

Vacaciones: Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador a disfrutar de una cantidad de treinta días calendario para el descanso físico por cada año completo reconociendo su remuneración habitual. (Anacleto, 2012), Igualmente, las

vacaciones se utilizan normalmente para designar a aquel período de tiempo en el que una persona o grupo de personas no realiza ningún tipo de actividad que tenga que ver con cuestiones laborales (Ferro, 2020).

Trabajador: Mencionado en el artículo 8° de la propia Ley Federal del Trabajo (2004) dice que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Evaluación de Salud del trabajador: Es un proceso para la identificación de los peligros que permite valorar el grado, gravedad y nivel de los mismos colaboradores proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre aptas condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad. (D.S.005-TR, 2012)

Jornada de trabajo Cines Vip-Premium: Son aquellos que cuentan con Salas Vip-Premium (MINSAs- 2019).

Centro de Trabajo: Es la unidad productiva en la que se desarrolla las actividades laborales de una responsable organización con la presencia de colaboradores o trabajadores (Ferro, 2020) .

Cuarentena COVID-19: Proceso por el cual el trabajador que no cuente con síntomas de COVID-19 se le restringe el libre acceso a por fuera de su vivienda por el periodo que el gobierno establece como medida de prevención de contagio en el ámbito nacional. También se refiere al aislamiento de personas durante el periodo que el gobierno establece como medidas sanitarias.

La cuarentena es el procedimiento por el cual se le restringe el transitar o salir fuera de su vivienda a las personas expuestas sobre algún caso sospechoso,

Que sea probable o confirmado de COVID-19 por un tiempo específico de 14. (Payet, et al., 2022).

Desinfección: Reducción por medio de sustancias químicas y/o métodos físicos del número de microorganismos presentes en una superficie o en el ambiente, hasta un nivel que no ponga en riesgo la salud. Se precisa que el uso de alcohol como desinfectante es una medida excepcional que no reemplaza el lavado de manos. (Acosta, Andrade, 2008).

Distanciamiento social: Mantener al menos un 1.5 metros (ideal 1.8 metros) de distancia con otros individuos (en todas direcciones), usando en todo momento los Equipos de Protección Personal (EPP). (Payet, et al., 2022).

Responsable del Servicio de Seguridad y Salud de los Trabajadores: Experto de la salud u otros, que cumple la responsabilidad de gestionar o realizar el Plan para la vigilancia de salud de los trabajadores según la Ley N° 29783. Ley de Seguridad y salud en el Trabajo. La cual lleva entre sus funciones el vigilar, prevenir y controlar el riesgo de COVID-19

Salas Vip-Premium: Son habitaciones u salas cinematográficas diseñadas y debidamente equipadas para salas de cine con pantalla gigante, o digitales, con acústica apropiada, pero con menor capacidad de asientos, sólo 60 en cada sala, ya que busca brindar la mejor comodidad a los cinéfilos. Los asientos son ergonómicos y reclinables con apoyo en los pies, acompañado de mesas y lámpara que requiere espacios amplios de circulación

2.2 Hipótesis y variables

2.2.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas

2.2.1.1 Hipótesis general.

Hi. La pandemia COVID- 19 impacta significativamente frente al vínculo laboral en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H₀. La percepción de la pandemia COVID- 19 no impacta significativamente con el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021

2.2.1.2 Hipótesis específicas.

H₁. La pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H₂. La percepción de la pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H₃. La pandemia COVID- 19 impacta satisfactoriamente con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021

H₄. La pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el acuerdo de la reducción de la remuneración en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

2.2.2 Operacionalización de variables

Variable uno.

Pandemia COVID- 19

Variable dos.

Vínculo laboral

2.3 Plan de actividades del proyecto

Asignado con un total de 08 semanas la cual se indican en el encabezado del plan de actividades.

#	Actividades	Semana1	Semana2	Semana3	Semana4	Semana5	Semana6	Semana7	Semana8
Planeamiento de Investigación									
1	Lista de temas de investigación	■							
2	Problemáticas planteadas	■							
3	Elegir el tema de investigación	■							
4	Definir el título del proyecto de investigación	■							
5	Planteamiento de los objetivos específicos y generales	■							
Recursos de investigación									
6	Viabilidad, objetivo de justificación y limitaciones los antecedentes		■						
7	Marco y bases de la teoría planteada		■	■					
8	Definir entre herramienta o instrumento de investigación de encuesta o entrevista		■	■					
9	Selección de la muestra o población objetiva			■	■				
10	Tabular la base de encuestados			■	■				
Hipótesis y resultados de investigación									
11	Ordenar y redactar las referencias y fuentes de investigación				■				
12	Procesar y argumentar gráficos de tablas de resultados					■			
13	Procesamiento y análisis de los datos estadísticos					■	■		
14	Resultados y argumentos de las hipótesis					■	■		
Conclusiones y recomendaciones finales									
15	Composición y redacción de las recomendaciones y conclusiones del proyecto de investigación							■	
16	Reporte y demostración del informe final							■	
17	Sustentación de la presentación junto con el informe final								■

2.4 Metodología de la investigación

2.4.1 Diseño metodológico

El presente trabajo de investigación es un estudio de diseño no experimental.

Asimismo, el presente estudio pertenece a un nivel de investigación explicativo, de tipo básica.

Está direccionado a un estudio de enfoque cuantitativo, y de corte transversal.

Método de investigación

Debido a los diferentes métodos de investigación que se han investigado y estudiado, en el presente trabajo de investigación utilizaremos: Hipotético-deductivo.

2.4.2 Diseño muestral

Población

Nuestra población, ha sido enfocada en todos los colaboradores de género femenino y masculino, entre las edades que oscilan de 19 a 35 años de edad, que colaboran en Cineplanet, en la sede ubicada en el Real Plaza Salaverry.

Muestra

La muestra de nuestro presente estudio, ha sido conformada por 20 colaboradores de nuestra población, de los cuales 8 se encargan del área de confitería y el resto 12 de poder rotar entre la boletería, control de temperatura al ingreso, y guía hacia las salas de función a los clientes.

2.4.3 Técnicas de recolección de datos

V1. Técnica : Encuesta

V2. Técnica : Encuesta

Para nuestra recolección de datos, se utilizó como instrumento un cuestionario, conformado por 19 preguntas, realizado a base de Google Forms, si bien se realizó el cuestionario de manera virtual o digital, las encuestas hacia los colaboradores fueron de manera presencial, compartiendo el link de la encuesta a sus dispositivos respectivos. Gracias a este instrumento nos iba a permitir medir ambas variables del presente estudio.

2.4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Luego de realizar las respectivas encuestas se hizo uso de la Hoja de cálculo de Excel para realizar la limpieza de datos y codificación. Asimismo, se utilizará el programa estadístico SPSS versión 22, para el análisis descriptivo.

Finalmente, se usará el estadístico de prueba de regresión para la prueba de hipótesis.

2.4.5 Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación se respetarán los Derechos de Propiedad Intelectual y todo lo relacionado con la creación de ideas de otros autores, a través del citado y las referencias bibliográficas, mediante el uso de las Normas APA, 7ma edición, un elemento clave para la realización de la presente tesis.

III. Estimación del costo del proyecto

3.1 Estimación de los costos necesarios para la implementación

Tabla 1

Estimacion del proyecto

#	Recursos Humanos.	Tiempo de trabajo por día	S/. Mensualmente	S/. Total
1	Analista 1.	2 horas	200	600
2	Analista 2.	2 horas	200	600
3	Analista 3.	2 horas	200	600
4	Analista 4.	2 horas	200	600
5	Consultor Especialista.	1 hora		600
Total				3000
Servicios			S/. Mensualmente	S/. Total.
1	Licencia del software SPS.			350
2	Procesamiento de los resultados estadísticos.			350
3	Alquiler de equipos 8RAM, Core i5 de 5ta gen.		250	750
4	Gasto por el servicio del suministro de luz.		50	150
5	Internet movistar de fibra óptica de 60 Mbps.		80	240
6	Otros gastos diversos.			200
Total				5,040.00

Nota: Los costos estimados tienen como tiempo una implementación de diez semanas.

IV. Desarrollo de la propuesta de innovación

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Resultados de la Variable 1

Pregunta: 1

Tabla 2

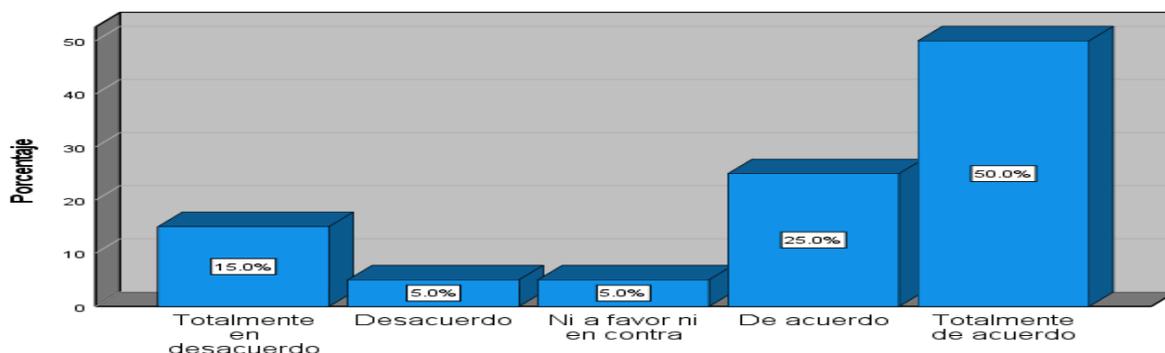
Para el ingreso de los colaboradores, y abastecedores se debe establecer el control de Temperatura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	15	15	15
Desacuerdo	1	5	5	20
Ni a favor ni en contra	1	5	5	25
De acuerdo	5	25	25	50
Totalmente de acuerdo	10	50	50	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación

