



“El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la Covid – 19”

Trabajo de investigación presentado en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Magíster en Organización y Dirección de Personas por:

Genoveva Lizbeth Argote Reátegui

Adelina Chávez Silva

Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

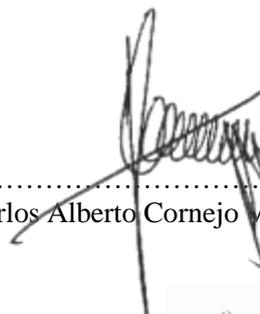
Maestría en Organización y Dirección de Personas MAODP /19-1

Lima, 21 de abril de 2022

Esta Tesis de investigación

“El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la Covid – 19”

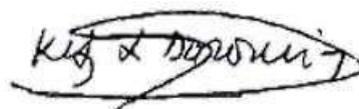
ha sido aprobada.



.....
Carlos Alberto Cornejo Vargas (Jurado)



.....
Enrique Louffat Olivares (Jurado)



.....
Kety Jáuregui Machuca (Asesora)

Dedicatoria

*A mis hijos Militza, Karla y José Daniel, y a mis padres Hugo y Esther,
por su amor, apoyo incondicional y motivación constante.*

Genoveva Lizbeth Argote Reátegui

*A mi esposo José y mis hijos Valeria y Manuel, por su amor durante mis ausencias, y a
mis padres Olga y Jorge y mis hermanos Jorge, Olga, Julia, Ronald y Rosa, por sus
consejos y escucha en nuestros “avisos parroquiales”.*

Adelina Chávez Silva

Mamá: Me llenas de orgullo por tu perseverancia, consistencia y amor incondicional.

Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN	16
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.2 OBJETIVOS	17
1.3 JUSTIFICACIÓN	18
1.4 DELIMITACIÓN: ALCANCES Y LIMITACIONES.....	19
CAPÍTULO II.- MARCO LEGAL Y CONTEXTUAL	21
2.1 MARCO LEGAL	21
2.2 MARCO CONTEXTUAL.....	24
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO	38
3.1 VACACIONES	38
3.2 PROBLEMAS PSICOSOCIALES	38
3.3 VACACIONES Y SALUD MENTAL.....	40
3.4 MARCO INICIAL PROPUESTO.....	41
CAPÍTULO IV.- METODOLOGÍA	43
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
4.2 MUESTRA	45
4.3 RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
CAPÍTULO V.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	52
CAPÍTULO VI.- DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
6.1 DISCUSIÓN	66
6.2 CONCLUSIONES	71
6.3 RECOMENDACIONES	71
ANEXOS	73
BIBLIOGRAFÍA	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Registro de Empresas y Trabajadores en el Sector Privado 2017 - 2021	27
Tabla 2.- Registro de empresas y trabajadores en el sector privado 2017 – 2021.....	27
Tabla 3.- Promedio de Trabajadores con vacaciones por año 2019 – 2021	29
Tabla 4.- Promedio de trabajadores con vacaciones entre Feb y May de 2019 a 2021..	30
Tabla 5.- Disminución de vacaciones del año 2020 al año 2021.....	30
Tabla 6.- Catálogo Problemas Psicosociales	31
Tabla 7.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad (2019, 2020, 2021).	32
Tabla 8.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por grupos de edad- 2019.....	33
Tabla 9.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2020	35
Tabla 10.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por grupos de edad 2021	36
Tabla 11.- Llamadas según motivo de consulta a la línea 113 de abril a mayo 2020	37
Tabla 12.- Tabla de criterio de expertos	47
Tabla 13.- Planificación de la entrevista semiestructurada	50
Tabla 14.- Matriz con datos cualitativos de entrevista semiestructurada	51
Tabla 15.- Conocimiento normativo laboral del trabajador.....	53
Tabla 16.- Aplicación de la normativa del Empleador – percepción de motivos.....	54
Tabla 17.- Diseño de canales de comunicación ante la crisis.....	55
Tabla 18.- Influencia de la familia en el trabajador.....	56
Tabla 19.- Actividades desarrolladas durante el descanso vacacional	57
Tabla 20.- Definición de actividades en vacaciones.....	58
Tabla 21.- Expresiones verbales de participantes en relación con el sentimiento.....	60
Tabla 22.- Síntomas u otros con posible asociación a Ansiedad, Depresión y Estrés....	63
Tabla 23.- Situación de salud mental del trabajador en cada etapa	64

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA del 2019 al 2021	32
Ilustración 2.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2019	33
Ilustración 3.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2020	35
Ilustración 4.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2021	36
Ilustración 5.- Vacaciones en tiempos de cuarentena por COVID - 19.....	42
Ilustración 6.- Mapa descriptivo de la tesis de investigación	43
Ilustración 7.- Implementación de un diseño emergente	45
Ilustración 8.- Ficha de Entrevista	49
Ilustración 9.- Marco Propuesto	65

ANEXOS

Anexo 01.-Criterio de expertos	73
Anexo 02.-Entrevistas a trabajadores	83
Anexo 03.-Matriz con datos cualitativos de entrevista semiestructurada.....	113

Agradecimientos

Expresamos un agradecimiento profundo a quienes apoyaron esta investigación:

A la Universidad ESAN y a nuestros profesores, por compartir sus conocimientos y experiencias enriqueciendo nuestro desarrollo profesional.

A nuestra asesora PhD. Kety Jáuregui Machuca, por su entusiasmo, acompañamiento y motivación constante para sacar adelante nuestra tesis.

A los académicos y trabajadores entrevistados que colaboraron con esta tesis en sus diferentes etapas y circunstancias.

Lizbeth Argote Reátegui

Profesional con más de 18 años de experiencia en Recursos Humanos, en empresas nacionales y transnacionales. Con habilidades para liderar equipos, lograr resultados de impacto en el negocio, con implementación y mejora de procesos hard y soft, y manejo de herramientas como indicadores, presupuestos, Office 365, Adryan, Oracle, Meta4, OFISIS y ERP SAP. Idioma Inglés Básico. Idioma Portugués Intermedio.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Mas Errázuriz del Perú S.A.C.

Empresa de ingeniería, dedicada a realizar proyectos de infraestructura y construcción de obras civiles en superficie y socavón para clientes del sector minería.

Jefe de Recursos Humanos

2020 - Actualidad

Liderar y ejecutar los programas de cultura organizacional corporativa. Velar por el cumplimiento legal laboral vigente. Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral y el Plan de vigilancia de la COVID – 19. Atención a inspecciones y auditorias, ante entidades regulatorias.
- Desplegar programas de casa matriz y cumplir con los indicadores corporativos de HeadCount, vacunas, casos de la COVID – 19.

Engie Services Perú S.A.

Empresa transnacional de origen francés que brinda soluciones multitécnicas y de eficiencia energética.

Jefe de Recursos Humanos

2017 - 2020

Responsable de implementar, gestionar y liderar el área de Recursos Humanos al iniciar la operación.

- Elaboración del presupuesto anual del área y de remuneraciones de la empresa.
- Implementación de mapa de proceso de Recursos Humanos, elaboración y difusión de procedimientos, en el marco de la homologación de la empresa, liderada por el área de Calidad, logrando la Certificación ISO 9001:2015, año 2019.
- Incrementado el HeadCount en más de 160% durante el primer año de operación para cubrir posiciones a proyectos ubicados a nivel nacional.
- Gestión de contratos y convenios de personal nacional y extranjero.

- Se impartió inducción al 100% del personal ingresante, lo que permitió una rápida integración del personal a la empresa.
- Implementación del sistema de gestión de tiempos 'GeoVictoria' y el sistema de Administración de Personal y Nóminas 'SCIRE' de Alvisoft.
- Elaboración del Reglamento Interno de Trabajo, gestión de autorización ante el MINTRA y difusión al personal.
- Lograr el 93% de participación del personal en la encuesta de engagement a nivel mundial, como el despliegue de cultura y valores, liderado e impartido desde la gerencia regional de Recursos Humanos Latam, ubicada en Chile.
- Representación en inspecciones y/o comparecencias ante entidades reguladoras: SUNAFIL, SUNAT, SENATI, AFP, ONP.
- Organización de actividades de capacitación, Bienestar y Clima. Mudanza a nuevo local, implementación e inauguración.
- Gestión y pagos de seguros EPS, SCTR, FOLA, Vida Ley e internacional.
- Velar por el pago correcto y oportuno de las Planillas Mensuales, pagos de Gratificaciones, Vacaciones, depósitos de CTS, atención y pago Liquidaciones, declaración y pago de AFP, SENATI, PLAME.
- Implementación de política salarial, metodología HAY, difusión al personal 98%. Incrementos y nivelaciones de acuerdo a la política y presupuesto asignado.
- Declaración de reporte de indicadores de control semestral (SMART) a la casa matriz ubicada en Francia.
- Ejecución de procesos Disciplinarios, Faltas Graves, cartas notariales.
- Gestión de desvinculaciones por diversos motivos.

Takeda Perú

Empresa transnacional de origen japonés, dedicada a la fabricación y distribución de productos farmacéuticos.

Jefe de Recursos Humanos

2017 – 2017

Liderar un equipo de en etapa de suplencia por maternidad de la Gerente de Recursos Humanos, supervisando los procesos de recursos humanos y desplegando los proyectos corporativos de casa matriz, gestionando la comunicación interna, clima y desarrollo organizacional.

- Presentación de Culture Audit GPTW. Ejecutar la campaña para aplicar al concurso, logrando alcanzar el Puesto 13 en la categoría mujeres.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS 2019 – 2022
Maestría en Organización y Dirección de Personas

UNIVERSIDAD DE PIURA 2013 – 2013
Programa de Desarrollo de Líderes

CENTRUM PUCP BUSINESS SCHOOL 2011 – 2011
Programa Ejecutivo en Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES 1993 – 1997
Licenciada en Recursos Humanos.

OTROS ESTUDIOS

CENTRO DE IDIOMAS EUROIDIOMAS 2021 – 2022
Programa de Idioma Portugués

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS 2020 – 2020
Programa de Idioma Inglés Básico

PROAPTIVO TRAINING CENTER 2020 – 2020
Sistema de Gestión de SST frente a la COVID – 19.
Excel aplicado a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

ESCUELA DE RECURSOS HUMANOS 2020 – 2020
Programa de Especialización Power BI para RRHH

Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

Psicólogo especialista en modificación de conducta en el área organizacional, con más de 5 años de experiencia en Recursos Humanos, gestionando procesos de capacitación para el desarrollo de competencias de ejecutivos, investigador del comportamiento humano corporativo y gestión de personas, orientado a resultados y trabajo en equipo, liderando e influenciando efectivamente. Alta capacidad de adaptación, manejo de relaciones interpersonales, análisis y dispuesto a afrontar retos. Idioma Inglés Básico. Idioma Portugués Intermedio

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Esan Graduate School of Business

Escuela de negocios líder en el mercado, dedicada a formar ejecutivos mediante diversos programas educativos de posgrado.

Coordinador de perfil y talento ejecutivo **2021 - Actualidad**

- Liderar y ejecutar procesos de evaluación psicológica y actualización de competencias para ejecutivos.
- Realizar evaluaciones psicológicas de empleabilidad
- Realizar retroalimentación especializada respecto a la línea de carrera
- Realizar talleres especializados de actualización de competencias
- Investigar los requerimientos que solicita el mercado por sector especializado

Expertus

Empresa orientada a la investigación y procesos de capacitación en Recursos Humanos.

Gerente de capacitación y desarrollo **2018 - Actualidad**

- Responsable de planificar y liderar procesos de capacitación e investigación organizacional.
- Planificar y liderar programas de capacitación para ejecutivos con el objetivo de fortalecer y actualizar sus competencias profesionales y personales.
- Implementar programa de evaluación y mejora de clima laboral en diversas empresas privadas.
- Evaluar y realizar el diagnóstico de diversas variables (liderazgo, motivación laboral, cultura organizacional) relacionadas con el desarrollo organizacional.

Instituto de Emprendedores USIL

Institución educativa orientada a formar profesionales técnicos con enfoque innovador

Consultor gestión del talento

2017 – 2019

- Ejecutar programas de capacitación y empleabilidad, para los estudiantes de los diversos programas.
- Ejecutar talleres de coaching y desarrollo personal
- Ejecutar talleres de empleabilidad según el sector y requerimientos del mercado
- Ejecutar talleres de habilidades blandas y resolución de conflictos

FORMACIÓN PROFESIONAL

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS 2019 – 2022
Maestría en Organización y Dirección de Personas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ 2021 – 2021
Licenciado en Psicología

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA 2017 – 2017
Programa Ejecutivo en Recursos Humanos

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA 2016 – 2016
Programa de coaching y consultoría

OTROS ESTUDIOS

CENTRO DE IDIOMAS EUROIDIOMAS 2021 – 2022
Programa de Idioma Portugués

IDIOMAS CATÓLICA 2020 – 2020
Programa de Idioma Inglés Básico

Adelina Chávez Silva

Economista, especialista en tributos internos, coaching sistémico y programación neurolingüística – PNL, con más de 20 años de experiencia en cargos de gestión y liderazgo. Idioma Inglés Avanzado. Idioma Portugués Intermedio.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Institución pública cuya misión es la de fortalecer a las personas que laboran en las entidades públicas de manera integral y continua para que se brinde un mejor servicio a la ciudadanía.