Figura 1

Gráfico de barras del control de la temperatura corporal.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 2 y Figura 1 se evidencia que, al respecto al control de temperatura del personal y abastecedores, el 15.0% de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo, el 5.0% en desacuerdo, el 5.0% ni a favor ni en contra, el 25.0% está de acuerdo y el 50.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 2

Tabla 3

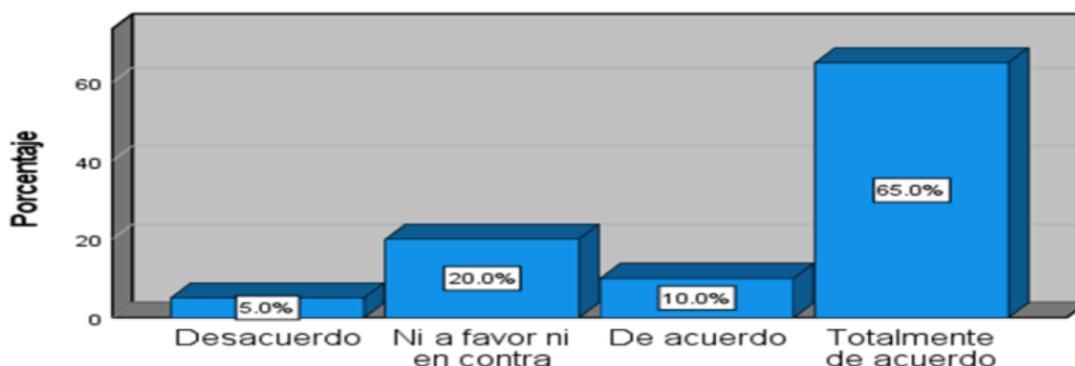
Está usted de acuerdo que el colaborador que manifieste una temperatura mayor que 37.6° y con indicios de resfriado o dificultad respiratoria, deberá retornar a su domicilio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	1	5	5	5
Ni a favor ni en contra	4	20	20	25
De acuerdo	2	10	10	35
Totalmente de acuerdo	13	65	65	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 2

Gráfico de barras de los colaboradores con temperatura de 37.6° y con síntomas de resfrío retornaran a su domicilio.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 3 y Figura 2 se puede observar que, en este sentido los colaboradores con temperatura mayor de a 37.6° o indicios de resfrío deberían retornar a su domicilio, el 5.0% de los encuestados están en desacuerdo, el 20.0% ni a favor ni en contra, el 10.0% está de acuerdo y el 65.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 3

Tabla 4

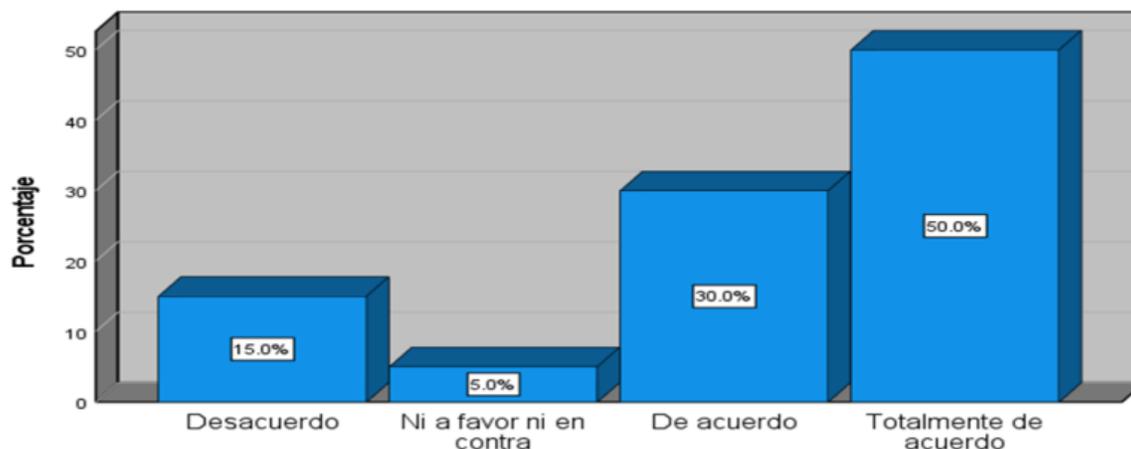
La empresa entrega alcohol o gel a sus trabajadores para la desinfección de manos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	3	15	15	15
Ni a favor ni en contra	1	5	5	20
De acuerdo	6	30	30	50
Totalmente de acuerdo	10	50	50	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación

Figura 3

Gráfico de barras de proporcionar alcohol y gel a los colaboradores.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 4 y Figura 3 se puede observar que, al respecto la empresa entrega alcohol a los trabajadores el 15.0% de los encuestados están en desacuerdo, el 5.0% ni a favor ni en contra, el 30.0% está de acuerdo y el 50.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 4

Tabla 5

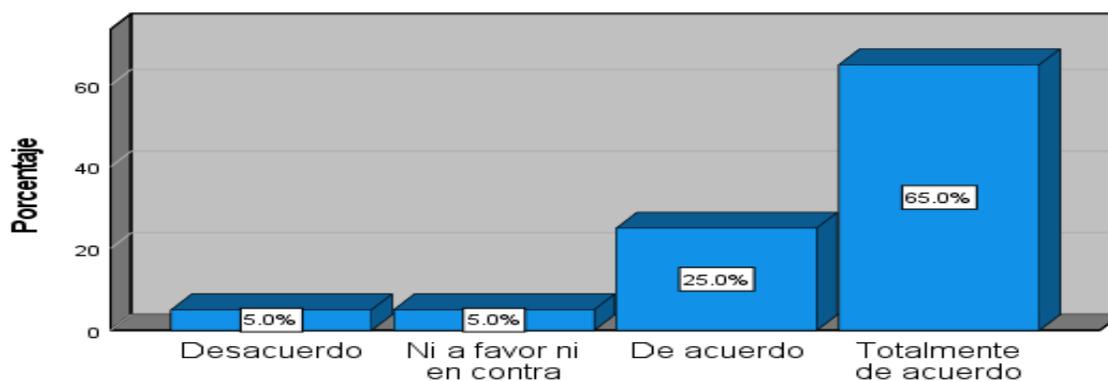
Todo el personal involucrado en el centro de trabajo y evento debe realizar el uso obligatorio de mascarilla de forma permanente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	1	5	5	5
Ni a favor ni en contra	1	5	5	10
De acuerdo	5	25	25	35
Totalmente de acuerdo	13	65	65	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 4

Gráfico de barras del uso obligatorio de mascarilla en forma permanente.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 5 y Figura 4 se puede ver que, en este sentido los trabajadores deben usar la mascarilla en forma permanente el 5.0% de los encuestados están en desacuerdo, el 5.0% ni a favor ni en contra, el 25.0% está de acuerdo y el 65.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 5

Tabla 6

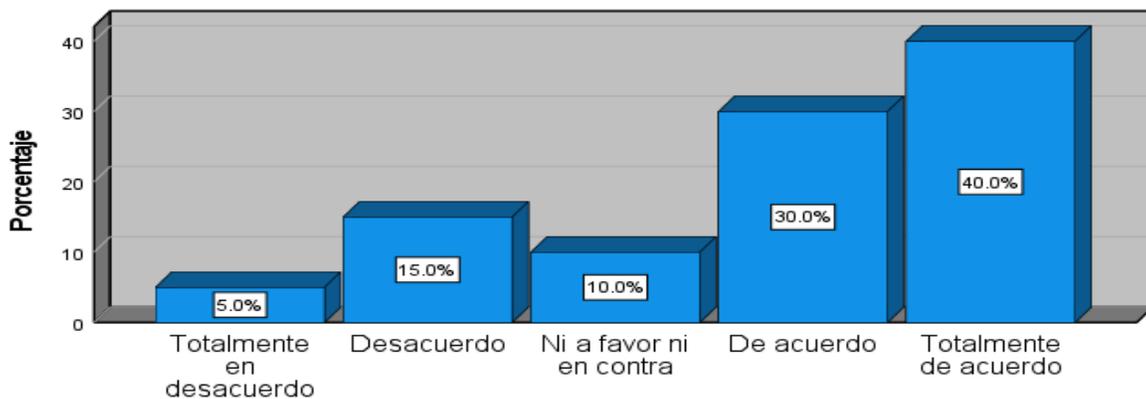
Todo trabajador será sujeto a protocolos de desinfección de zapatos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	5	5	5
Desacuerdo	3	15	15	20
Ni a favor ni en contra	2	10	10	30
De acuerdo	6	30	30	60
Totalmente de acuerdo	8	40	40	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 5

Gráfico de barras de la desinfección de los zapatos al ingresar al establecimiento.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 6 y Figura 5, en este aspecto los trabajadores será sujeto a protocolos de desinfección de zapatos el 5.0% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, el 15.0% en desacuerdo, el 10.0% ni a favor ni en contra, el 30.0% está de acuerdo y el 40.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 6

Tabla 7

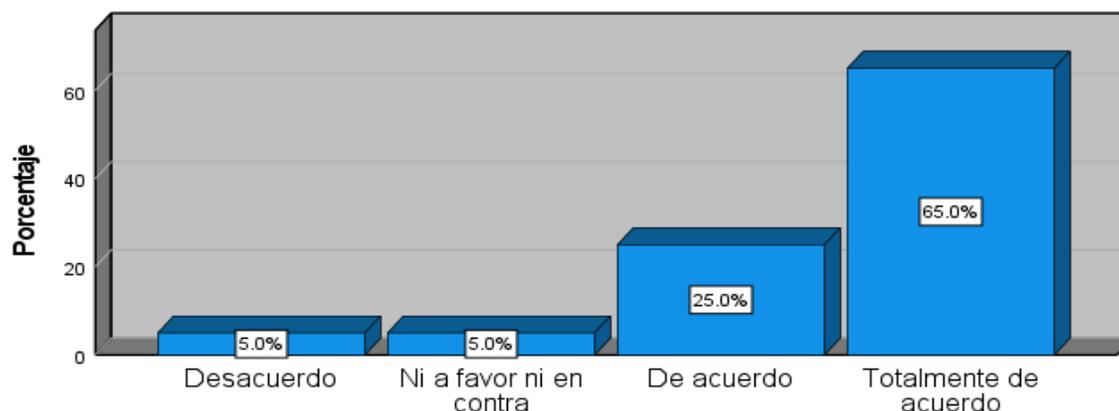
Los colaboradores, se trasladará por una ruta señalada para dirigirse y ponerse el atuendo teniendo en cuenta las medidas sanitarias.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	1	5	5	5
Ni a favor ni en contra	1	5	5	10
De acuerdo	5	25	25	35
Totalmente de acuerdo	13	65	65	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 6

Gráfico de barras de los desplazamientos de los colaboradores.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 7 y Figura 6 se puede ver que, en este aspecto los trabajadores tomaran las medidas de bioseguridad respecto a las rutas establecidas el 5.0% de los encuestados están en desacuerdo, el 5.0% ni a favor ni en contra, el 25.0% está de acuerdo y el 65.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 7

Tabla 8

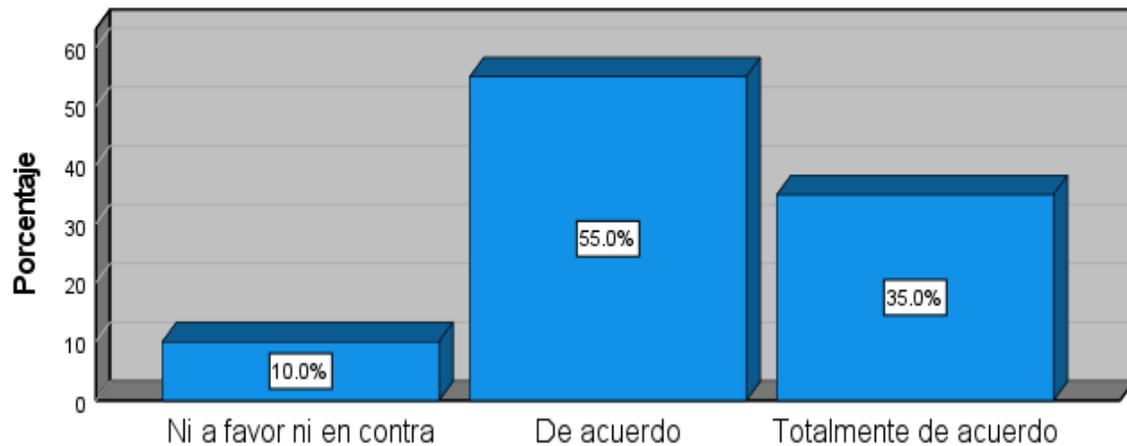
Los colaboradores deberán usar el uniforme protegido y limpio en el sitio o lugar establecido, respetando los protocolos de bioseguridad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni a favor ni en contra	2	10	10	10
De acuerdo	11	55	55	65
Totalmente de acuerdo	7	35	35	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 7

Gráfico de barras del uso del uniforme dentro del centro de trabajo.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 8 y Figura 7 se puede considerar que, en este aspecto los trabajadores tomaran las medidas de bioseguridad establecidas respecto al uso de los uniformes el 10.0% de los encuestados están ni a favor ni en contra, el 55.0% está de acuerdo y el 35.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 8

Tabla 9

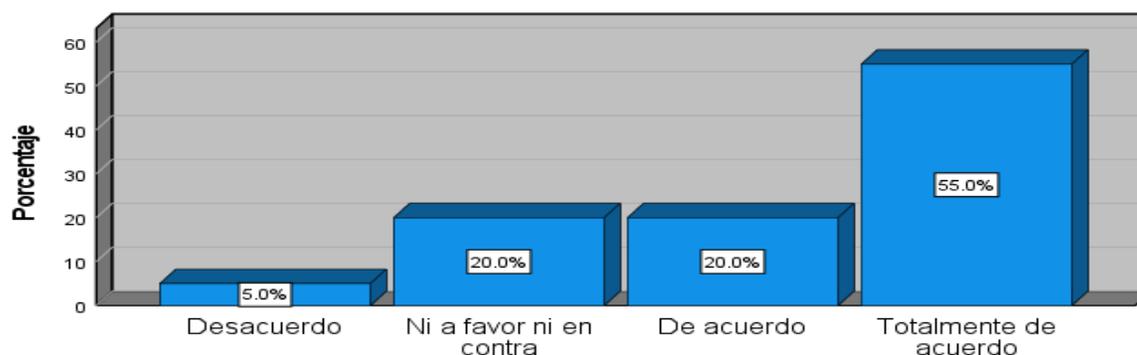
Las instalaciones del cine deben estar acondicionado con una ventilacion de aire fresco, que evite el reciclado del mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	1	5	5	5
Ni a favor ni en contra	4	20	20	25
De acuerdo	4	20	20	45
Totalmente de acuerdo	11	55	55	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 8

Gráfico de barras de las instalaciones del cine.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 9 y Figura 8 se puede observar que, al respecto de los ambientes de los cines deben contar con un flujo de aire fresco el 5.0% de los encuestados están en desacuerdo, el 20.0% ni a favor ni en contra, el 20.0% está de acuerdo y el 55.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 9

Tabla 10

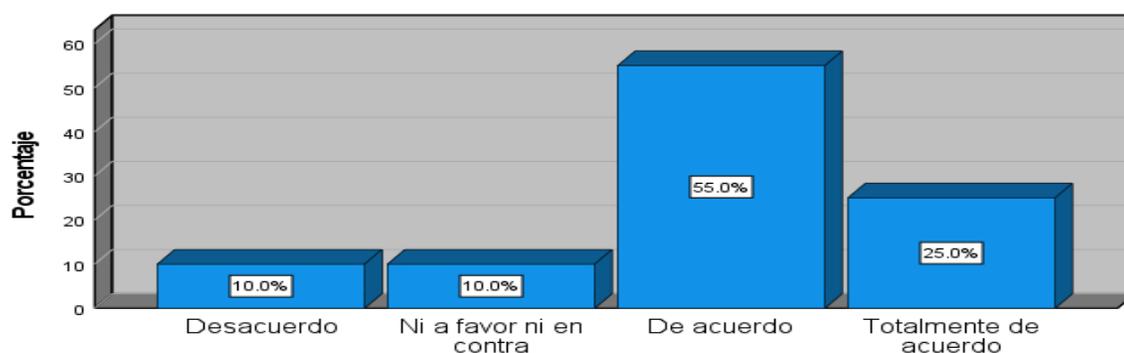
Los espacios de las salas, se mantendrán y se activarán los equipos de ventilacion de aire durante todo el horario establecido de la prentacion.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	2	10	10	10
Ni a favor ni en contra	2	10	10	20
De acuerdo	11	55	55	75
Totalmente de acuerdo	5	25	25	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 9

Gráfico de barras del uso de los equipos de ventilación durante la presentación en las salas de los cines



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 10 y Figura 9, al respecto se mantendrán los equipos de ventilación de aire en funcionamiento en las salas de los cines el 10.0% de los encuestados están en desacuerdo, el 10.0% ni a favor ni en contra, el 55.0% está de acuerdo y el 25.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 10

Tabla 11

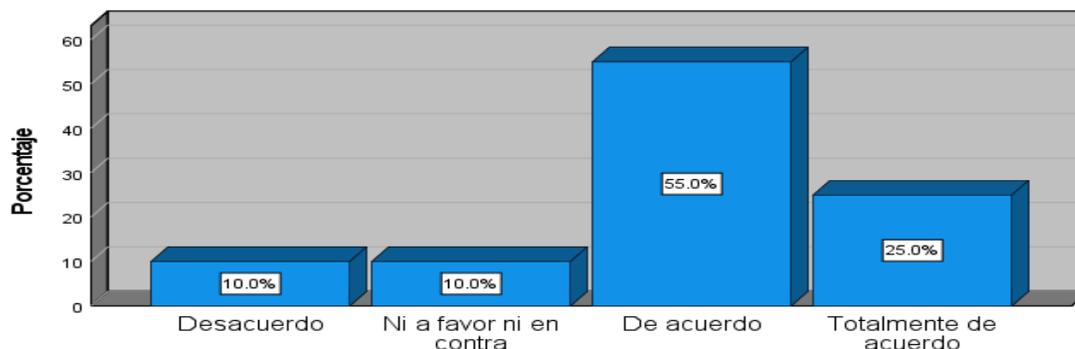
la empresa hace limpieza de bancas, manijas, sillas, barras, posavasos, puertas, entre otros con solución desinfectantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	2	10	10	10
Ni a favor ni en contra	2	10	10	20
De acuerdo	11	55	55	75
Totalmente de acuerdo	5	25	25	100
Total	20	100	100	

Nota. Base de datos de la investigación

Figura 10

Gráfico de barras, de limpieza y desinfección de los ambientes del cineplanet



Nota. Base de datos de la investigación

En la Tabla 11 y Figura 10 se puede observar que, en este sentido la limpieza y desinfección en los ambientes de los cines, bancas, espacios para sentarse, barras, posavasos, puertas, manijas el 10.0% de los encuestados están en desacuerdo, el 10.0% ni a favor ni en contra, el 55.0% está de acuerdo y el 25.0% están totalmente de acuerdo.