Analista de la Oficina de Planificación y Presupuesto 2022 - Actualidad

- Seguimiento del Sistema de Gestión de la Calidad e Indicadores de gestión del mismo.
- Coordinación con órganos conformantes del SGC en la institución.

Analista del Programa Reto Excelencia 2021

- Liderazgo del equipo del Programa Reto Excelencia, realizando el seguimiento al desarrollo y resultados de las actividades del Programa, identificando oportunidades de mejora para fortalecerlo, así como la coordinación con órganos de apoyo y prestatarios. Gestión y seguimiento del crédito-beca.

LIMA 2019

Proyecto especial generado para asegurar el desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos y Sextos Juegos Parapanamericanos Lima 2019.

Analista de Acreditación I 2019

- Participación en la elaboración y ejecución de las actividades que corresponden a la Oficina de Acreditación, y apoyo en la coordinación con las unidades funcionales, la implementación y seguimiento del Plan de Operaciones de Acreditación.

Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT

Institución pública cuya finalidad es la de administrar los tributos del gobierno nacional y los conceptos tributarios y no tributarios.

Especialista 4 1993 - 2017

- Evaluación y/o ejecución de programas, planes, proyectos y/o actividades en las líneas de servicio principal y secundaria de Administración de Sistemas de

Información (Soporte a usuarios), Recaudación, gestión y recuperación de la deuda (Control de la deuda y devoluciones y Cobranza), Fiscalización (Auditoría y Gestión de riesgo), y Planeamiento, control de gestión y procesos correspondiente (Planeamiento y control de gestión).

FORMACIÓN PROFESIONAL

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS Maestría en Organización y Dirección de Personas	2019 – 2022
UNIVERSIDAD DE PIURA Programa Especializado en Gestión del Talento Humano	2019
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA Programa de Gestión Pública /Universidad Ricardo Palma	2019
CENTRO INTERAMERICANO DE ADMINISTRACIONES TRIBUTARIAS Gerencia Tributaria 7a. edición	2015
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA Licenciada en Economía /Universidad Ricardo Palma (con Colegiatura)	1995

OTROS ESTUDIOS

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA Programación Neurolingüística – PNL – Nivel Practitioner	2019
JUAN PABLO MARIMÓN Trainer PNL&Coach Programación Neurolingüística – PNL – Nivel Practitioner	2019
MORE GLOBAL – CS PRO – MÉXICO Coaching Sistémico	2019
COHERENCIA COACHING & CONSULTORIA – MORE GLOBAL Coaching Sistémico	2018
UNIVERSIDAD DE LIMA Curso Gestión Estratégica de Personas	2018
INSTITUTO PERUANO NORTEAMERICANO – ICPNA	1982
FCE – FIRST CERTIFICATE IN ENGLISH – B2	2019
CENTRO CULTURAL PERU-BRASIL Programa de Idioma Portugués	2020



RESUMEN EJECUTIVO

Como la mayoría de los países, el Perú no fue ajeno al impacto de la pandemia de la Covid-19, por lo que desarrolló e implementó una serie de mecanismos para que su actividad económica permitiera dar soporte a la Emergencia Sanitaria declarada en el año 2020 mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, una vez que la Organización Mundial de la Salud – OMS consideró que la enfermedad de la Covid-19 se había extendido a más de 100 países de manera simultánea, convirtiéndose por tanto en una pandemia. Uno de estos mecanismos usados fue el Estado de Emergencia dispuesto en el Artículo 137° de la Constitución Política del Perú, a través del cual se suspendieron el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, conforme lo señala el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

En concordancia a esta restricción se señalaron actividades económicas básicas que podrían desarrollarse en el espacio de tiempo que durase el Estado de Emergencia y Emergencia Sanitaria, como eran el abastecimiento de alimentos, medicinas, así como la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, y otros denominados servicios complementarios y conexos. Aquellas actividades que no se encontraran en el listado de actividades autorizadas, éstas se encontrarían suspendidas. Ante estas circunstancias, muchas empresas (sobre todo de los rubros comercial, cultural, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes) tuvieron que hacer cambios en la administración de sus negocios considerando la no afluencia de público con el fin de mantenerse de alguna manera activos. Asimismo, de manera paralela al establecimiento del Estado de Emergencia, el gobierno peruano emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual autorizó la implementación del Trabajo Remoto, además del otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, cuando la labor no era compatible con el trabajo remoto.

Posterior a esta normativa, se emitió el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la norma complementaria Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en los que se disponían medidas

complementarias para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones privilegiando el diálogo con los trabajadores; una de estas medidas fue el otorgamiento de vacaciones.

La presente de investigación está referida al espacio de tiempo del 16 de marzo de 2020 al 30 de junio de 2020, y tiene como objetivo principal entender cómo el otorgamiento de vacaciones afecta a la salud mental del trabajador, cuando éste es programado por su empleador durante tiempos de crisis global por la COVID – 19. Por ello, se aplicaron entrevistas a profundidad semiestructuradas a treinta (30) trabajadores de ambos sexos de diversas empresas privadas peruanas.

El enfoque de la investigación fue cualitativo, de tipo exploratorio, con un diseño de teoría fundamentada emergente. Las entrevistas presentaron un carácter cualitativo, con una estructura flexible y abierta con el fin de acercarse a la dimensión personal del participante que integró la muestra. Una vez obtenida la información se pudieron identificar categorías de análisis que intervienen e influyen en la generación de posibles problemas psicosociales que podrían desencadenar estrés, ansiedad o depresión en el trabajador, no permitiendo la desconexión, disfrute y recuperación ansiada por éste, generando modificación en su salud mental.

Los resultados indicaron que el otorgamiento de vacaciones afectó la salud mental de los trabajadores, debido a que estas fueron otorgadas en el contexto del Estado de Emergencia por la Emergencia Sanitaria; no estando previamente programadas para ser gozadas en la fecha que el empleador las otorgó bajo el uso de su facultad directriz.

Por otro lado, los canales de comunicación dispuestos entre la empresa y el trabajador no cumplieron con el rol preventivo, lo cual generó incertidumbre respecto del futuro de la relación laboral incidiendo también en la salud mental del trabajador.

Es necesario hacer notar que el goce del descanso vacacional en cuarentena también generó espacios de compartir familiar y adquisición de habilidades no antes planificadas que dieron soporte a la salud mental del trabajador. Resalta además el conocimiento del trabajador de la normativa laboral no solo de sus obligaciones y derechos, sino de los de su empleador, además de la existencia de un estilo de pensamiento que permitió hacer frente a la experiencia vivida. Concluyéndose entonces, que aún existen contextos en los cuales se podrían ejecutar programas que beneficien al trabajador y a la empresa.

CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En un mundo globalizado, la repercusión de toda acción se visualiza mucho más rápido; sin embargo, esta rapidez no siempre permite aplicar las medidas más acertadas. La pandemia por la COVID - 19 se originó en China a fines del 2019, y se expandió rápidamente por el mundo, siendo confirmada su presencia en el Perú en marzo de 2020. Este evento influyó en la vida de todos los habitantes del país, siendo la más afectada la esfera laboral dadas las medidas sanitarias (que tomó el gobierno peruano para limitar los contagios a través del aislamiento físico o también conocido como Cuarentena), las medidas de seguridad ciudadana (a través de la declaración del Estado de Emergencia restringiendo el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio), así como las medidas económicas para preservar el empleo en tanto se priorice el acuerdo con el trabajador (por ejemplo, el otorgamiento de vacaciones haciendo uso, entre otros, de la facultad directriz del empleador); todo ello con la finalidad de mantener el equilibrio económico necesario para dar soporte a la lucha contra la pandemia de la COVID-19.

Los fenómenos asociados a la relación entre empleadores y trabajadores, respecto al otorgamiento de vacaciones en tiempos de crisis global, es decir, en situaciones de inestabilidad que implican cambios abruptos (como catástrofes naturales, epidemias o pandemias cuya atención requiere la declaración de estados de emergencia y/o emergencia sanitaria), se presentan de tal manera que pueden afectar o no a la organización y a los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “la época en que se tomarán las vacaciones, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional, se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes. Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada” (OIT, 1970).

El 29 de mayo de 2020, la OIT emitió el documento denominado “Las normas de la OIT y la COVID – 19 (Coronavirus) Preguntas frecuentes”, en respuesta, entre otras, a la siguiente pregunta “¿Se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones? Los empleadores no deberían exigir unilateralmente a los trabajadores que utilicen sus vacaciones anuales en caso de que se decida que no acudan al trabajo como medida de precaución para evitar una posible exposición al contagio” (OIT, 2020).

El Ministerio de Salud, señala “que más de seis millones de peruanos requieren atención médica relacionada a problemas de salud mental y que cerca del 20% de habitantes de nuestro país padecería trastornos de depresión, ansiedad, estrés u otros” (Ministerio de Salud, 2019), por lo que, se busca conocer las condiciones del trabajador con su entorno al ser instruido por su empleador para hacer uso del descanso vacacional mientras se encuentra en una situación de confinamiento decretada a causa de una crisis global, de manera que nos permita generar una atención oportuna al trabajador, para que éste continúe con su labor productiva al culminar su descanso vacacional.

Por ello nos planteamos las siguientes preguntas de investigación ¿Cómo el otorgamiento de vacaciones afecta a la salud mental del trabajador cuando éste es programado por su empleador para gozar vacaciones durante tiempos de crisis global por COVID-2019?, ¿Cuál es la normativa legal dispuesta en un contexto de crisis global sanitaria?, ¿Cuáles son los canales de comunicación entre la empresa y el trabajador?, ¿Cuáles son los síntomas u otros elementos que pueden asociarse a la Ansiedad, Depresión y Estrés?

1.2 OBJETIVOS

Objetivo general

Entender cómo el otorgamiento de vacaciones afecta a la salud mental del trabajador, cuando éste es programado por su empleador durante tiempos de crisis global por la COVID – 19.

Objetivos específicos

1. Conocer la normativa legal en un contexto de crisis global sanitaria.

2. Conocer los canales de comunicación entre la empresa y el trabajador para dar a conocer el otorgamiento de vacaciones durante el período de crisis por la Covid – 19.
3. Identificar los síntomas u otros elementos que pueden asociarse a la Ansiedad, Depresión y Estrés

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como punto de partida la crisis global por la COVID – 19, en la que el gobierno peruano aplicó diversas medidas normativas laborales dado el Estado de emergencia nacional y la Emergencia sanitaria (cuarentena) decretados. Una de estas medidas aplicables a la relación laboral, fue que en tanto el empleador no hubiera podido implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tenía a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020, podía adoptar las medidas que resultasen necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

Una de las acciones dispuestas por los empleadores, en atención a la normativa antes en mención, fue la programación y otorgamiento de vacaciones a los trabajadores durante la cuarentena en uso de la facultad directriz del empleador dispuesta en el Decreto Legislativo N° 713, por lo que no se tiene la certeza de que el trabajador haya hecho un real disfrute del descanso, reposo, esparcimiento, ocio o desalienación, durante un período en el que no contaba con libertad de acción, ya que sus derechos individuales estaban limitados y sobre todo, porque podría no haberse privilegiado el acuerdo con el trabajador del goce del descanso vacacional, sobre todo en aquellos cuyas vacaciones no se encontraban programadas en el mes del otorgamiento del descanso vacacional, o que aún no se encontraban generadas.

En este sentido, nuestra tesis de investigación, representa una contribución para los líderes de las empresas y de las áreas de Gestión Humana como aporte y referencia para futuras situaciones de similares características; a la vez, otorga información que podría servir de base a las instituciones regentes laborales para futuros lineamientos o actualizaciones de la norma laboral respecto al descanso vacacional en los que se consideren las situaciones de crisis global y la salud mental del trabajador.

1.4 DELIMITACIÓN: ALCANCES Y LIMITACIONES

Alcance

Esta tesis de investigación tiene por finalidad conocer, en el sector privado, las condiciones del otorgamiento del descanso vacacional por instrucción del empleador a trabajadores peruanos, y las condiciones de la salud mental de los mismos durante la emergencia nacional en la etapa de confinamiento de la primera cuarentena por la crisis sanitaria debido a la COVID – 19, del 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020. Por ello, el estudio se realizará con 30 personas que trabajan en el sector privado, en los rangos de edad de 25 a 50 años, todos ellos residentes en Lima metropolitana. En este sentido, los resultados de esta deben de considerarse como indagatorios u exploratorios puesto que no existen investigaciones precedentes al respecto en el país.

Limitaciones

La primera limitación se centra en el no poder aplicar las entrevistas semi estructuradas de manera presencial, debido al distanciamiento social que forma parte de las restricciones para prevenir el contagio de la COVID – 19. Esta limitación también impide la observación propia al entrevistado, así como el que éste pueda sentir la confianza necesaria para entregar la información que se necesite.

Otra limitación importante es el acceso a la información que se encuentra en poder de las instituciones estatales. La Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (en adelante LAIP), en su Artículo 13° (tercer párrafo) señala que la solicitud de información realizada por un ciudadano no implica la obligación de las entidades públicas de crear o producir información con la que cuente, o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido, pudiendo realizar la denegatoria de la solicitud (Ley N° 27806, 2012).

Para la realización de la tesis de investigación, se presentó a través de la mesa de partes virtual, bajo los términos de la LAIP, solicitudes de información a aquellas instituciones del estado que administran la información laboral en el país, como son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA, la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT, el Ministerio de Salud – MINSA y el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Como respuesta a nuestras solicitudes, dos (02) de ellas hicieron uso del Artículo 13° de la LAIP, denegando las solicitudes, motivo

por el cual se tuvo que recurrir a la Apelación de las mismas, toda vez que la información solicitada era básica para esta investigación. Finalmente, se nos brindó la información solicitada.

Una limitación sensible que considerar es el recelo de las empresas cuando se les solicitó el acceso directo a los trabajadores que tomaron vacaciones ante el uso por parte de la empresa de la facultad directriz normada en el D. Leg. 713, durante el periodo de estudio; así como el hecho que en este documento se trabaja en base a síntomas y no a diagnósticos, siendo posible que en futuras investigaciones también se presenten estos mismos síntomas.

CAPÍTULO II.- MARCO LEGAL Y CONTEXTUAL

2.1 MARCO LEGAL

Estado de Emergencia

La Constitución Política del Perú, señala que se declara “Estado de Emergencia en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación. En esta eventualidad, puede restringirse o suspenderse el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2° y en el inciso 24, apartado f del mismo artículo. En ninguna circunstancia se puede desterrar a nadie” (Constitución Política del Perú, Art. 137, 1993). Así mismo, señala que “toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida” (Constitución Política del Perú, 1993).

En caso de Emergencia, es decir, en caso de “el estado de daños sobre la vida, el patrimonio y el medio ambiente ocasionados por la ocurrencia de un fenómeno natural o tecnológico que altera el normal desenvolvimiento de las actividades de la zona afectada” (INDECI, 2011), el Estado Peruano garantiza el servicio público de salud, y la protección a vida (Ley N° 26842, 1997).

El 15 de marzo de 2020, se publicó la declaración del Estado de Emergencia Nacional a raíz de la elevación de contagios de la COVID – 19 informada por parte de la OMS al detectarse brotes en más de 100 países. (D. S. N° 044-2020-PCM, 2020). Se dispuso la suspensión del ejercicio de derechos constitucionales relativos a libertad y seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio. Es necesario precisar que esta declaración de estado de emergencia, además de tener inicialmente un plazo de quince días calendarios (que fuera ampliado posteriormente), tuvo el aislamiento social obligatorio por la grave situación que afectaba al país (D. S. N° 044-2020-PCM, 2020). El 26 de junio de 2020, nuevamente “se amplía el Estado de Emergencia y se modifica el aislamiento social obligatorio a una

forma focalizada, con excepción de algunos departamentos del Perú” (D. S. N° 116-2020-PCM, 2020).

Esta focalización implicó la restricción del libre tránsito desde las 22:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente, la continuación del aislamiento obligatorio para “niños, niñas y adolescentes menores de catorce (14) años, así como las personas en grupos de riesgo como los adultos mayores de sesenta y cinco (65) años y los que presenten comorbilidades conforme lo determina la Autoridad Sanitaria Nacional (...)” (D. S. N° 116-2020-PCM, 2020)

Emergencia Sanitaria

El 11 de marzo del 2020, se publicó la declaración de “emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario por la existencia de la COVID – 19” (D. S. N° 008-2020-SA, 2020). Esta declaración se basó en el “derecho a la protección de la salud no solo la personal, sino la familiar y comunitaria” (Constitución Política del Perú, 1993).

Asimismo, se consideró en la normativa la Ley N° 26842, Ley General de Salud, la cual establece que “la salud es de interés público y responsabilidad del Estado” (Ley N° 26842, 1997).

Cuarentena

“Procedimiento por el cual una persona sin síntomas se le restringe el desplazamiento fuera de su vivienda por 14 días, dirigido a contacto de casos sospechosos, probables o confirmados a partir del último día de exposición con el caso, independientemente de las pruebas de laboratorio, así como personas nacionales o extranjeras que procedan de países con transmisión comunitaria, a partir del ingreso al país o departamento” (Resolución Ministerial N° 905-2020-MINSA, 2020).

Ley de descansos remunerados

Toda regulación laboral, está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MINTRA, y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. La base normativa del tema principal de nuestra investigación es la “Ley de Descansos Remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada”

(Decreto Legislativo N° 713-PCM,1991), que indica en los artículos 13 y 14 que “el descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones. La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz” (Decreto Legislativo N° 713-PCM,1991).

La normativa peruana se refiere a las vacaciones como “descanso remunerado” o “descanso vacacional” de acuerdo al Decreto Legislativo N° 713. Es factible, previo acuerdo, que pueda éste ser reducido de treinta (30) a quince (15) días calendario, por una compensación económica (lo que se conoce como “venta de vacaciones”). Así también, las vacaciones consisten en “otorgar un descanso remunerado al trabajador para que pueda tener un tiempo libre de recreación, recuperación de fuerzas para continuar laborando y descanso en general del trabajo ordinario (esta es la finalidad central en las normas peruanas), o simplemente exista una desconexión del trabajo” (Toyama, 2002).

Salud

“La Salud es una condición necesaria para el desarrollo individual y colectivo, siendo la protección de ésta de interés público, por lo que es el Estado quien debe regular, vigilar y promoverla”. En este sentido, continúa la norma, “toda persona tiene derecho a la protección de su salud, siendo este derecho irrenunciable” (Ley N° 26842, 1997).

La Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, “tiene por objeto establecer el marco legal para garantizar los accesos a servicios, promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condición para el ejercicio del pleno derecho a la salud y el bienestar de la persona, la familia y la comunidad” (INAGEP, 2019).

En el Perú, “se han implementado 154 Centros de Salud Mental Comunitarios (CSMC), para atención especializada en 23 hospitales a nivel nacional y 11 hogares protegidos, con el fin de dar la atención a personas con trastornos mentales y/o problemas psicosociales. Lima Metropolitana cuenta con 31 CSMC, 6 hogares protegidos y 3 hospitales para la

atención de 10 millones de habitantes, que asciende aproximadamente a la tercera parte de la población total del Perú” (Ministerio de Salud, 2019).

La normativa considera que los problemas de salud mental, comprenden dos grupos: aquellos referidos a “Problemas psicosociales (entendiéndose éstos como la dificultad generada por la alteración de la estructura y dinámica de las relaciones entre las personas o entre éstas y su ambiente), y aquellos que corresponden a Trastorno mental y del comportamiento (Condición mórbida que sobreviene en una determinada persona, afectando en intensidades variables el funcionamiento de la mente y del comportamiento, el organismo, la personalidad y la interacción social, en forma transitoria o permanente)” (Congreso de La República, 2019).

Conforme lo señala De la Revilla, “(...) los problemas psicosociales se definen como las situaciones de estrés social que producen o facilitan la aparición, en los individuos afectados, de enfermedades somáticas, psíquicas o psicosomáticas, lo que da lugar también a crisis y disfunciones familiares con graves alteraciones de la homeostasis familiar, capaces de generar manifestaciones clínicas en algunos de sus miembros.” (De la Revilla, 2007).

2.2 MARCO CONTEXTUAL

Crisis Global

En un contexto global, los estándares internacionales ISO (International Organization for Standardization) permiten la generalización de la definición de Crisis como “una condición inestable que implica un cambio abrupto o significativo inminente que requiere atención y acción urgentes para proteger la vida, los activos, la propiedad o el medio ambiente” (NSAI Standards, 2018).

La pandemia por la COVID – 19, trajo “la mayor crisis global en salud pública en décadas, con impactos políticos, sociales y económicos, debido a la dispersión por el mundo de un nuevo agente viral. Ningún país de este planeta está inmune a un virus que tiene potencial epidémico, dada la alta tasa de transmisibilidad de humano a humano” (Valenzuela, 2020). La gestión del Estado Peruano se puso a prueba, principalmente en sus planos

económico, social, y de salud. Ello significó un gran esfuerzo del Estado para poder cubrir las expectativas de los actores principales en dicha emergencia.

Del Empleo

La normativa peruana para hacer frente a la emergencia sanitaria estuvo destinada a preservar la dinámica económica del país, atendiendo en primer lugar el cuadro epidemiológico dado lo sorpresivo e invasivo de esta pandemia como lo señala el documento técnico “Plan Nacional de Preparación y Respuesta frente al riesgo de introducción del Coronavirus 2019-nCoV”, aprobado por Resolución Ministerial N° 039-2020/MINSA del 31.01.2020 (MINSA,2020). Así también, una vez declarada la inmovilización (no libertad de tránsito) el 15.03.2020, a través del Decreto Supremo 044-2020-PCM, se emitió de manera paralela el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual autoriza la implementación del Trabajo Remoto, además de precisar que “el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19” (MINSA,2020).

Las siguientes medidas en un lapso de 30 días, respecto del sector privado, corresponden a fondos de apoyo y subsidio a empresas y a trabajadores independientes, además de disposición de CTS y suspensión de aportes previsionales, como se señala a continuación:

- Decreto de Urgencia N° 029-2020 del 20.03.2020, que genera el Fondo de apoyo empresarial a las micro y pequeñas empresas (FAE-MYPE), a fin de garantizar créditos para financiar capital de trabajo (Poder Ejecutivo, 2020).
- Decreto de Urgencia N° 033-2020 del 27.03.2020, que señala medidas compensatorias a trabajadores del sector privado mediante la libre disposición de la CTS y la suspensión de aportes previsionales a las AFP, así como el subsidio al empleador para el pago de planillas y el subsidio monetario a favor de hogares vulnerables con trabajadores independientes (Poder Ejecutivo, 2020).
- Decreto Legislativo N° 1455 del 06.04.2020, que crea el Programa “REACTIVA PERÚ” que facilita el financiamiento a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas para el pago a trabajadores y obligaciones de corto plazo (Congreso de la República, 2020).

- Decreto de Urgencia N° 036-2020, que otorga crédito para capital de trabajo para pescadores artesanales y acuicultores (Poder Ejecutivo, 2020).

Respecto del Sector Público, además de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el gobierno peruano emitió el Decreto Legislativo N° 1505 que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19 (D.U. N° 026-2020-PCM, 2020).

Esta norma legal habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo con ello que el Estado pueda promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica. Las medidas temporales consistieron en: a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible, así como poder establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto. b) Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda. c) Reducir la jornada laboral. d) Modificar el horario de trabajo. e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible. f) Proporcionar medios de transporte para el traslado de los/as servidores/as civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios, así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad, garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud. g) Proporcionar los equipos de protección personal a los/as servidores/as civiles de acuerdo con su nivel de riesgo de exposición y atendiendo a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud. h) Vigilar la salud de los/as servidores/as civiles conforme a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud (D.U. N° 026-2020-PCM, 2020).

En este plano laboral, las áreas de Recursos Humanos realizaron el papel de enlace entre el empleador y el trabajador.

De acuerdo la estadística ofrecida por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA, la cantidad promedio anual de empresas en el sector privado en el periodo 2017 al 2021 (datos a octubre 2021) ascendió a 310,389 empresas, siendo el pico más bajo el correspondiente al año 2020 con 290,436 empresas registradas (7% menor al promedio). Respecto del registro de trabajadores en el sector privado en el mismo periodo, la cantidad promedio anual de trabajadores registrados en el sector privado ascendió a 3,522,001 trabajadores, siendo su pico más bajo el correspondiente al año 2020 con 3,322,767 trabajadores; ver Tabla 1.

Tabla 1.- Registro de Empresas y Trabajadores en el Sector Privado 2017 - 2021

AÑO	Promedio EMPRESA	Promedio TRABAJADORES
2017	284,656	3,336,330
2018	293,938	3,487,471
2019	303,056	3,641,577
2020	290,436	3,322,767
2021	379,360	3,821,858

Fuente: Planilla Electrónica / T-registro -MTPE / OGETIC / oficina de estadística

Respecto al registro de empresas en el sector privado, se observa un decrecimiento del 4.16% en el año 2020 respecto del 2019, y un crecimiento de 30.62% en el año 2021 respecto del año 2020; es decir, en el año 2020 se dieron de baja en promedio a un total de 12,620 empresas, y en el año 2021 se dio de alta a 88,924 empresas en promedio; 76,304 empresas más que la cantidad dada de baja; Ver Tabla 2.

Tabla 2.- Registro de empresas y trabajadores en el sector privado 2017 – 2021

AÑO	Var. % Promedio EMPRESA	Promedio TRABAJADORES
2017 *	0.01%	0.01%
2018	3.26%	5%
2019	3.10%	4%
2020	-4.16%	-9%
2021	30.62%	15%

* Comparado con el promedio anual del año 2016

Fuente: Planilla Electrónica / T-registro -MTPE / OGETIC / oficina de estadística

Sin embargo, estas variaciones porcentuales, no se visualizan en la misma intensidad, cuando se evalúan las cifras de registro correspondientes a los trabajadores en el sector privado. Se observa un decrecimiento del 9% en el año 2020 respecto del 2019, y un

crecimiento de 15% en el año 2021 respecto del año 2020; es decir, en el año 2020 se dieron de baja en promedio a un total de 318,810 trabajadores, y en el año 2021 se dio de alta 499,091 trabajadores en promedio; 180,281 trabajadores más que la cantidad dada de baja; Ver Tabla 2.