4.1.2 Resultados de la Variable 2

Pregunta: 11

Tabla 12

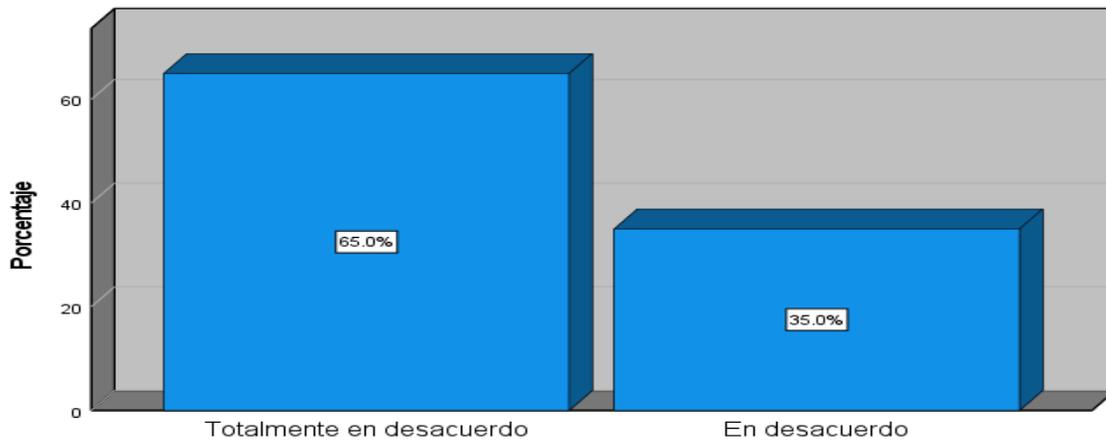
Estuviste de acuerdo en que se te otorgue vacaciones durante la pandemia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	65.0	65.0	65.0
En desacuerdo	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura11

Gráfico de barras de otorgamiento de descanso vacacional



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 12 y Figura 11 se puede observar que, que al respecto durante la pandemia la empresa le otorgó el descanso de vacaciones a los trabajadores el 65.0% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, el 35.0% desacuerdo.

Pregunta: 12

Tabla 13

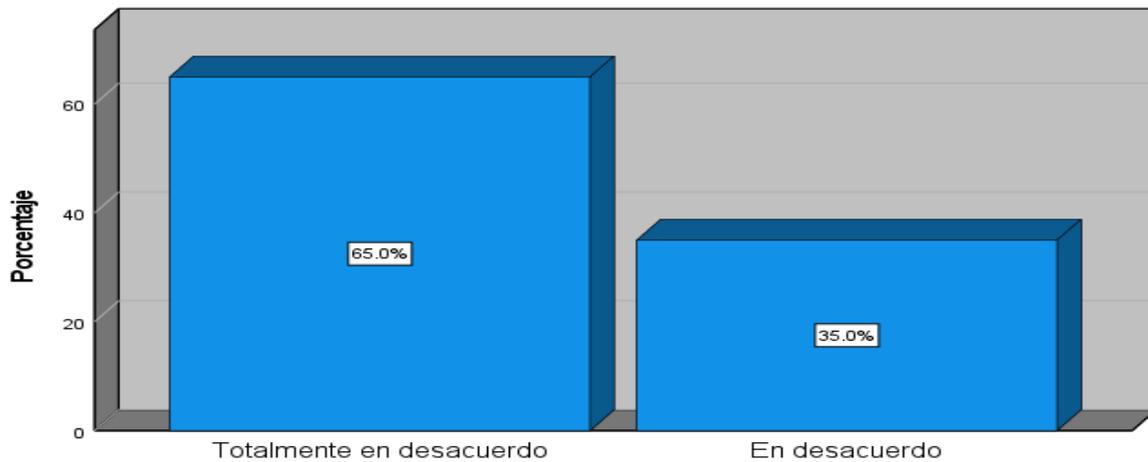
Estuvo de acuerdo usted durante la pandemia, con el adelanto de vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	65.0	65.0	65.0
En desacuerdo	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 12

Gráfico de barras de adelanto de vacaciones.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 13 y Figura 12 se puede observar que, en este aspecto usted estuvo de acuerdo durante la pandemia, con el adelanto de vacaciones el 65.0% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, el 35.0% en desacuerdo.

Pregunta: 13

Tabla 14

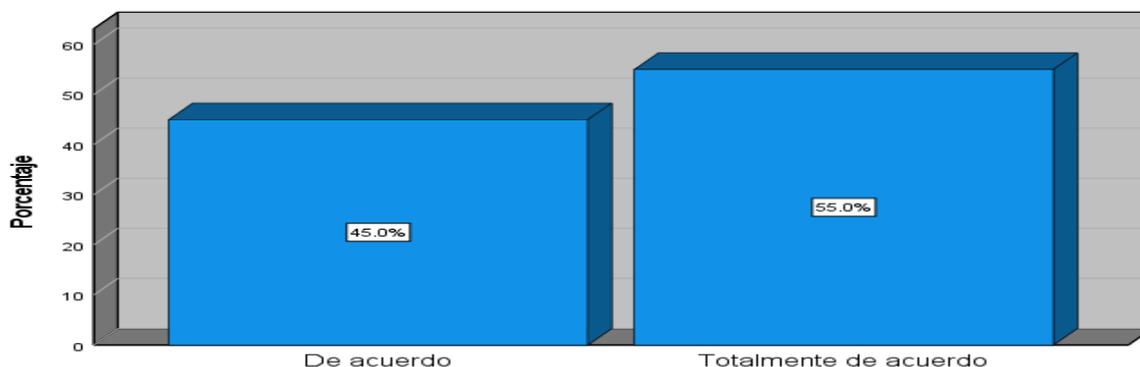
Le afectó negativamente el adelanto de vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	9	45.0	45.0	45.0
Totalmente de acuerdo	11	55.0	55.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 13

Gráfico de barras, le afectó negativamente el adelanto de vacaciones



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 14 y Figura 13 se puede observar que, con respecto a la pandemia le afectó el adelanto de vacaciones el 45.0% de los encuestados está de acuerdo y el 55.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 14

Tabla 15

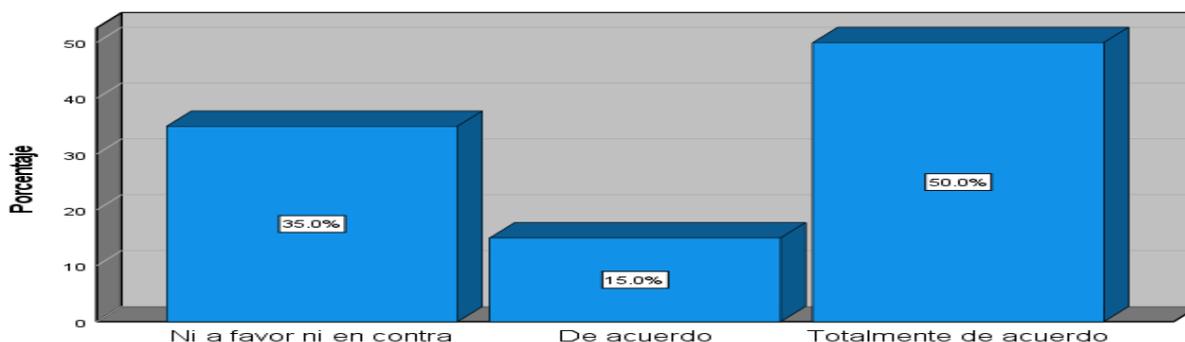
Durante la pandemia le afectó la reducción de la jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni a favor ni en contra	7	6	35	35
De acuerdo	3	3	15	50
Totalmente de acuerdo	10	8	50	100
Total	20	17	100	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 14

Gráfico de barras. de reducción de la jornada laboral de los colaboradores.



Nota. Base de datos de la investigación

En la Tabla 15 y Figura 14 se puede observar que, con respecto a la reducción de la jornada laboral el 35.0% de los encuestados están ni a favor ni en contra, el 15.0% está de acuerdo y el 50.0% está totalmente de acuerdo.

Pregunta: 15

Tabla 16

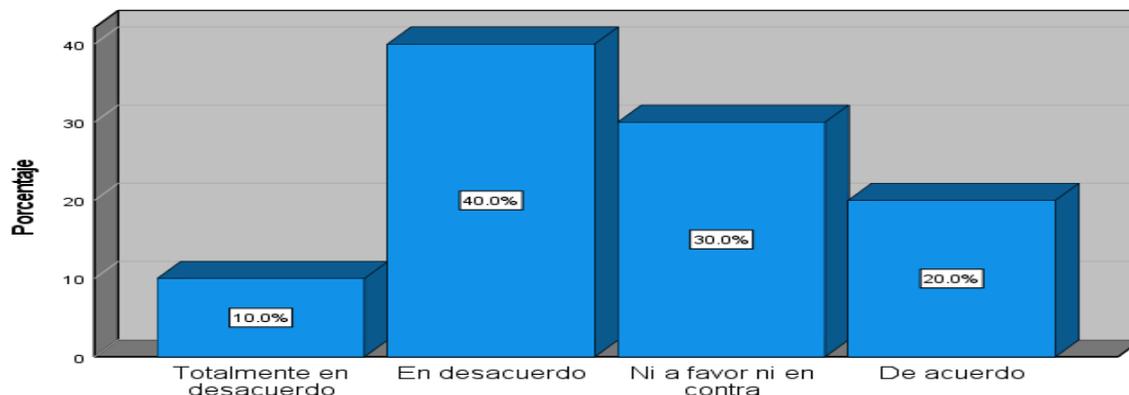
Estuvo de acuerdo usted, durante la pandemia trabajar en horarios rotativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2	10	10
En desacuerdo	8	7	40	50
Ni a favor ni en contra	6	5	30	80
De acuerdo	4	3	20	100
Total	20	17	100	

Nota. Base de datos de la investigación

Figura 15

Gráfico de barras, en trabajar en horarios rotativos



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 16 y Figura 15 se puede observar que, con respecto a trabajar en horarios rotativos el 10.0% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, el 40.0% en desacuerdo, el 30.0% ni a favor ni en contra y el 20.0% están de acuerdo

Pregunta: 16

Tabla 17

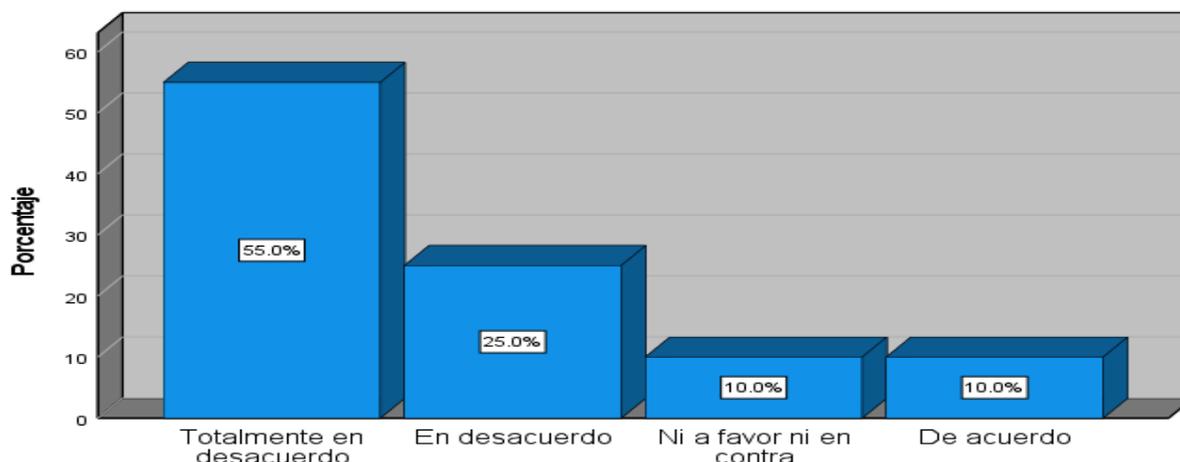
Consideras que fue una buena decisión de la empresa, la reducción de jornada durante la pandemia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	9	55	55
En desacuerdo	5	4	25	80
Ni a favor ni en contra	2	2	10	90
De acuerdo	2	2	10	100
Total	20	17	100	

Nota. Base de datos de la investigación

Figura 16

Gráfico de barras, de la reducción de jornada laboral.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 17 y Figura 16 se puede ver que, al respecto a la reducción de jornada laboral el 55.0% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, el 25.0% en desacuerdo, el 10.0% ni a favor ni en contra y el 10.0% están de acuerdo.

Pregunta: 17

Tabla 18

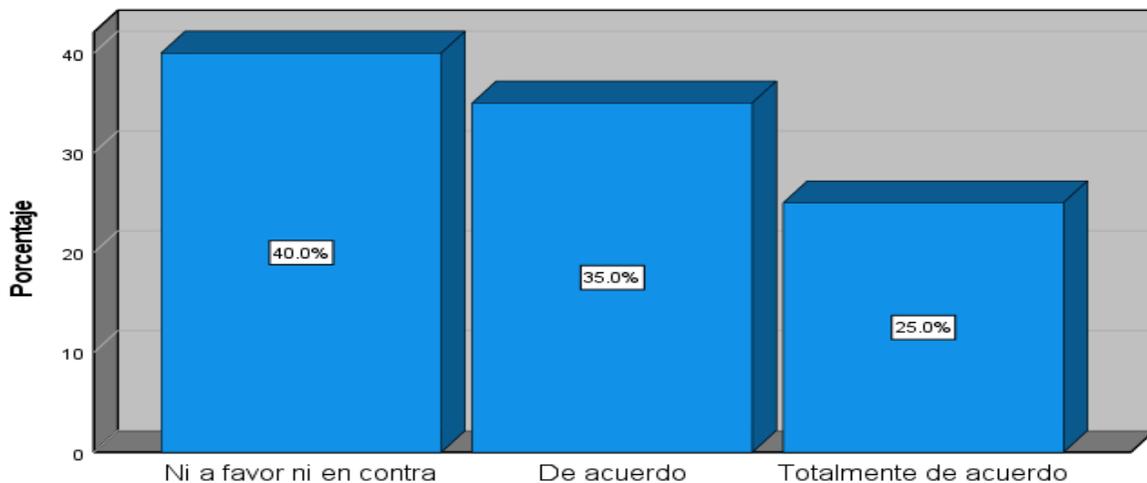
Considera que el otorgamiento de descanso laboral le afectó la vinculaacion laboral durante la pandemia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni a favor ni en contra	8	7	40.0	40.0
	De acuerdo	7	6	35.0	75.0
	Totalmente de acuerdo	5	4	25.0	100.0
	Total	20	17	100.0	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 17

Grafico de barras, de otorgamiento de descanso laboral durante la pandemia



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 18 y Figura 17 se puede observar que, con respecto descanso laboral afectó en el vínculo laboral el 40.0% de los encuestados están ni a favor ni en contra, el 35.0% está de acuerdo, y el 25.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 18

Tabla 19

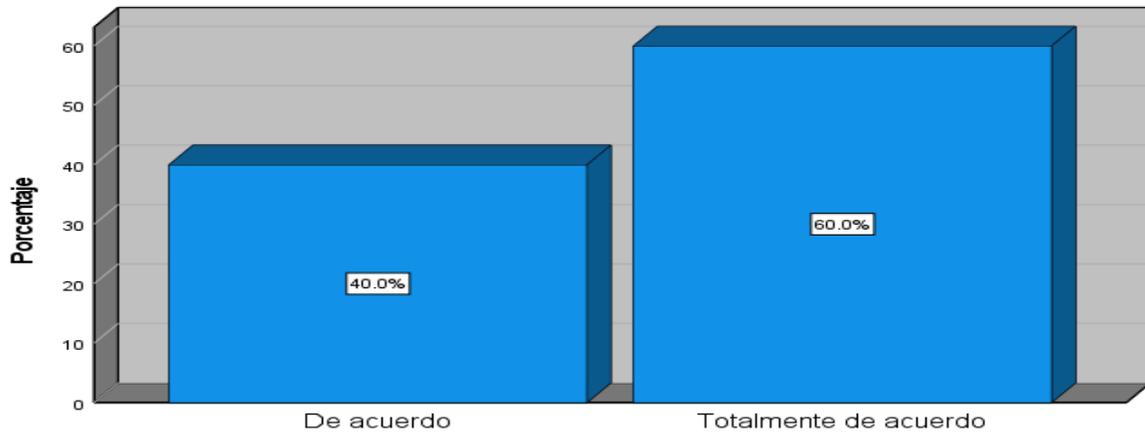
Le afectó significativamente la reducción de remuneración durante la pandemia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	14	80.0	80.0
	En desacuerdo	4	3	20.0	100.0
	Total	20	17	100.0	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 18

Gráfico de barras, de la reducir de las remuneraciones.



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 19 y Figura 18 se puede observar que, con respecto la reducción de remuneración el 40.0% de los encuestados están de acuerdo, y el 60.0% están totalmente de acuerdo.

Pregunta: 19

Tabla 20

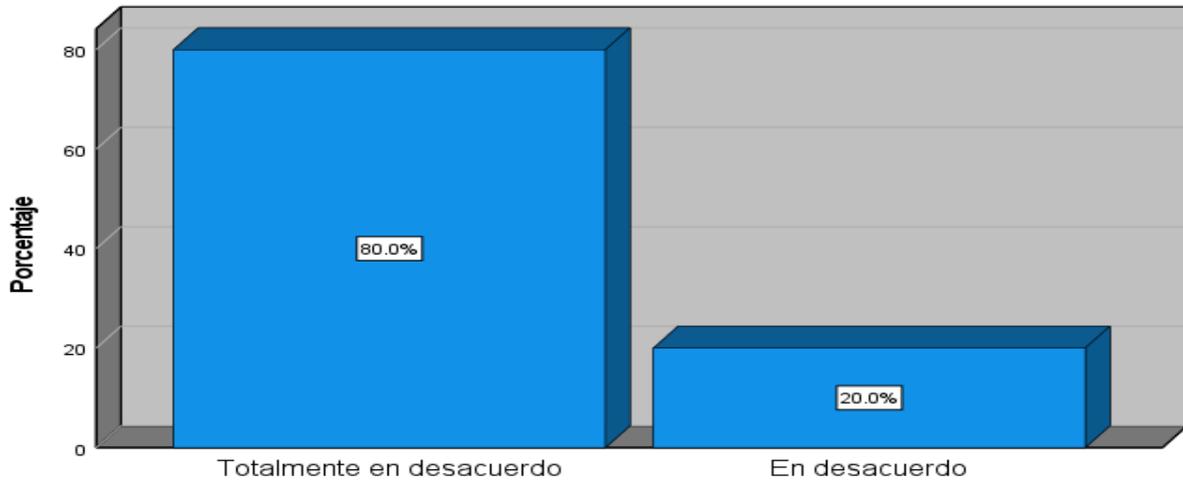
Usted estuvo de acuerdo, que la empresa baje los sueldos a los trabajadores durante la pandemia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	16	14	80.0	80.0
En desacuerdo	4	3	20.0	100.0
Total	20	17	100.0	

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 19

Gráfico de barra, que la empresa baje los sueldos a los trabajadores



Nota. Base de datos de la investigación.