De la empresa

El 21 de abril de 2020, se publicó el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del decreto de urgencia N° 038-2020, Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la Covid-19 y otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral, que en el artículo 4 señala la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, (D. S. 011-2020-TR, 2020).

En este decreto se indica que los empleadores procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como: a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce. b) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro. En este último caso, el adelanto del descanso vacacional se sujeta a las reglas establecidas en el capítulo II del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, Decreto Supremo que 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. c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración. Para tal efecto, se considera el criterio de valor hora definido en el artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR. d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV). e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco

legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, (D. S. 011-2020-TR, 2020).

De las Vacaciones

Conforme la información estadística recibida del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, entre enero 2019 y septiembre del 2021, se declararon 279,403 trabajadores, en promedio mensual, con descanso vacacional; Ver Tabla 3.

Tabla 3.- Promedio de Trabajadores con vacaciones por año 2019 – 2021

Año	Promedio de trabajadores con vacaciones
2019	280,473
2020	299,288
2021	251,463
Promedio General	279,403

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planillas electrónicas. PLAME

El seguimiento mensual de esta información señala que los meses de marzo, abril y mayo del 2020, tuvieron un incremento significativo en comparación con los mismos periodos del año 2019 y del 2021, coincidiendo este hecho con la declaratoria de Emergencia sanitaria y del Estado de Emergencia declarado por el Estado Peruano y las normas laborales que establecían medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 (Decreto de Urgencia N° 038-2020-PCM, 2020); ver Tabla 4. El Decreto de Urgencia N° 038-2020-PCM, señaló en su Artículo 3° que “(...) Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.” (Decreto de Urgencia N° 038-2020-PCM,2020). (El subrayado es nuestro).

Tabla 4.- Promedio de trabajadores con vacaciones entre Feb y May de 2019 a 2021

Mes / Año	2019	2020	2021
Febrero	272,580	316,503	239,741
Marzo	261,328	446,831	232,379
Abril	218,776	654,050	213,334
Mayo	228,155	375,691	224,188
Total	980,839	1,793,075	909,642

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planillas electrónicas. PLAME

En el año 2019, durante el periodo de marzo a mayo, se declararon de vacaciones a 708,259 personas, mientras que, en el 2020, esta cantidad prácticamente se duplicó, siendo 1'476,572 trabajadores a quienes se les otorgó vacaciones. En el año 2021, la población de vacaciones disminuyó en un número inclusive menor al del año 2019.

Tomando como base el año 2019, los trabajadores con descanso vacacional en el año 2020 se incrementaron en un 108% respecto del 2019, mientras que aquellos que tomaron descanso vacacional en el 2021, disminuyeron en un 5% respecto del 2019; Ver Tabla 5.

Tabla 5.- Disminución de vacaciones del año 2020 al año 2021

Mes / Año	2019*	2020	2021
Febrero	-	16%	-12%
Marzo	-	71%	-11%
Abril	-	199%	-2%
Mayo	-	65%	-2%
Total	-	108%	-5%

*(Año base 2019)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planillas electrónicas. PLAME

De la Salud Mental

La Salud Mental en el Perú se encuentra protegida por el marco legal dispuesto en la Ley N° 30947 – Ley de Salud Mental, la cual garantiza el acceso a los servicios de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condición para el total ejercicio al derecho a la salud y el bienestar de la persona, la familia y la comunidad.

De acuerdo con la información recibida del Ministerio de Salud, los casos de depresión, ansiedad y estrés que connotan una presencia de problemas psicosociales, se clasifican en categorías conforme a la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud, en su Décima Revisión – CIE10 (OPS, 1995); Ver Tabla 6.

Tabla 6.- Catálogo Problemas Psicosociales

Descripción	Categoría
Depresión	Total F32 - Episodio depresivo
	Total F33 - Trastorno depresivo recurrente
Ansiedad	Total F40 - Trastornos fóbicos de ansiedad
	Total F41 - Otros trastornos de ansiedad
Estrés	Total F43 - Reacción al estrés grave y trastornos de adaptación

Fuente: MINSA

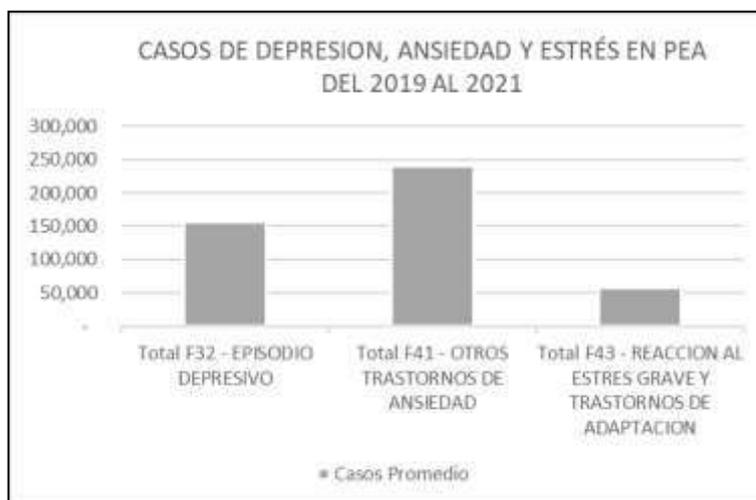
Entre el 2019 y 2021, se han desarrollado 1,437,926 casos, siendo el más frecuente el correspondiente a la Ansiedad con 746,608 casos, seguido por la Depresión con 517,954 casos, y finalmente el Estrés con 173,364 casos. Es necesario precisar que esta data solo contiene los casos identificados, en los cuales el paciente se encuentra dentro de la Población Económicamente Activa – PEA (personas que contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios) y acudió a algún servicio médico del MINSA y de los gobiernos regionales del país; Ver Tabla 7.

Tabla 7.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad (2019, 2020, 2021)

Categoría	Año	Total Año	Total general
Total F32 - Episodio depresivo	2019	165,614	517,954
	2020	133,509	
	2021	172,320	
Total F33 - Trastorno depresivo recurrente	2019	16,009	
	2020	12,494	
	2021	18,008	
Total F40 - Trastornos fóbicos de ansiedad	2019	8,869	746,608
	2020	8,305	
	2021	6,655	
Total F41 - Otros trastornos de ansiedad	2019	219,677	
	2020	221,459	
	2021	281,643	
Total F43 - Reacción al estrés grave y trastornos de adaptación	2019	33,299	173,364
	2020	60,064	
	2021	80,001	
Total general		1,437,926	

Fuente: MINSA

Ilustración 1.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA del 2019 al 2021



Fuente: MINSA

La evolución de cada uno de estos casos en la persona es según su edad y el año en el que se atendió el episodio.

Por ejemplo, en el año 2019, la clasificación F41-Otros trastornos de Ansiedad, tuvo un máximo de casos (23,821) en el grupo de 20-24 años, generando una línea descendente casi homogénea conforme el grupo de edades crece. Respecto al año 2020, el máximo de

casos (22,896) se trasladó al grupo de edades de 35-39 años (grupo de personas que mayormente ya ha formado una familia, tiene responsabilidades financieras que atender, entre otros). La cantidad de personas atendidas por este trastorno se mantiene casi constante hasta el grupo de edades de 50-54 años. Respecto al año 2021, se incrementan los casos en un 20% aproximadamente, y el máximo de casos (28,507) se traslada al grupo de edades de 25-29 años; Ver Tablas 8, 9 y 10.

Tabla 8.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por grupos de edad- 2019

Categoría	F32 - Episodio Depresivo	F33 - Trastorno Depresivo Recurrente	F40 - Trastornos Fóbicos de Ansiedad	F41 - Otros Trastornos de Ansiedad	F43 - Reacción al Estrés Grave y Trastornos de Adaptación	Total
20-24a	18,952	1,548	1,183	23,821	4,431	49,935
25-29a	16,147	1,304	881	22,245	3,963	44,540
30-34a	15,297	1,320	788	21,029	3,752	42,186
35-39a	14,813	1,345	742	21,208	3,431	41,539
40-44a	13,404	1,483	633	20,196	2,923	38,639
45-49a	12,438	1,501	653	18,340	2,499	35,431
50-54a	11,047	1,548	636	16,407	2,035	31,673
55-59a	8,581	1,249	476	13,507	1,642	25,455
60-64a	7,617	1,061	427	11,714	1,205	22,024
65-69a	7,153	794	320	9,540	967	18,774
70-74a	6,709	640	275	7,785	773	16,182
TOTAL	132,158	13,793	7,014	185,792	27,621	366,378

Fuente: MINSA

Ilustración 2.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2019



Fuente: MINSA

De igual manera se puede observar en los casos de la clasificación F32 – Episodio depresivo para el 2019 tuvo un máximo de casos (18,952) en el grupo de 20-24 años, generando una línea descendente casi homogénea conforme el grupo de edades crece. Respecto a los años 2020 y 2021, el máximo de casos (14,131 y 18,945 respectivamente) se mantiene en el mismo grupo de edades de 20-24 años.

Es necesario resaltar que este grupo de personas mayormente están en proceso de término de sus estudios técnicos o universitarios, han entrado a laboral y/o aún no tienen un trabajo estable. En números de población ocupada, este grupo disminuyó su participación en 6.1% en el primer trimestre del año 2020 en comparación al 2019, en 43.7% en el segundo trimestre y 24.3% en el tercer trimestre.

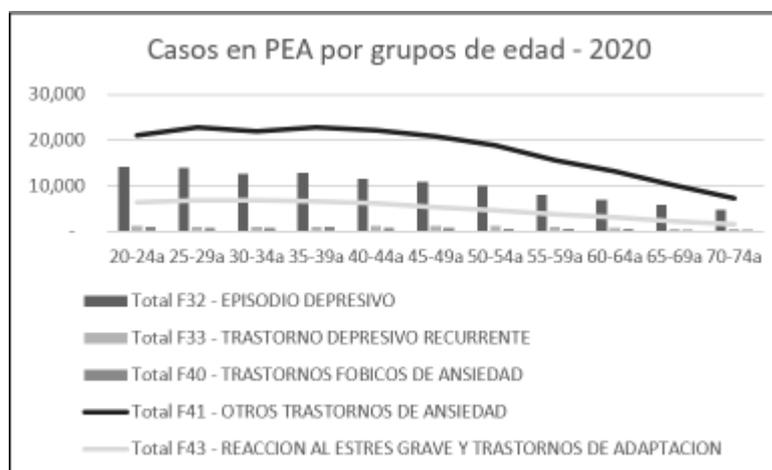
En cuanto a los casos de la clasificación F43 – Reacción al estrés grave y trastornos de adaptación, en el año 2019 tuvo un máximo de casos (4,431) en el grupo de 20-24 años, generando una línea descendente casi homogénea conforme el grupo de edades crece. Respecto al año 2020, el máximo de casos (6,799) se trasladó al grupo de edades de 30-34 años; ver Tabla 9. La cantidad de personas que son atendidas por este trastorno se mantuvo casi constante hasta el grupo de edades de 40 – 44 años. Respecto al año 2021, se incrementan los casos en un 25% aproximadamente, y el máximo de casos (8,633) se traslada al grupo de edades de 25 – 29 años, generando una meseta en edades de 40 a 44 años.

Tabla 9.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2020

Categoría	F32 - Episodio Depresivo	F33 - Trastorno Depresivo Recurrente	F40 - Trastornos Fóbicos de Ansiedad	F41 - Otros Trastornos de Ansiedad	F43 - Reacción al Estrés Grave y Trastornos de Adaptación	Total
20-24a	14,131	1,194	993	21,100	6,257	43,675
25-29a	13,937	1,058	735	22,714	6,715	45,159
30-34a	12,496	1,076	712	21,872	6,799	42,955
35-39a	12,877	1,043	897	22,896	6,581	44,294
40-44a	11,568	1,190	664	22,209	6,144	41,775
45-49a	10,775	1,235	747	20,752	5,290	38,799
50-54a	9,927	1,212	652	18,734	4,524	35,049
55-59a	7,916	935	500	15,530	3,755	28,636
60-64a	6,880	840	451	13,068	2,972	24,211
65-69a	5,912	626	340	10,091	2,269	19,238
70-74a	4,706	487	226	7,214	1,573	14,206
TOTAL	111,125	10,896	6,917	196,180	52,879	377,997

Fuente: MINSA

Ilustración 3.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2020



Fuente: MINSA

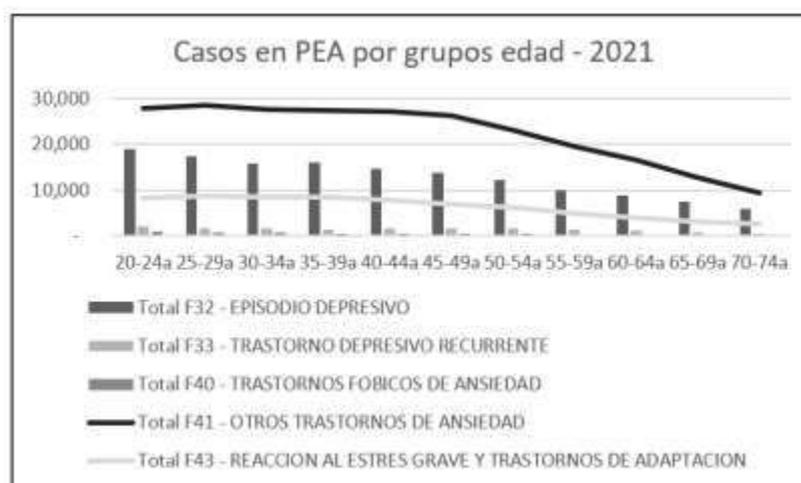
Como se podrá observar en la Tabla 10, la Pandemia de la COVID – 19 influyó en el incremento del deterioro de la salud mental de la población económicamente activa (PEA). Los casos de problemas psicosociales asociados a la depresión, ansiedad y estrés en los años 2020 y 2021 se incrementan afectando mayormente en edades de 20 a 49 años.