En la Tabla 20 y Figura 19 se puede observar que, con respecto que la empresa baje los sueldos a los trabajadores el 80.0% de los encuestados están totalmente en y el 20.0% están en acuerdo.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de hipótesis general

Análisis inferencial

Considerando que según el análisis estadístico se aplicará el procedimiento estadístico de Regresión lineal.

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H_0 . La pandemia COVID- 19 no impacta significativamente con el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H_i . La pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 5% = 0.05

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Para el análisis inferencial tomando en cuenta nuestro propósito y nivel del estudio, Demostramos que el estadístico de prueba recomendado es la “Regresión lineal – Análisis de varianza”.

Tabla 21

Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el vínculo laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,909 ^a	.827	.817	1.2738

Nota. a. Variable independiente: Pandemia Covid-19

Tabla 22

Comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el vínculo laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	139.593	1	139.593	86.029	,000 ^b
Residuo	29.207	18	1.623		
Total	168.800	19			

Paso 4: Lectura del p-valor

Regla de decisión:

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta mayor que 0.05 se acepta H0

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta menor que 0.05 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig. = 0.000, tal como se aprecia en la Tabla 22, eso quiere decir existe evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula planteada.

Paso 5: Toma de decisión

Tomando en cuenta el resumen del modelo (Tabla 21), se tiene que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.909, lo que nos refleja que existe una correlación positivamente alta entre la variable independiente pandemia Covid-19 y la variable dependiente vínculo laboral.

De la misma manera, según el procedimiento matemático del Análisis de Varianza (Ver Tabla 22), se toma en cuenta el valor de significancia (Sig. = 0.000), por lo que sí

existe una dependencia lineal de la variable dependiente vínculo laboral con respecto a variable independiente pandemia Covid-19. Incluso, según indican en el modelo

(T coeficiente de determinación R cuadrado (Tabla 21), señala que el 82.7% de la variabilidad del vínculo laboral es explicada por la pandemia Covid-19

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, se rechaza H_0 , luego se puede afirmar que existe influencia significativa y positiva de la pandemia Covid-19 en el vínculo laboral de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Hipótesis específica 1:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H_0 . La pandemia COVID- 19 no impacta significativamente con el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H_i . La pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 5% = 0.05

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Para el análisis inferencial tomando en cuenta nuestro propósito y nivel del estudio, Demostramos que el estadístico de prueba recomendado es la “Regresión lineal – Análisis de varianza”.

Tabla 23

Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el otorgamiento de descanso vacacional adquirido.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,815 ^a	.664	.646	.6288

Nota. a. Variable independiente: Pandemia Covid-19

Tabla 24

comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el otorgamiento de descanso vacacional adquirido.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	14.084	1	14.084	35.623	,000 ^b
Residuo	7.116	18	.395		
Total	21.200	19			

Nota. a. Variable dependiente: Otorgamiento de descanso vacacional adquirido. b.

Variable independiente: Pandemia Covid-19

Paso 4: Lectura del p-valor

Regla de decisión:

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta mayor que 0.05 se acepta H0

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta menor que 0.05 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig. = 0.000, tal como se aprecia en la Tabla 24, eso quiere decir existe evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula planteada.

Paso 5: Toma de decisión

Tomando en cuenta el resumen del modelo (Tabla 23), se tiene que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.815, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre la pandemia Covid-19 y otorgamiento del descanso laboral adquirido.

De la misma manera según el procedimiento matemático conocido como el Análisis de Varianza (Ver Tabla 24), se tiene un valor de significancia (Sig. = 0.000), por lo que existe dependencia lineal de la variable otorgamiento del descanso laboral adquirido respecto a la pandemia Covid-19. Además, según el coeficiente de determinación R cuadrado (Tabla 23), señala que el 66.4% de la variabilidad del otorgamiento del descanso laboral adquirido es explicada por la pandemia Covid-19

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, se rechaza H_0 , luego se puede afirmar que existe influencia significativa y positiva de la pandemia Covid-19 en el otorgamiento del descanso laboral adquirido de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Hipótesis específica 2:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H_0 . La pandemia COVID- 19 no impacta significativamente con el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H₂. La pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 5% = 0.05

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Para el análisis inferencial tomando en cuenta nuestro propósito y nivel del estudio, Demostramos que el estadístico de prueba recomendado es la “Regresión lineal – Análisis de varianza”.

Tabla 25

Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de adelanto de vacaciones.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,509 ^a	.259	.218	.7538

Nota. a. Variable independiente: Pandemia Covid-19

Tabla 26

comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de adelanto de vacaciones.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	3.572	1	3.572	6.286	,022 ^b
Residuo	10.288	18	.568		
Total	13.800	19			

Nota. a. Variable dependiente: Acuerdo de adelanto de vacaciones. b. Variable independiente: Pandemia Covid-19

Paso 4: Lectura del p-valor

Regla de decisión:

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta mayor que 0.05 se acepta H_0

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta menor que 0.05 se rechaza H_0

Dado que el valor de Sig. = 0.022, tal como se aprecia en la Tabla 26, eso quiere decir existe evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula planteada.

Paso 5: Toma de decisión

Tomando en cuenta el resumen del modelo (ver Tabla 27), se tiene que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.509, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre la pandemia Covid-19 y acuerdo de adelanto de vacaciones.

De la misma manera según el procedimiento matemático conocido como el Análisis de Varianza (Ver Tabla 26), se tiene un valor de significancia (Sig. = 0.022), por lo que existe dependencia lineal de la variable acuerdo de adelanto de vacaciones respecto a la pandemia Covid-19. Además, según el coeficiente de determinación R cuadrado (Tabla 26), señala que el 25.9% de la variabilidad del acuerdo de adelanto de vacaciones es explicada por la pandemia Covid-19

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, se rechaza H_0 , luego se puede afirmar que existe influencia significativa y positiva de la pandemia Covid-19 en el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Hipótesis específica 3:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H₀. La pandemia COVID- 19 no impacta satisfactoriamente con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H₃. La pandemia COVID- 19 impacta satisfactoriamente con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 5% = 0.05

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Para el análisis inferencial tomando en cuenta nuestro propósito y nivel del estudio, Demostramos que el estadístico de prueba recomendado es la “Regresión lineal – Análisis de varianza”.

Tabla 27

Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo,

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,583 ^a	.340	.303	1.1649

Nota. a. Variable independiente: Pandemia Covid-19

Tabla 28

Comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	12.573	1	12.573	9.265	,007 ^b
Residuo	24.427	18	1.357		
Total	37.000	19			

Nota. a. Variable dependiente: Acuerdo de reducción de jornada laboral. b. Variable independiente: Pandemia Covid-19

Paso 4: Lectura del p-valor

Regla de decisión:

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta mayor que 0.05 se acepta H0

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta menor que 0.05 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig. = 0.007, tal como se aprecia en la Tabla 28, eso quiere decir existe evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula planteada.

Paso 5: Toma de decisión

Tomando en cuenta el resumen del modelo (Tabla 27), se tiene que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.583, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre la pandemia Covid-19 y acuerdo de reducción de jornada de trabajo.

De la misma manera según el procedimiento matemático conocido como el Análisis de Varianza (Ver Tabla 28), se tiene un valor de significancia (Sig. = 0.007), por lo que existe dependencia lineal de la variable acuerdo de reducción de jornada de trabajo respecto a la pandemia Covid-19. Además, según el coeficiente de determinación

R cuadrado (Tabla 27), señala que el 34% de la variabilidad acuerdo de reducción de jornada de trabajo es explicada por la pandemia Covid-19

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, se rechaza H_0 , luego se puede afirmar que existe influencia significativa y positiva de la pandemia Covid-19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Hipótesis específica 4:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H_0 . La pandemia COVID- 19 no impacta significativamente con el acuerdo de la reducción de la remuneración en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

H_4 . La COVID- 19 impacta significativamente con el acuerdo de la reducción de la remuneración en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.

Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 5% = 0.05

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Para el análisis inferencial tomando en cuenta nuestro propósito y nivel del estudio, Demostramos que el estadístico de prueba recomendado es la “Regresión lineal – Análisis de varianza”.

Tabla 29

Esquema del modelo entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de la reducción de la remuneración.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,785 ^a	.616	.594	.4889

Nota. a. Variable independiente: Pandemia Covid-19

Tabla 30

Comprobación de varianza entre las variables pandemia Covid-19 con el acuerdo de la Reducción de la remuneración

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	6.897	1	6.897	28.856	,000 ^b
Residuo	4.303	18	.239		
Total	11.200	19			

Nota. a. Variable dependiente: acuerdo de la reducción de la remuneración. b.

Variable independiente: Pandemia Covid-19

Paso 4: Lectura del p-valor

Regla de decisión:

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta mayor que 0.050 se acepta H0

Si el valor de Significancia (Sig.) resulta menor que 0.050 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig. = 0.000, tal como se aprecia en la Tabla 30, eso quiere decir existe evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula planteada.

Paso 5: Toma de decisión

Tomando en cuenta el resumen del modelo (Tabla 29), se tiene que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.785, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre la pandemia Covid-19 y acuerdo de la reducción de la remuneración.