Tabla 10.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en pea por grupos de edad 2021

Categoría	F32 - Episodio Depresivo	F33 - Trastorno Depresivo Recurrente	F40 - Trastornos Fóbicos de Ansiedad	F41 - Otros Trastornos de Ansiedad	F43 - Reacción al Estrés Grave y Trastornos de Adaptación	Total
20-24a	18,945	2,063	867	27,832	8,288	57,995
25-29a	17,325	1,607	727	28,507	8,663	56,829
30-34a	15,900	1,539	620	27,716	8,555	54,330
35-39a	16,132	1,435	570	27,328	8,426	53,891
40-44a	14,686	1,623	546	27,286	7,713	51,854
45-49a	13,773	1,713	482	26,317	6,850	49,135
50-54a	12,229	1,519	507	23,248	6,154	43,657
55-59a	9,898	1,442	323	19,602	4,909	36,174
60-64a	8,739	1,111	276	16,708	3,916	30,750
65-69a	7,433	824	248	12,772	3,033	24,310
70-74a	5,926	605	134	9,425	2,645	18,735
TOTAL	140,986	15,481	5,300	246,741	69,152	477,660

Fuente: MINSA

Ilustración 4.- Casos de depresión, ansiedad y estrés en PEA por edad- 2021



Fuente: MINSA

Un claro ejemplo del apoyo implementado por el MINSA para hacer frente a la pandemia de la COVID – 19, fue el servicio de la Línea telefónica 113, anexo 5. Como se aprecia en la Tabla 11, a través de ella se recibieron entre el periodo de 08 de abril al 14 de mayo, 24,802 llamadas, con un promedio de 657 llamadas diarias; siendo el 53% mujeres y el

47% hombres. El 82.5% de llamadas correspondió a orientación por estrés y el 12.68% por síntomas ansiosos y depresivos (MINSA, 2020)

Tabla 11.- Llamadas según motivo de consulta a la línea 113 de abril a mayo 2020

Motivo	N°	%
Estrés	20,473	82.35
Síntomas ansiosos y/o depresivos	3,144	12.68
Sintomas y/o diagnóstico psiquiátrico	520	2.10
Conflicto	378	1.52
Sentimental	96	0.39
Habilidades sociales (autoestima, asertividad, toma de decisiones)	75	0.30
Problemas del comportamiento	42	0.17
Violencia familiar	42	0.17
Desarrollo	37	0.15
Sexualidad	16	0.06
Violencia contra la mujer	16	0.06
Total general	24,802	

Fuente: MINSA. Aplicativo de INFOSALUD. Mayo 2020

CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO

3.1 VACACIONES

Como hemos visto en el Marco Legal, entendemos que las vacaciones son el período de descanso remunerado.

3.2 PROBLEMAS PSICOSOCIALES

En los estudios relacionados con los problemas psicosociales, sobre los cuales se relaciona la presente investigación, “se observa que éstos están dirigidos, en su mayoría, a medir el efecto que éstos ocasionan en la persona: estrés, ansiedad, depresión, síntomas somáticos, entre otros” (Castro, 2003).

De acuerdo con ello, la salud mental es “el proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas, tanto de los individuos como de los grupos y colectivos que forman la sociedad. Incluye la presencia de conflictos en la vida de las personas, así como la posibilidad de afrontarlos de manera constructiva. Implica el proceso de búsqueda de sentido y armonía, que se encuentra íntimamente ligado a la capacidad de autocuidado, empatía y confianza que se pone en juego en la relación con las demás personas, así como con el reconocimiento de la condición, propia y ajena, de ser sujeto de derechos” (INAGEP, 2019).

La Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud, en su Décima Revisión – CIE10 describe términos de diagnóstico y otros problemas de salud estandarizándolos para facilitar el análisis de la información; siendo avalado por la Organización Mundial de la Salud – OMS, (Organización Panamericana de la Salud, 1995).

En ese sentido, pasamos a describir algunas clasificaciones, considerando que son los más representativos en el área laboral, pudiendo presentarse en el transcurso de la investigación otros:

Ansiedad

“Un estado subjetivo de incomodidad, malestar, tensión, displacer y alarma que hace que el sujeto se sienta molesto. Se trata, por lo tanto, de una emoción que aparece cuando el

sujeto se siente amenazado por un peligro, que puede ser externo o interno” (Jarne et al., 2006).

La CIE-10 señala que la F-41 Otros trastornos de ansiedad está compuesto de trastornos los cuales tienen como principal síntoma la ansiedad. Así mismo, puede estar acompañado de síntomas depresivos, entre ellos destacan el trastorno de pánico, trastornos de ansiedad generalizada y trastorno mixto ansioso depresivo (OMS, 2020).

Estrés

“Las presiones que las personas sienten en la vida. Cuando aumenta la presión surge una tensión negativa en las emociones, procesos de pensamiento, conducta y condición física de una persona. Cuando la tensión alcanza niveles elevados, los empleados desarrollan diversos síntomas de estrés que perjudican su desempeño laboral y salud, e incluso amenazan su habilidad para manejar el ambiente” (Newstrom, 2011).

La CIE-10 señala que la F-43 Reacción al estrés grave y trastornos de adaptación, presentan como causa: una reacción a un estímulo estresor excepcional y un cambio significativo del ambiente del sujeto.

Aunque el estrés psicosocial menos grave (“sucesos vitales”) su causa no siempre es exacta y se relaciona con características individuales del sujeto.

Es decir, los sucesos vitales no son necesarios ni suficientes para explicar la aparición y la forma del trastorno. Por el contrario, se considera que los trastornos aquí agrupados surgen siempre como consecuencias directas del estrés agudo grave o del trauma prolongado.

El suceso estresante o las circunstancias desagradables prolongadas constituyen el factor causal primario y esencial, al punto de que el trastorno no habría tenido lugar sin estos impactos. Los trastornos en esta categoría pueden ser considerados, así como respuestas adaptativas patológicas al estrés grave o prolongado, en el sentido de que interfieren con los mecanismos de adaptación normales, por lo cual inducen un deterioro del funcionamiento social del paciente (Organización Panamericana de la Salud, 1995).

Depresión

“El trastorno depresivo es una enfermedad que afecta fundamentalmente el estado de ánimo (humor), por lo que también se le conoce como trastorno del humor o trastorno afectivo” (Universidad Cayetano Heredia; Ministerio de Salud, 2011).

Según la CIE-10, la F-32 Episodio depresivo, la persona presenta un decaimiento del ánimo, disminución de su actividad y energía. El sueño se encuentra afectado y el apetito decae. En la mayoría de los casos la autoestima se deteriora y pueden aparecer ideas de culpa (Organización Panamericana de la Salud, 1995).

3.3 VACACIONES Y SALUD MENTAL

Las vacaciones se trata de un período de recuperación que “tiene por finalidad la recuperación física y mental del trabajador, como consecuencia de la puesta a disposición del empleador de su fuerza de trabajo (servicios), posibilitando el disfrute de la vida familiar, recreacional y ocio, sin que ello implique la pérdida de remuneración” (Vásquez, 2014), lo cual es posible que no sea a través de una actividad específica en sí misma la que le ayude a recuperar, “sino de los procesos y mecanismos psicológicos detrás de él, o del “proceso de relajación psicofisiológica tras la exposición a una situación que requiere un esfuerzo, siendo el espacio para esta recuperación, el que las demandas o estresores no estén presentes.” (Colombo & Gallego, 2012).

Considerando lo anteriormente descrito, se entiende a la recuperación como "un proceso de relajación psicofisiológica tras la exposición a una situación que requiere un esfuerzo". Existen dos formas de recuperación, la interna que puede ocurrir en el contexto laboral a través de pequeños espacios de descanso y la externa que ocurre fuera del mismo (Geurts y Sonnentag, 2006) y que “tiene lugar después del trabajo, los fines de semana, o durante períodos más largos como las vacaciones” (Demerouti y Sanz, 2012).

“Diversos estudios han demostrado cómo la recuperación externa se relaciona positivamente con el bienestar de los empleados, así como con su compromiso laboral y su rendimiento. Por ejemplo, cuando se realizan actividades positivas durante las vacaciones como tomarse tiempo para relajarse o aprender cosas nuevas, posteriormente aumentan los niveles de bienestar y de rendimiento” (Fritz, 2006).

“La recuperación no es una actividad en sí misma que ayuda a la persona a recuperarse de una situación de estrés, sino que es el proceso psicológico que subyace, como la sensación de relajación o de desconexión, lo que hace que la persona se sienta recuperada” (Gómez, 2017). “La ausencia de esta recuperación, podría visualizarse en el largo plazo como la ausencia de salud mental en el trabajador con incidencia en sus competencias, para resolver de forma eficaz las circunstancias de la vida cotidiana, para tener un adecuado dominio del entorno, en otras palabras, ser autoeficaz”, (Gómez, 2017).

3.4 MARCO INICIAL PROPUESTO

La Organización Mundial del Trabajo (ILO) señala que “La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.” Este nexo jurídico genera derechos y obligaciones para las partes (empleador-empleado), las mismas que están cubiertas por la normativa laboral del país, en especial por la Constitución Política del Perú, que en su artículo 7° señala que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, y en sus artículos 25° y 26° señala que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal o anual, y que en la relación laboral se debe de respetar el principio de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución. (Constitución Política del Perú, 1993)

Con el fin de apoyar la Emergencia Sanitaria declarada para hacer frente a la Pandemia de la COVID-19, el Estado Peruano declaró el Estado de Emergencia descrito en el Artículo 137° de nuestra Constitución, suspendiendo el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, dadas las graves circunstancias que afectaban la vida de la Nación.

En este sentido, siendo las Vacaciones un derecho a no trabajar, cuyo fin es la recuperación de su fuerza de trabajo a través del disfrute del tiempo libre y el descanso, lo cual se logra con la libertad de acción que promueve nuestra Constitución Política; el otorgarlas durante una situación de crisis global normada por una Emergencia Sanitaria y un Estado de Emergencia en el que se restringe esta libertad y seguridad personal, no permitiría que el trabajador logre la desconexión, desalienación, y disfrute necesario para un adecuada recuperación psicofisiológica del esfuerzo desarrollado, es decir, el

recuperar en forma eficaz sus competencias, al presentarse en él situaciones asociadas a problemas psicosociales que generarían estrés, ansiedad o depresión, que en un corto plazo significarían costos por ausentismo, rotación, enfermedades psicosomáticas, dada la disminución de su salud mental; Ver Ilustración 5.

Ilustración 5.- Vacaciones en tiempos de cuarentena por COVID - 19



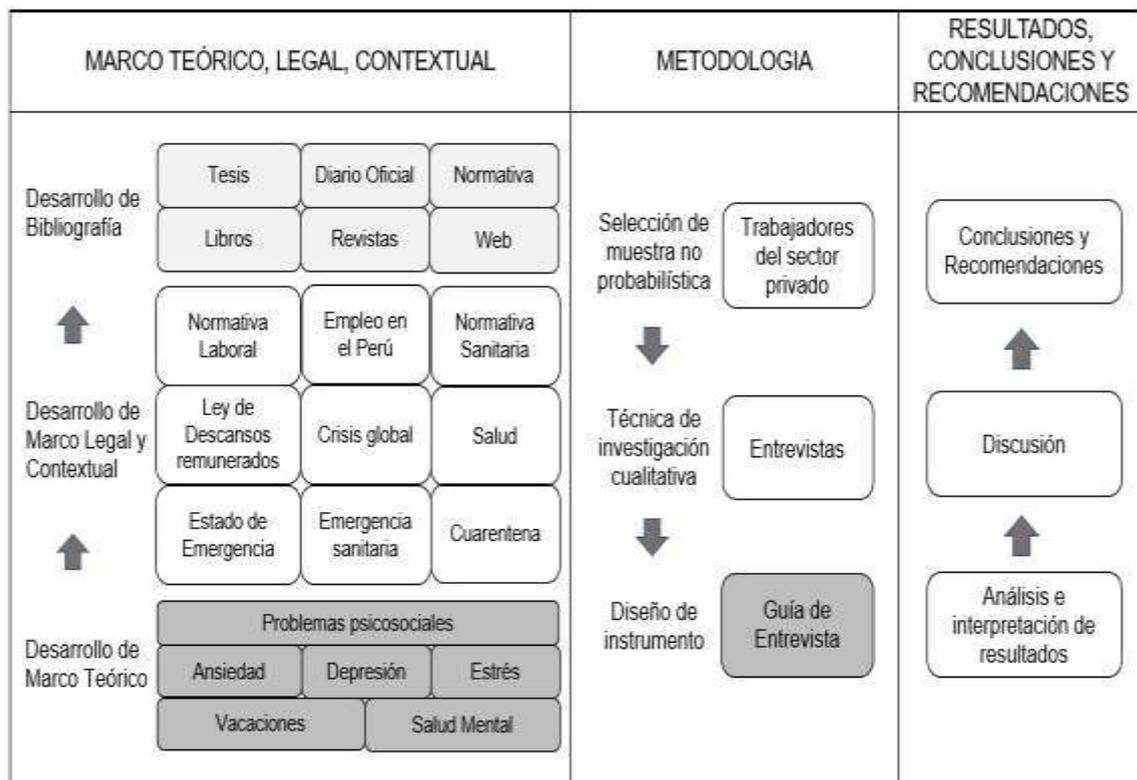
Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV.- METODOLOGÍA

El tipo de investigación ejecutada se muestra a continuación, así como los criterios de inclusión y exclusión de la muestra, y las técnicas de recolección de datos necesarios para la investigación.

La composición de esta investigación incluye la revisión de fuentes referidas a normativa laboral, de salud, salud mental, vacaciones y su interacción en la psicología y fisiología de la persona y su familia. Esta tarea desarrollada nos ayudó a proponer un marco teórico respecto de la dinámica del otorgamiento de las vacaciones y la salud mental del trabajador y explorar los problemas psicosociales que podría presentar este último frente al otorgamiento de las vacaciones por instrucción de su empleador, (Ver Ilustración 6).

Ilustración 6.- Mapa descriptivo de la tesis de investigación



Fuente: Elaboración propia

Esta dinámica, junto a los resultados, conclusiones y recomendaciones generados, se lograron mediante un involucramiento profundo y permanente de los autores con el objeto de estudio. Por medio de las entrevistas a profundidad, coordinación con las entidades

reguladoras como SUNAT y MINTRA, y la comunicación directa con los participantes, se logró la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación para este estudio.

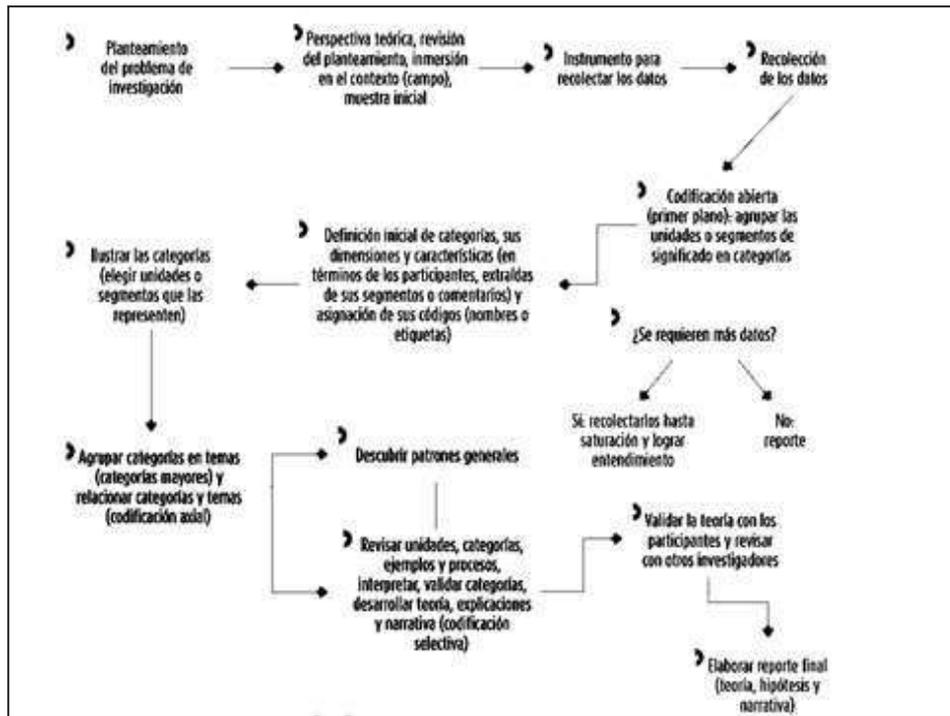
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo puesto que tiene como propósito registrar una experiencia, evento en profundidad o explorar un fenómeno desde el punto de vista de quienes lo experimentaron, como es el otorgamiento de vacaciones por instrucción del empleador durante la crisis sanitaria global por la COVID-19. Por ello, las investigaciones cualitativas están orientadas a recoger percepciones y experiencias de los participantes, estimar procesos y fomentar teorías fundamentadas en las perspectivas de los individuos que participaron en el estudio (Hernández, 2014).

Este enfoque ha permitido que los investigadores consideremos un marco interpretativo de teoría fundamentada de diseño emergente, el cual tiene como propósito desplegar teoría sostenida en datos empíricos aplicada a áreas específicas, por lo cual no se pueden generalizar los resultados. Así mismo, permite explorar, describir y comprender las experiencias de los participantes respecto al otorgamiento de las vacaciones por instrucción del empleador, y explorar los elementos en común de tales vivencias asociadas a su salud mental (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es necesario precisar que esta exploración es una aproximación a un fenómeno poco estudiado, siendo la intención de esta investigación el servir de insumo para futuras investigaciones de alcances diferentes, como descriptivos, correlacionales y explicativos (Hernández, 2014).

Ilustración 7.- Implementación de un diseño emergente



Fuente. - Hernández, 2014, capítulo 15, página 477.

El análisis de las experiencias propias de cada participante manifestados en espacios no experimentales permite obtener una variedad de significados del fenómeno, y a su vez, permite obtener la descripción homogénea de la esencia de dichas experiencias (Hernández, 2014).

Respecto a la fiabilidad de los datos cualitativos empleados, se realizó un proceso constante de verificación de la veracidad de la información, como sostiene Creswell (2009), se necesitó una revisión rigurosa de las transcripciones, con el propósito de remediar posibles errores.

4.2 MUESTRA

La muestra consta de treinta (30) personas residentes en el Perú, trabajadores de empresas del sector privado, ubicadas en Lima Metropolitana, hombres y mujeres, de edades entre 25 y 50 años, que salieron de vacaciones por instrucción de su empleador en el periodo de estudio comprendido entre el 16 de marzo del 2020 y el 30 de junio del mismo año

(primera cuarentena por la COVID-19) y que no les correspondía hacer uso de su descanso vacacional durante el período señalado o que no habían generado el contingente vacacional.

No se ha considerado en la muestra a personal practicante profesional, practicante preprofesional, ni personal jubilado o trabajadores que no deseen participar voluntariamente en el estudio.

Conforme lo señaló el Decreto de Urgencia N° 038-2020 del 14.04.2020, y como una medida para preservar el empleo de los trabajadores en el sector privado, el gobierno peruano informó que en caso no se pudiera implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, las empresas podrían adoptar medidas que resultaren necesarias para mantener el vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

Una de las medidas por la que optaron muchos empleadores fue el otorgamiento de vacaciones, considerando que la normativa del descanso vacacional señala que “a falta de acuerdo el empleador decide la oportunidad del goce”. Si bien es cierto hubo trabajadores que ya tenían sus vacaciones programadas para el mes de abril 2020, hubo otros, que sus vacaciones estuvieron programadas para meses posteriores o no estaban programadas o aún no habían sido generadas. En este sentido, considerando la vigencia de esta norma laboral, el muestreo aplicado es de tipo no probabilístico intencional a criterio de los investigadores respecto del objetivo propuesto, es decir, que los participantes fueron elegidos al ser considerados representativos y accesibles a los investigadores.

4.3 RECOLECCIÓN DE DATOS

La presente investigación es una exploración, ya que es uno de los primeros estudios dedicados a conocer sobre el otorgamiento de vacaciones por instrucción del empleador y su dinámica en la salud mental en situaciones de crisis global.

Así mismo, utilizamos la entrevista en profundidad, esta técnica permite registrar experiencias, conceptos, percepciones, imágenes mentales, emociones, creencias,

pensamientos y vivencias manifestadas por los participantes. El entendimiento y análisis de estos elementos ayudaron a administrar adecuadamente los segmentos de significados y la generación de categorías respecto al objetivo del estudio (Mejía, 2015)

Entrevistas

Las entrevistas presentaron un carácter cualitativo, con una estructura flexible y abierta, con el propósito de acercarse a la dimensión personal de los participantes que integraron la muestra, por medio de preguntas que exploren opiniones, experiencias, emociones, valores y creencias, buscando la colaboración de los individuos, mediante la confiabilidad de datos personales (Mejía, 2015).

Así mismo, se tomó en cuenta para la validación de contenido de las entrevistas, que sea evaluada por un criterio de jueces y expertos, buscando conocer la pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas, los expertos presentaban las especialidades en psicología clínica, psicología gerencial, investigación y docencia universitaria de postgrado.

Tabla 12.- Tabla de criterio de expertos

Método	Criterio de jueces expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Experto 1	Experto en psicología clínica	Sí	Sí	Sí
Experto 2	Experto en psicología clínica	Sí	Sí	Sí
Experto 3	Experto en psicología clínica	Sí	Sí	Sí
Experto 4	Docente universitario, psicólogo investigador	Sí	Sí	Sí
Experto 5	Psicólogo gerencial, docente de postgrado	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia

A través de las entrevistas se pudieron recolectar las experiencias vividas por los participantes del estudio, que permitieron visualizar segmentos de significado para la obtención de categorías, temas y patrones (Hernández, 2014). De esta manera se estructuró una narrativa con la descripción de la experiencia común y las categorías emanadas a partir de dicha experiencia.

Las entrevistas para esta investigación buscaron la participación activa del entrevistado, pero siempre considerando que la misma fuera colaborativa, y no se desarrollara como un interrogatorio o invasión a su espacio personal; más aún, que siempre significara un espacio de confianza en el que el participante sintiera que no le estábamos afectando laboralmente y que con su apoyo podríamos generar conocimiento nuevo.

En este sentido, se diseñó una entrevista a profundidad semiestructurada que, si bien constó de 05 preguntas, el investigador pudo ampliar esta guía de entrevista mediante repreguntas, de considerarlo pertinente, para tener más claro lo que realmente deseaba compartir el participante.

Con el fin que el equipo tenga una misma gestión del procedimiento que realizaríamos, generamos una ficha de cuestionario que nos permitió tener una homogeneidad al momento de realizar las entrevistas, como se detalla a continuación:

Ilustración 8.- Ficha de Entrevista

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	
Maestría en Dirección y Organización de Personas – Universidad ESAN	
<p>Estimado/a (<i>DECIR EL NOMBRE DEL ENTREVISTADO/A</i>):</p> <p>Nuestra tesis titula “El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del Sector Privado en tiempos de crisis global por la Covid-19”, y agradecemos la disposición de un espacio de tu tiempo para atendernos.</p> <p>Tus respuestas nos ayudarán a lograr nuestros objetivos. Por favor, puedes expplayarte lo que necesites para responder cada pregunta.</p> <p>1 ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?</p> <p>2 ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?</p> <p>3 ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (detalle su respuesta)</p> <p>4 ¿Cómo fueron sus vacaciones anteriores? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?</p> <p>5 ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.</p> <p>Gracias por tu apoyo a nuestra investigación. Estuviste excelente!</p> <p>El Equipo.</p>	

Fuente: Elaboración propia

Las preguntas de la entrevista fueron de tipo abierta con el fin de no obligar al participante a escoger entre un conjunto fijo de alternativas, permitiéndonos obtener información de carácter textual; opiniones, explicaciones, justificaciones (William Rincón, 2014) sobre las categorías correspondientes a la dinámica del otorgamiento de vacaciones que podrían generar un problema psicosocial y por ende generar casos que en un futuro deterioren la salud mental del trabajador, como:

- Normatividad laboral (Conocimiento normativo del trabajador de sus derechos laborales).

- Relación laboral (Aplicación de la normativa laboral por parte del empleador y los canales de comunicación para la exposición de éstos).
- Convivencia (Atención y cuidado de la familia u otros e Influencia de la familia en el trabajador).
- Actividades desarrolladas (Actividades de disfrute, desconexión y recuperación, Cuidado personal y del espacio familiar).
- Salud Mental (Estrés, Ansiedad, Depresión)

Las entrevistas fueron desarrolladas, previa coordinación con cada participante, mediante reunión presencial o virtual, a quienes se les explicó, de manera individual, el motivo del contacto y el propósito de la tesis de investigación, obteniendo una actitud colaborativa del entrevistado, lo cual permitió desarrollar un espacio de confianza para la aplicación del instrumento de la tesis de investigación.

El material obtenido se registró en un procesador de texto (MS Word) y en una hoja de cálculo (Excel), con la finalidad de dar seguridad a la información registrada y así poder realizar el proceso de análisis respectivo conforme el diseño de la investigación.