De la misma manera según el procedimiento matemático conocido como el Análisis de Varianza (Ver Tabla 30), se tiene un valor de significancia (Sig. = 0.000), por lo que existe dependencia lineal de la variable acuerdo de la reducción de la remuneración respecto a la pandemia Covid-19. Además, según el coeficiente de determinación R cuadrado (Tabla 29), señala que el 61.6% de la variabilidad del acuerdo de adelanto de vacaciones es explicada por la pandemia Covid-19

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, se rechaza H_0 , luego se puede afirmar que existe influencia significativa y positiva de la pandemia Covid-19 en el acuerdo de la reducción de la remuneración de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 202

V. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Se determinó que la pandemia COVID-19 sí impacta en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021. Tomando en cuenta que el valor de significancia = 0.000, aprobó la hipótesis planteada por los investigadores. Asimismo, según el coeficiente Rho Spearman = 0.909, señala que existe una correlación positiva alta.

Se concluyó que la pandemia COVID-19 impacta significativamente en el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021, ya que, como mecanismo legal para no prescindir de los colaboradores al brote de la misma, la empresa optó por el otorgamiento vacacional y esta fue percibida de manera negativa por los trabajadores.

Se determinó que la pandemia COVID-19 impacta significativamente en el acuerdo de adelanto de vacaciones según la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021. Debido a la coyuntura la empresa

propuso un acuerdo de adelanto de vacaciones a los colaboradores sin embargo esta fue percibida de manera negativa

Se identificó que la pandemia COVID-19 y el acuerdo de reducción de jornada e trabajo de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción, tuvo gran impacto, Ya que al trabajar menos horas sienten que no se realiza un trabajo eficiente.

Se estableció que la pandemia COVID-19 impactó significativamente con el acuerdo de la reducción de la remuneración según la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021. Debido a que al trabajar menos horas se vieron afectados con una reducción de su salario.

5.2 Recomendaciones

A la empresa “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, se recomienda implementar un organigrama con ascensos laborales a los colaboradores y de esta manera puedan motivarse frente a algunas restricciones que vienen teniendo.

A la empresa “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, se recomienda implementar indicadores de desempeño laboral y premiar con días de descanso pagados a sus colaboradores.

A los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, se les recomienda capacitarse sobre derechos laborales, especialmente sobre la opción de negociar económicamente sus vacaciones o en su defecto solicitar adelanto de vacaciones.

A la empresa “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, se le recomienda implementar indicadores de desempeño laboral para la elección de horarios rotativos u horas extras a sus colaboradores más destacados.

A la empresa de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, se le sugiere implementar un sistema de incentivos económicos a sus colaboradores por el uso correcto y cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.

VI. Referencias bibliográficas

- Acosta/ De Andrade. (2008). *Manual de esterilización para centros de salud*. Washinton.DC: USAID.
- Alvarez. (2010). *Diccionario de economía*. Madrid: Ministerio de cultura.
- Ardanuy. (16 de Enero de 2019). El impacto de la investigación académica en humanidades y ciencias sociales: recomendaciones para una evaluación integral. Lima. Obtenido de <http://www.ub.edu/blokdebid/es/content/el-impacto-de-la-investigacion-academica-en-humanidades-y-ciencias-sociales-recomendaciones>
- Ávila, J., Romero, I., Saavedra, E., y Marengo, A. (2018). Influencia de la producción de nuevo conocimiento y tesis de postgrado en la categorización de los grupos de investigación en Ciencias Sociales: árbol de decisiones aplicado al modelo científico colombiano. *Revista española de Documentación Científica*. Obtenido de <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1024/1640>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Respuesta al Covid desde la ciencia, la innovación y el desarrollo productivo*. División de Competitividad,

- Tecnología e Innovación: BID. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Respuestas-al-COVID-19-desde-la-ciencia-la-innovacion-y-el-desarrollo-productivo.pdf>
- Benavides. (16 de Abril de 2019). Producción científica de universidades pasó de 1% a 10% en los últimos cinco años. Lima. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/produccion-cientifica-universidades-paso-1-10-ultimos-cinco-anos-264324-noticia/?ref=gesr>
- Bringas, & Doris. (2015). *Producción científica y los estudios de postítulo y postgrado académico en los docentes de la universidad nacional de cajamarca, sede Jaén*. [Tesis doctoral, Universida Nacional de Cajamarca]. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1546/Tesis%20%20Bringas%20Abanto%20Doris%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bulloni, D. b. (2021). IMPACTO DE LA PANDEMIADE LA COVID-19 EN EL SECTOR AUDIOVISUAL Y DEL ESPECTÁCULO EN VIVO EN LAS AMÉRICAS. *Estudio covid*, 9.
- Campos, M. (2017). *Métodos de Investigación Académica*. Lima: Universidad de Costa Rica. Obtenido de http://www.icomoscr.org/m/investigacion/%5BMETODOS%5DFolleto_v.1.1.pdf
- Castillo, C. (2017). *Los factores que condicionan la productividad científica de los docentes de planta de la FAREM Matagalpa, periodo 2014-2015*. [Tesis

- doctoral, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4743/>
- Castro, & Fernando. (s.f.). *Las determinantes culturales de la investigación científica y su importancia en el desarrollo de la función de investigación universitaria*. [Trabajo de investigación, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2307/1/Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Catacora, L. (2016). *La gerencia del conocimiento y su implicancia en la producción científica del profesor de la educación básica regular, Tacna. 2015*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Obtenido de http://www.tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3516/13_2016_catacora_lira_lc_espg_doctorado_ciencias_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerna, R. (2019). *Producción científica - tecnológica y potencialidad investigadora en la unidad de investigación de la facultad de ingeniería mecánica y de energía de la Universidad Nacional del Callao*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3573>
- Chúa, C. (2016). La producción científica. *Revista Médica*, 7(155), 7-13. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/305481107_The_scientific_production_La_produccion_cientifica

- ESIMPACT. (2019). <https://www.esimpact.org/impacto-social/>. Obtenido de ESIMPACT.
- Ferro. (2020). *Derecho Invididual del Trabajo*. Lima: PUCP.
- Gerencie. (2022). <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html#:~:text=Una%20relaci%C3%B3n%20laboral%20es%20aquella%20determinada%2C%20a%20cambio%20de%20una>. Obtenido de Gerencie.
- Gil, J. (2020). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrig: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Henao. (2010). El concepto de pandemia . *IHS*, 68.
- Huisa, & Elizabeth. (2015). *Política de incentivo de la investigación y publicación de la producción científica en la facultad de letras y ciencias humanas de la UNMSM*. [Tesis doctoral, Instituto para la Calidad de la Educación - Universidad de San Martín de Porres]. Lima. Obtenido de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1478/huisa_ve.pdf?sequence=1
- Maletta, H. (2019). *Hacer ciencia*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Mendez, C. (2020). *Metodología De La Investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en Ciencias empresariales*. Rosario - Colombia: Alpha Editorial.
- Naidorf, J. (2011). Criterios de relevancia para la investigación universitaria y su traducción en forma de prioridades. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 48-58. Obtenido de <https://ojs3.uv.es/index.php/RASE/article/view/8645/8188>

- Orantes, & Blanca. (2015). *Diagnóstico de la producción científica y actividad investigadora del profesorado de las instituciones de educación superior en el Salvador*. [Tesis doctoral, Melilla - España]. Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/26030275.pdf>
- Palomar. (2016). La producción del sujeto en la formación para la investigación en México. *Diálogos sobre la educación*, 1-19. Obtenido de <file:///C:/Users/PEDRO/Downloads/253-Texto%20del%20art%C3%ADculo-243-2-10-20190125.pdf>
- Payet, Rey, Cauvit, Perez. (2022). *Disposiciones y medidas laborales a tener en cuenta a*. Lima: Lex-Laboral.
- Pere, & Oliver. (16 de Enero de 2018). *Europa Azul*. Obtenido de La importancia económica de investigación científica: <https://europa-azul.es/investigacion-cientifica/>
- Pérez/ Gardey. (2012). *Definiciones*. N/P: RED.
- Ramírez, T., & Audi, S. (2016). Inversión y producción científica en venezuela ¿una relación inversamente proporcional? *Revista de pedagogía*, 147-174. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65950543008>
- Rossani. (2020). COVID-19: Revisión de la literatura y su impacto en la realidad sanitaria peruana. *Revista medica*, S/S.
- Salas, E. (2019). Comprendiendo las limitaciones de la investigación. *Propósitos y representaciones*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7nspe/a01v7nspe.pdf>

- Severinson, P. (Enero de 16 de 2019). *El impacto de la investigación académica en humanidades y ciencias sociales: recomendaciones para una evaluación integral*. Obtenido de Blok de bid: <http://www.ub.edu/blokdebid/ca/node/924>
- Sotomayor, & Rino. (2017). *Factores que influyen en la producción de publicaciones de investigación en revistas indexadas de los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1670/TD%20CE%201673%20S1%20-%20Sotomayor%20Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zamora, G. (199). Criterios para evaluar las tesis doctorales. *Pensamiento Educativo*, 313-331. Obtenido de <http://pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/155/public/155-384-1-PB.pdf>

VII. Anexos

7.1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>Principal: ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción?</p> <p>Secundarios:</p> <p>a ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción?</p> <p>b ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción?</p>	<p>General: Determinar el Impacto de la pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción.</p> <p>Específicos</p> <p>a. Determinar el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción.</p> <p>b. Determinar el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de</p>	<p>General:</p> <p>H1.la pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.</p> <p>Específicas</p> <p>a. La pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el otorgamiento del descanso vacacional adquirido en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.</p> <p>b. La percepción de la pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el acuerdo de adelanto de vacaciones en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.</p> <p>c. La percepción de la pandemia COVID- 19 impacta satisfactoriamente con el acuerdo</p>	<p>V. Independiente</p> <p>Pandemia COVID- 19</p> <p>Indicadores:</p> <p>Pandemia COVID- 19</p> <p>Protocolo</p> <p>V2: Dependiente</p> <p>Vínculo laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>-Descanso vacacional</p> <p>-Adelanto de vacaciones</p> <p>-Reducción de Jornada de trabajo</p>