Una vez obtenida la información, el proceso de análisis inicia identificando las unidades de análisis con el fin de generar categorías, temas, patrones presentes en las descripciones y narrativas de los participantes (Hernández, 2014), a través del registro y estudio de las categorías; (ver Tabla 13)

Tabla 13.- Planificación de la entrevista semiestructurada

Descripción	Recolección de datos	Tratamiento de datos
Técnica	Entrevista con preguntas abiertas a los participantes con el perfil de la muestra de la investigación	Se reproducen las palabras de los entrevistados tal cual lo manifiestan.
Instrumento	Conjunto de preguntas referidas al otorgamiento de las vacaciones y la salud mental del trabajador	Construcción de matriz con datos cualitativos
Procedimiento	Diálogo vía telefónica, virtual debidamente registrado.	Registro y estudio de categorías

Fuente: Mejía, 2015

En este sentido, se construye la matriz con datos cualitativos, con el fin de asegurar la validez y confiabilidad del procedimiento realizado con los mismos. (Ver Tabla 14)

Tabla 14.- Matriz con datos cualitativos de entrevista semiestructurada

Categoría	Subcategoría	E1	E2	(...)	E30
Normativa laboral	Conocimiento del trabajador				
Relación laboral	Aplicación de normativa por parte del empleador				
	Canales de comunicación				
Convivencia	Influencia de la familia en el trabajador				
Actividades	De disfrute, desconexión y recuperación				
	Cuidado personal y familiar				
Salud mental	Estrés, Ansiedad, Depresión				

Fuente: Elaboración propia

La Matriz desarrollada se encuentra dispuesta en Anexo 03 adjunto al presente documento, y contiene los números de orden de aquellas preguntas en las cuales se muestra la manifestación del entrevistado, respecto a la categoría observada. Dicha disposición se realizó de esta manera considerando la gran cantidad de información a analizar y para que su visualización sea mucho más práctica.

Es necesario precisar, que antes del desarrollo de esta matriz se tabularon las entrevistas en una hoja de cálculo Excel, diseñándose una página por cada pregunta con sus respectivas respuestas, lo cual facilitó la identificación de los síntomas, emociones y/o sentimientos del entrevistado. Así también, esta disposición permitió descubrir algunos patrones de estilo de pensamiento, que finalmente repercutirían en la salud mental del trabajador en todo el espacio del descanso vacacional otorgado por el empleador.

CAPÍTULO V.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En un proceso de investigación con enfoque cualitativo, el diseño de la intervención a realizar permite la obtención de información respecto de la cual se pueden establecer categorías sobre la base de la experiencia de la persona o personas que vivió o vivieron el fenómeno (Hernández, 2014).

La dinámica del otorgamiento de las vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la COVID-19, se encuentra muy grabada en la experiencia de los participantes de la investigación, al nivel en el que la mayoría muestra sentimientos o síntomas asociados a casos de Estrés, Ansiedad y/o Depresión en cada una de las respuestas a las preguntas planteadas.

La pandemia de la COVID-19 forzó a las autoridades gubernamentales a tomar decisiones en materia de salud, seguridad y economía que afectó a millones de personas en el país, sobre todo a aquellas pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA) y que se encontraban laborando en empresas formales. Las medidas complementarias aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia y Emergencia Sanitaria, permitieron que el empleador bajo el uso de su facultad directriz, conforme el Decreto Legislativo 713 sobre descansos remunerados en el régimen laboral de la actividad privada, otorgue el descanso vacacional a sus trabajadores indistintamente si éstos tenían programadas sus vacaciones para el periodo de estudio (16 de marzo al 30 de junio de 2020), o la programación de sus vacaciones no era para dicho periodo, o si aún no las habían generado (es decir, no habían completado el tiempo de labor para generar el periodo de descanso). La norma solo indicaba en su artículo 3° que “3.1 Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores” (Decreto de Urgencia 038-2020-PCM, 2020), es decir, que de no haber acuerdo, podría decidir el empleador.

Categorías para el marco propuesto

Dado el contexto descrito y la dinámica del otorgamiento de las vacaciones en espacios de crisis, se ha identificado algunas categorías que intervienen e influyen en la generación de posibles problemas psicosociales que podrían desencadenar estrés, ansiedad o depresión en el trabajador, no permitiendo la desconexión, disfrute y recuperación ansiada por éste, generando modificación en su salud mental.

- **Normatividad laboral:** Conocimiento del trabajador de sus derechos laborales.

En este punto la experiencia de los participantes señala un conocimiento de la normativa laboral y de los derechos que les corresponde como trabajadores, además del no estar de acuerdo con lo dispuesto por la empresa y las perspectivas que tenían respecto del motivo de la decisión del otorgamiento de las vacaciones. Con excepción de los entrevistados E11, E12, E18, E21, E23, E26 y E30, la mayoría de entrevistados manifiesta conocimiento de sus derechos laborales. A continuación, se presenta la manifestación de tres (03) entrevistados:

Tabla 15.- Conocimiento normativo laboral del trabajador

Entrevistado	Manifiesto
E1	<p><i>“Sentí confusión porque en una situación así no podía planificar vacaciones.”</i></p> <p><i>“Me sentí con mucho temor de contagiarme, parecía que no tenía vacaciones porque no podía relajarme. Tenía ganas de salir, pero a la vez sentía que estaba en una película de zombis.”</i></p> <p><i>“Sentí que no tenía vacaciones en marzo mientras estuvimos en cuarentena, porque las reales vacaciones fueron las de febrero, nunca me habían dado tantas vacaciones tan seguido: (...)”</i></p>
E20	<p><i>“Mucha incomodidad, ya que deseaba usar esos días para viajar, y el período de vacaciones en cuarentena fue impuesto.”</i></p> <p><i>“No las sentí como vacaciones ya que la única variación era poder ver tele y no levantarme para la reunión de las 8am, sentí esos días como días normales de trabajo, pero con menos carga.”</i></p> <p><i>“Como que no había salido de vacaciones y continuaba en la rutina ya que no hubo espacio para desconexión u actividades de entretenimiento más allá de Netflix y leer.”</i></p>
E24	<p><i>“Sentí que se comenzaron a tomar medidas de respaldo a la estabilidad financiera de la empresa, medias que podrían volverse con el tiempo más rígidas y graves a mi estabilidad laboral.”</i></p> <p><i>“Preocupado porque pensaba que después de las vacaciones podían venir, despidos, suspensiones, etc.”</i></p>

	<i>“En mis vacaciones obligadas por el Covid, al regresar me sentí incómodo, porque sentía que en cualquier momento anunciarían mi suspensión o despido, (...)”</i>
--	--

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, en estos casos presentados, el trabajador conoce la definición de descanso vacacional y el nivel de actividad para poder obtener la recuperación necesaria del desgaste psicofisiológico ejercido en su relación laboral.

- **Relación laboral:** Aplicación de la normativa laboral por parte del empleador y los canales de comunicación para la exposición de éstos.

Por otro lado, el trabajador también se da cuenta del cumplimiento de la normativa laboral por parte de su empleador, de la motivación económica que tenía éste, así como de las posibles alternativas que podrían sobrevenir en su relación laboral. Con excepción de los entrevistados E1, E21, E25 y E28, la mayoría de entrevistados manifiesta conocimiento de la aplicación de la norma por parte de su empleador. A continuación, se presenta la manifestación de seis (06) entrevistados:

Tabla 16.- Aplicación de la normativa del Empleador – percepción de motivos

Entrevistado	Manifiesto
E7	<i>“Sentí que la empresa se estaba aprovechando del contexto de emergencia sanitaria y social.”</i> <i>“Muy estresada, porque me cambiaron de área y tenía más trabajo porque había despidos que no se reemplazaban y el trabajo se distribuía entre los que quedábamos.”</i>
E10	<i>“Independientemente de que la ley le dé la potestad a la empresa para que pueda mandar a la gente de vacaciones, creo que el tema de la coordinación o acuerdo con el trabajador siempre debe darse, se aprovecharon de la coyuntura para reducir vacaciones acumuladas y hasta consumir las que aún no se ganaban.”</i> <i>“Con mucha incertidumbre porque cada semana despedían personal en la empresa y uno no sabía si era el siguiente o cuando vuelvas de las vacaciones ya no ibas a seguir.”</i>
E13	<i>“Aliviada, porque aún tenía mi trabajo, pero preocupada porque me informaron que me iban a reducir el sueldo, me redujeron 300 soles los cuales movieron mi estabilidad financiera porque con la pandemia se volvió mi única fuente de ingresos (...)”</i>
E15	<i>“Decepcionada porque sentí que mis vacaciones se desvanecían y no disfrutaba de mi derecho vacacional de disfrutar, estaba encerrada en casa y solo le beneficiaba al empleador.”</i>

	<i>“Primero feliz porque no me iba a exponer al contagio, pero luego me di cuenta de que eran unas vacaciones engañosas.”</i>
E17	<i>“Sentí que se querían ahorrar con mi ausencia.”</i>
E30	<i>“(…) nos enviaron a casi todos de vacaciones, recibí un correo en el que mi jefe me comunicaba que los días que ya habían pasado (una semana), se me consideraría como vacaciones y así hasta terminar la cuarentena, sin importar cómo me sentía anímicamente.”</i>

Fuente: Elaboración propia

Hasta esta etapa de la experiencia vivida en el fenómeno, los trabajadores señalan vivencias en las cuales se presentan dificultades que estarían alterando la dinámica de sus relaciones personales y de su entorno, las cuales podrían generar casos de Estrés, Ansiedad o Depresión.

En una relación, la existencia de la comunicación es vital para su desarrollo en beneficio de las partes. Conforme se observa en las siguientes manifestaciones, los empleadores poco desarrollaron espacios de comunicación con los trabajadores respecto de lo que estaba sucediendo en la empresa. La mayoría de los participantes no señala la existencia de un canal de comunicación con su empleador, como lo precisan los siguientes cinco (05) entrevistados:

Tabla 17.- Diseño de canales de comunicación ante la crisis

Entrevistado	Manifiesto
E2	<i>“Primero pensé que estaba colaborando con la empresa por la pandemia, porque me dijeron que tome dos semanas de vacaciones, que me ponga la camiseta para que la empresa no quiebre ya que no éramos servicio esencial, pero después me dijeron que tenía que salir el mes completo, después me enviaron un correo con un formato de vacaciones en la que me programaron un mes más, período que aún no había terminado de ganar (de ese período solo tenía 20 días ganados). Cuando terminaron los dos meses me llamaron para decir que me tenían que cesar.”</i>
E19	<i>“En general bien, tranquilo, tenía el soporte familiar para estar con ellos, pero hubo días con ansiedad e incertidumbre, ya que la comunicación con mis compañeros en la empresa se mantuvo y saber que la medida no era uniforme con todo el personal y eran más bien casos puntuales, me hacían sentir preocupado.”</i>
E24	<i>Mantener el contacto con mis clientes potenciales buscando la manera de reactivar sus proyectos, también capacitación personal de manera virtual.</i>
E29	<i>Tensionada, con temor, sin descanso, además de incómoda porque desde ese momento el trabajo era en mi casa, sin horarios claros ni descanso los fines de semana.</i>

E30	<i>“(…) recibí un correo en el que mi jefe me comunicaba que los días que ya habían pasado (una semana), se me consideraría como vacaciones y así hasta terminar la cuarentena, sin importar cómo me sentía anímicamente.”</i>
-----	--

Fuente: Elaboración propia

La emergencia sanitaria establece un espacio de cuarentena para aquellos que al haber tenido contacto con una persona enferma (casos sospechosos, probables o confirmados) deben de pasar el espacio respectivo de incubación bajo observación a fin de poder determinar la existencia de la enfermedad en el individuo. Sin embargo, en el Perú, dada la rapidez de la expansión de la enfermedad, el que la capa hospitalaria no se estaba dando abasto para brindar atención a la cantidad de personas contagiadas con la COVID-19, así como tampoco se abastecía el proceso de diagnóstico de la enfermedad, se determinó apoyar la Emergencia sanitaria con el Estado de emergencia. En este sentido se restringió la movilidad de toda la población en el periodo de estudio (con excepción de los servicios básicos), modificándose esta restricción de manera posterior.

- **Convivencia:** Influencia de la familia en el trabajador.

Esta restricción significó que los trabajadores a quienes se les otorgó vacaciones gozaran de las mismas en un entorno familiar (familia, amigos) o solos, generándose nuevamente espacios alterados de su dinámica diaria, con la respectiva presencia de sintomatología asociada al Estrés, Ansiedad o Depresión, sobre todo en aquellos que tenían a la familia lejos, debido a la restricción de la libertad de libre tránsito (libertad dispuesta en la Constitución Política del Perú) por el Estado de Emergencia. Con excepción de los entrevistados E2, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E16, E20, E23, E24, E25 y E28, una gran parte de los entrevistados considera importante su entorno familiar. A continuación, se presentan siete (07) manifestaciones:

Tabla 18.- Influencia de la familia en el trabajador

Entrevistado	Manifiesto
E3	<i>“Triste, preocupado, con mucho miedo, con mucho dolor de recibir las noticias de pérdidas de personas muy cercanas.”</i>
E4	<i>“Yo tenía vacaciones programadas para el mes de setiembre 2020 porque estaba programado mi matrimonio, pero me adelantaron las vacaciones para marzo y abril, me sentí muy mal porque además que en ese momento no podía disponer de mi tiempo como en una situación normal, tenía varias personas de mi familia en situación de gravedad por el contagio, se me había agotado el tiempo que había reservado para mi matrimonio, el cual no se llevó a cabo, siento que me perjudiqué en varios aspectos, lo que me afectó mucho.”</i>

E17	<p><i>“Sentí que puedo ser más útil y productivo para mi desarrollo personal y familiar.”</i></p> <p><i>“Un viaje en pareja de turismo y desarrollo cultural. Hace dos años antes de la pandemia.”</i></p>
E18	<p><i>“Miedo y mucha incertidumbre acerca del sustento económico de mi familia.”</i></p> <p><i>“Las últimas vacaciones mías fueron en diciembre del 2021 y me sentí bien porque visité a mis padres en Chiclayo. Mis últimas vacaciones antes de la pandemia fueron en febrero del 2018, me casé.”</i></p>
E21	<i>“Relajada, aliviada porque tenía a mi familia junto a mí.”</i>
E26	<p><i>“Preocupada, pero aun así compartía con mi familia.”</i></p> <p><i>“Fueron muchísimos mejores, salía de viaje, reuniones familiares y con amistades.”</i></p>
E29	<i>“Me sentía sola, estaba muy triste porque no podía viajar a ver a mis padres, aunque haciendo cuarentena en su casa, pero quería estar junto a ellos y no pude.”</i>

Fuente: Elaboración propia

- **Actividades desarrolladas:** Actividades de disfrute, desconexión y recuperación, actividades propias del cuidado personal y del espacio familiar.