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>C ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de reducción de jornada de trabajo en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción?</p> <p>d. ¿Cuál es el Impacto de la pandemia COVID- 19 con acuerdo de la reducción de la remuneración en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción?</p>	<p>“Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción.</p> <p>c. Determinar el Impacto de la pandemia COVID- 19 con el acuerdo de reducción de jornada en la percepción de trabajo de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021 según su percepción.</p> <p>d. Determinar el impacto de la pandemia COVID- 19 con acuerdo de la reducción de la remuneración en la percepción de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021</p>	<p>de reducción de jornada en la percepción de trabajo de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.</p> <p>d. La percepción de la pandemia COVID- 19 impacta significativamente con el acuerdo de la reducción en la percepción de la remuneración de los colaboradores de “Cineplanet”, Real Plaza Salaverry, 2021.</p>	<p>-Reducción de la remuneración</p>

7.2 Matriz de operacionalización de Pandemia Covid-19

Tabla 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
Pandemia COVID-19	La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto sustancial en la industria del cine. En todo el mundo y en diversos grados, los cines y las salas de cine se han cerrado. Debido a la coyuntura, en la mayoría de los países están cerrados los cines o están abiertos con aforo restringido; el consumidor en lugares donde ya es permitido ir al cine prefiere quedarse en su hogar por el miedo al contagio, es por eso que el gran poder que tenían los centros Cinematográficos se ha reducido notablemente. Según Forbes (2020)	Esta variable se medirá a partir de los Protocolo Sanitario de Operación ante la COVID-19 en materia de exhibición cinematográfica (sala de cines) en el Cineplanet	Protocolo Sanitario en Cineplanet Salaverry	Medición de temperatura Desinfección de las instalaciones Equipos de protección personal EPP Distanciamiento social	1-2 3-9-6 5-4-7 8-10	Cuestionario

Operacionalización de Vínculo laboral

Tabla 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
Vínculo Laboral	De acuerdo con Gutiérrez (como se citó en Alvarado, 2018) afirma que es “Una relación es un vínculo entre un trabajador y una empresa; dicho vínculo se establece mediante un contrato en el cual se indican las características del acuerdo entre ambas partes: salario, horario, duración, labores, así como otras circunstancias”. (p.92)	Esta variable se medirá a partir de las siguientes dimensiones	Medidas laborales en Pandemia-COVID 19	Otorgamiento del descanso vacacional adquirido.	11-17	Cuestionario
		Otorgamiento de descanso vacacional		Acuerdo de adelanto de vacaciones.	12-13	
		Acuerdo de adelanto de vacaciones		Acuerdo de reducción de jornada de trabajo	14-18	
		Acuerdo de reducción de jornada de trabajo		Acuerdo de la reducción de la remuneración	19-20	
		Acuerdo de la reducción de la remuneración				

7.3 Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO 1.

MEDIR LOS PROTOCOLOS SANITARIOS DEL CINEPLANET SALAVERRY

Modalidad:	Permanente:	<input type="checkbox"/>	Contratado:	<input type="checkbox"/>	Locador:	<input type="checkbox"/>							
Edad:	<input type="text"/>	sexo:	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	Hijos:	No	SI				
Estimado colaborador lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5 1= Totalmente en desacuerdo 2= En acuerdo 3= Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo							CATEGORIA						
N°	Variable independiente COVID 19 – Protocolo sanitario de Cineplanet Salaverry						1	2	3	4	5		
1	Para el ingreso de los colaboradores, y abastecedores se debe establecer el control de Temperatura												
2	Está usted de acuerdo que el colaborador que manifieste una temperatura mayor que 37.6° y con indicios de resfriado o dificultad respiratoria, deberá retornar a su domicilio.												
3	La empresa entrega alcohol o gel a sus trabajadores para la desinfección de manos												
4	Todo el personal involucrado en el centro de trabajo y evento debe realizar el uso obligatorio de mascarilla de forma permanente												
5	Todo trabajador será sujeto a protocolos de desinfección de zapatos												
6	Los colaboradores, se trasladará por una ruta señalada para dirigirse y ponerse el atuendo teniendo en cuenta las medidas sanitarias.												
7	Los colaboradores deberán usar el uniforme protegido y limpio en el sitio o lugar establecido, respetando los protocolos de bioseguridad.												
8	Las instalaciones del cine deben estar acondicionado con una ventilacion de aire fresco, que evite el reciclado del mismo.												
9	Los espacios de las salas, se mantendrán y se activarán los equipos de ventilacion de aire durante todo el horario establecido de la prentacion.												
10	la empresa hace limpieza de bancas, manijas, sillas, barras, posavasos, puertas, entre otros con solución desinfectantes.												

CUESTIONARIO 2

MEDIR EL NIVEL DEL VÍNCULO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
CINEPLANET SALAVERRY

Modalidad:	Permanente:	<input type="checkbox"/>	Contratado:	<input type="checkbox"/>	Locador:	<input type="checkbox"/>							
Edad:	<input type="text"/>	sexo:	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	Hijos:	No	SI				
Estimado colaborador lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5 1= Totalmente en desacuerdo 2= En acuerdo 3= Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo							CATEGORIA						
N°	Variable Dependiente (Vinculo Laboral)												1
11	Estuviste de acuerdo en que se te otorgue vacaciones durante la pandemia												
12	Estuvo de acuerdo usted durante la pandemia, con el adelanto de vacaciones												
13	Le afecto negativamente el adelanto de vacaciones												
14	Durante la pandemia le afecto la reduccionde la jornada laboral												
15	Estuvo de acuerdo usted, durante la pandemia trabajar en horarios rotativos												
16	Consideras que fue una buena decisión de la empresa, la reducción de jornada durante la pandemia												
17	Considera que el otorgamiento de descanso laboral le afectó la vinculaacion laboral durante la pandemia.												
18	Le afectó significativamente la reducción de remuneración durante la pandemia												
19	Usted estuvo de acuerdo, que la empresa baje los sueldos a los trabajadores durante la pandemia.												

7.4 Matriz de datos

#	Años de servicio	Modalidad	Área	Edad actual	Género	Hijos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P17	P12	P13	P14	P15	P16	P18	P19
1	1-2	Contratado	Boletería	21	Masculino	NO	1	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	2	5	5	2	1	5	2
2	1-2	Contratado	Confitería	20	Masculino	NO	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	1	4	3	2	4	4	1
3	1-2	Contratado	Boletería	22	Femenino	NO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	5	1
4	1-2	Contratado	Boletería	22	Femenino	NO	5	5	2	5	2	5	5	5	2	2	1	5	2	5	5	2	2	5	1
5	2-3	Contratado	Boletería	24	Femenino	NO	3	5	2	4	1	3	4	4	3	3	2	5	1	4	5	3	3	5	2
6	4 a más	Permanente	Boletería	29	Masculino	SI	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1
7	1-2	Contratado	Boletería	23	Femenino	SI	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	3	1	5	4	3	1	4	1
8	4 a más	Permanente	Boletería	31	Masculino	SI	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	4	1	5	5	3	1	4	1
9	4 a más	Permanente	Confitería	31	Femenino	SI	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	3	1	5	3	3	2	4	1
10	1-2	Contratado	Boletería	21	Femenino	NO	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	4	3	2	1	4	1
11	1-2	Contratado	Boletería	24	Masculino	SI	1	3	5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	2	5	5	1	2	5	1
12	2-3	Contratado	Confitería	25	Femenino	SI	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	5	5	4	2	5	2
13	4 a más	Permanente	Boletería	30	Masculino	SI	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	1	3	1	5	5	2	3	5	1
14	2-3	Contratado	Boletería	29	Masculino	SI	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	4	1	5	5	4	1	4	1
15	2-3	Contratado	Boletería	28	Masculino	SI	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	1	4	3	3	1	4	1
16	1-2	Contratado	Boletería	26	Femenino	SI	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	1	3	1	4	4	3	1	5	1
17	1-2	Contratado	Boletería	24	Femenino	SI	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	1	4	2	5	3	2	1	5	1
18	1-2	Contratado	Boletería	23	Femenino	No	1	3	5	5	3	4	4	3	4	4	1	5	2	5	5	1	2	5	2
19	1-2	Contratado	Boletería	22	Femenino	SI	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	3	1	4	3	4	1	5	1
20	1-2	Contratado	Boletería	23	masculino	SI	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	1	4	2	4	5	2	1	5	1

7.5 Validación de expertos



INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): Juan Manuel Ricra Mayorca
- 1.2 Grado Académico: Maestro en educación
- 1.4 Institución donde labora: Instituto San Ignacio de Loyola
- 1.5 Cargo que desempeña: Docente de Taller de investigación
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7 Autor del instrumento: George Percy Lozano
 Monica Ticona Choque
 Karla del Carmen Gomez Palacios
 Doyer Fernando Paico
- 1.8 Título de la investigación: Impacto de la Pandemia COVID- 19 en el vínculo laboral en la percepción de los colaboradores del Cineplanet Real plaza Salaverry, 2021.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X

5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
	SUMATORIA PARCIAL				12	15
	SUMATORIA TOTAL	27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión:

FAVORABLE X

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Puede aplicarse el instrumento

Lima, 05 de febrero de 2022.



JUAN MANUEL RICRA MAYORCA

DNI N° 41266866