El compartir actividades con el entorno, señala nuestra capacidad de adaptación a escenarios favorables o desfavorables. Los participantes manifestaron desarrollar actividades de cuidado personal y de cuidado familiar durante sus vacaciones, pero también mostraron desarrollar actividades que les permitió ser resilientes, es decir, superar su estado inicial provocado por el otorgamiento de las vacaciones bajo la facultad directriz del empleador, y tratar de disfrutarlas a pesar de la experiencia. Con excepción de los entrevistados E7 y E18, los entrevistados manifiestan haber desarrollados actividades de desconexión y recuperación. Asimismo, con excepción de los entrevistados E6, E12, E23, E25, y E28, los demás entrevistados señalaron dedicar un espacio de tiempo a su cuidado personal como razón principal para superar la etapa de crisis, como se detalla a continuación en catorce (14) manifestaciones:

Tabla 19.- Actividades desarrolladas durante el descanso vacacional

Entrevistado	Manifiesto
E4	<i>“Primero realizaba actividades propias de mi casa como limpiar, acomodar o reparar cosas, aprendí a cocinar. Luego comencé a ver series y películas.”</i>
E7	<i>“Actividades de la casa y buscando un nuevo trabajo.”</i>
E8	<i>Me quedé en casa, tenía miedo de trabajar por necesidad, tuve que aceptar trabajos eventuales.</i>
E11	<i>“Los que hacerles de mi hogar, atender a la familia, darles soporte emocional.”</i>

E12	<i>“Ver televisión, las noticias, ver Netflix.”</i> <i>“Bastante aburrida y asustada a la vez, no tenía forma de gozar las vacaciones, ni siquiera se notaba que fueran vacaciones.”</i>
E13	<i>“Me enfoqué en cocinar, en ordenar mi espacio para cuando vuelva a trabajar ya que no tenía un lugar de oficina en casa; pero no disfruté de lo que hacía ya que tenía miedo de que al volver de vacaciones me despidan.”</i>
E16	<i>“Hice arreglos en casa, preparaba postres para mi familia, traté de hacer actividades entretenidas para olvidarme de la situación pandémica.”</i>
E20	<i>“Tuve algunos días donde igual me conecte a trabajar ya que al estar encerrados sin poder salir me sentía mal de estar en casa y no avanzar “o apoyar”, los días que no trabaje hice deberes de la casa y leer.”</i>
E21	<i>“Justo días antes llegaron mis padres de provincia, así que compartimos tiempo juntos y hacer actividades de la casa como cocinar, limpiar, lavar, además de leer, dormir, etc.”</i>
E25	<i>“video Juegos, Stremming”</i> <i>“sentí que no habían sido las que quería”</i>
E26	<i>“Encerrada y estresada por no saber cómo sería la situación en mi centro de trabajo más adelante.”</i>
E27	<i>“Ver NETFLIX, Prime y Ejercicios en casa.”</i>
E29	<i>“Ver videos de YouTube para aprender a hacer las cosas de casas desde cero, leer, ver series, etc.”</i>
E30	<i>“Cultivar lo que pude con las semillas residuales de la cocina (limón, palta, tomate), reciclar, ordenar mis archivos de la computadora, ver series.”</i>

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los participantes manifestó que el realizar las labores propias del hogar durante la cuarentena, fue una de las actividades principales. Liberado este espacio, es el ver películas o canales de streaming las que permitieron distraer sus pensamientos acerca de la pandemia, así como una forma de disfrutar sus vacaciones. Otro detalle expresado es la lectura, el hacer ejercicios, el reciclar, ordenar, entre otros.

Sin embargo, prima la sensación de “no haber salido de vacaciones”, debido a que la mayoría de los participantes entrevistados señalan que el salir de viaje es una primera opción al momento de ejercer el goce y disfrute de sus vacaciones. Esta información fue obtenida cuando se les preguntó por sus vacaciones gozadas con anterioridad a la pandemia de la COVID-19, como se señala en las siguientes trece (13) manifestaciones:

Tabla 20.- Definición de actividades en vacaciones

Entrevistado	Manifiesto
E1	<i>“Fueron muy divertidas, en el carnaval de Cajamarca, en febrero del 2020”</i>
E2	<i>“Fueron muy relajantes, en el Valle Sagrado en Julio de 2019”</i>
E3	<i>“En mis vacaciones anteriores tuvimos reencuentro familiar en Ayacucho en Julio de 2019”</i>

E4	<i>“Mis vacaciones anteriores fueron maravillosas, en la playa Zorritos con mi familia en el verano de 2019”</i>
E8	<i>“Tomaba mis vacaciones por días alternando con mi compañera para que me cubra y poder hacer viajes cortos a sitios novedosos”.</i>
E11	<i>“fueron divertidas porque viajé, las tomé un mes antes de la pandemia”.</i>
E12	<i>“Viaje al extranjero, me fui a las playas de San Andrés en Colombia en el año 2019”</i>
E15	<i>“Me fui a Piura, estuve con mis padres y hermanos, mis anteriores vacaciones fueron en el 2019”</i>
E16	<i>“Fueron muy bonitas, hice un viaje con amigas a Cusco por una semana y la pasamos súper bien; eso fue hace un año y medio antes de la pandemia”</i>
E22	<i>“En las vacaciones anteriores pude viajar, disfrutar el tiempo compartiendo con la familia. mis últimas vacaciones fueron en el año 2018”</i>
E23	<i>“Mis vacaciones anteriores fueron muy relajantes, me fui a Tarapoto a un resort para descansar en medio de la naturaleza hace tres años”</i>
E27	<i>“Me fui en viaje grupal a Cancún con mis amigas del colegio, fue muy divertido, relajante, disfruté al máximo, en el 2019”</i>
E28	<i>“Viajé a Huánuco y Tingo María. Fue semanas antes de la pandemia”</i>

Fuente: Elaboración propia

Como se señaló en líneas anteriores, el quiebre de la dinámica regular de una persona puede generar un problema psicosocial si éste no es atendido a tiempo principalmente en su detección. Las emociones y estados de ánimo son predisposiciones para la acción, y dependiendo del estado de ánimo en el que se encuentra una persona, se condiciona la forma en cómo efectúa sus acciones (López, 2010).

- **Categoría Salud mental:** Estrés, Ansiedad Depresión (considerando que no corresponde el diagnóstico de los casos asociados, solo nos limitaremos a presentar sintomatología, sentimientos u emociones).

Dentro de las entrevistas realizadas, se observa que existe, además del lenguaje corporal, un lenguaje verbal a través del cual los entrevistados señalan tener un sentimiento u emoción. Esta expresión se realiza a través del verbo “sentir” (en su conjugación) como una forma de expresión de su experiencia en el fenómeno materia de la presente investigación. Si bien es cierto, todos los entrevistados mostraron emoción, sentimiento o manifestación, para fines didácticos se mostrarán las manifestaciones de nueve entrevistados como se visualiza en al Tabla 21:

Tabla 21.- Expresiones verbales de participantes en relación con el sentimiento

Entrevistado	Manifiesto
E2	<p><i>“Primero pensé que estaba colaborando con la empresa por la pandemia, porque me dijeron que tome dos semanas de vacaciones, que me ponga la camiseta para que la empresa no quiebre ya que no éramos servicio esencial, pero después me dijeron que tenía que salir el mes completo, después me enviaron un correo con un formato de vacaciones en la que me programaron un mes más, período que aún no había terminado de ganar (de ese período solo tenía 20 días ganados). Cuando terminaron los dos meses me llamaron para decir que me tenían que cesar.”</i></p> <p><i>“Limpiar, hacer ejercicios dentro de casa y aprender a cocinar, todo para tratar de pensar algo diferente a las noticias.”</i></p> <p><i>“Sentí mucho miedo por lo que estaba pasando en el mundo entero, ni si quiera sentía que estaba de vacaciones, cada día al despertar parecía que era un mal sueño, pero era realidad.”</i></p> <p><i>“Cuando terminaron las vacaciones de la cuarentena, me sentí más triste respecto a mi trabajo porque ya no regresé, me despidieron.”</i></p>
E3	<p><i>“Muy confundido porque como recursos humanos sé que las vacaciones son para disfrutar y con la situación que se vivía a nivel mundial no podía pensar en disfrutar, tuve un familiar en UCI por el Covid y sé que hay una ley de 7 días de licencia con goce por tener familiar con enfermedad terminal, pero a mí me enviaron de vacaciones”</i></p> <p><i>“Me dediqué a investigar todo sobre el Covid para ayudar en todo lo que pueda en mi casa, a buscar precios de oxígeno”</i></p> <p><i>“Triste, preocupado, con mucho miedo, con mucho dolor de recibir las noticias de pérdidas de personas muy cercanas.”</i></p> <p><i>“Muy raro porque al terminar las vacaciones, comenzó el trabajo remoto y no tenía contacto con las personas, la videollamada era algo diferente a lo que había hecho hasta ese momento en el trabajo, ahora es algo común.”</i></p>
E16	<p><i>“Me sentí molesta. No me pareció correcto, no me correspondía ya que te llevaba menos de un año en la empresa y yo las tenía pensadas para una situación específica.”</i></p> <p><i>“Hice arreglos en casa, preparaba postres para mi familia, traté de hacer actividades entretenidas para olvidarme de la situación pandémica.”</i></p> <p><i>“Al inicio estaba molesta, pero con el pasar de los días me despejé haciendo cosas productivas en mi casa, de igual manera me sentía atrapada de no poder disfrutar ya que me hubiese encantado viajar.”</i></p> <p><i>“Ya no me gustaba mi trabajo, estaba molesta con los directivos y con recursos humanos por esas decisiones, cuando cumplí el año (4 meses después) renuncié.”</i></p>
E17	<p><i>“Sentí que se querían ahorrar con mi ausencia.”</i></p> <p><i>“Sentí que puedo ser más útil y productivo para mi desarrollo personal y familiar.”</i></p> <p><i>“Sentí que el trabajo puede evolucionar para tener mayor tiempo personal y acomodarme con la tecnología para producir más aun y dar tiempo de calidad a la familia”</i></p>

E19	<p><i>“Sentí incertidumbre y ansiedad, pensé que esa era una medida previa a mi desvinculación de la empresa, (...)”</i></p> <p><i>“En general bien, tranquilo, tenía el soporte familiar para estar con ellos, pero hubo días con ansiedad e incertidumbre, ya que la comunicación con mis compañeros en la empresa se mantuvo y saber que la medida no era uniforme con todo el personal y eran más bien casos puntuales, me hacían sentir preocupado.”</i></p> <p><i>“Me sentí bien, tranquilo, aunque la preocupación por que otra medida podría tomar la empresa conmigo estaba latente, ya que seguían los casos de vacaciones forzadas, en algunos casos las vacaciones se extendieron por más de un mes o suspensión perfecta, inclusive desvinculaciones, entonces si me sentí un poco más tranquilo pero el ambiente que viví por cómo se abordaron los casos y se iban tomando medidas, si me generaba ansiedad y la incertidumbre de cuál es la siguiente medida que tomaran conmigo estaba presente.”</i></p>
E23	<p><i>“En realidad, me pareció injusto, en particular a mi área no la obligaron, pero la indujeron a que se tomará por consideración a la crisis que atravesará la empresa, eso me indigna mucho porque la empresa muchas veces no tuvo consideración en despedir arbitrariamente a algunos colaboradores.”</i></p> <p><i>“La mayoría del tiempo dormir, no quería hacer nada en realidad, sólo lo básico, comer, dormir, asearme, paraba todo el día en pijama.”</i></p> <p><i>“Impotencia, por hacerme tomar unas vacaciones no planeadas, no quería saber nada de nada, sentía que me podía morir en cualquier momento, que el virus estaba en el aire, literalmente no quise salir de mi cama por días, no salía de mi cuarto, despertaba y tenía ganas profundas de llorar por tantas noticias tristes.”</i></p> <p><i>“Bastante insatisfecha, decepcionada por las medidas tomadas.”</i></p>
E26	<p><i>“Molestia, porque no era vacaciones, por que disponían de mis beneficios como trabajadora.”</i></p> <p><i>“Encerrada y estresada por no saber cómo sería la situación en mi centro de trabajo más adelante.”</i></p> <p><i>“Preocupada, pero aun así compartía con mi familia.”</i></p> <p><i>“Con temor por la exposición del virus.”</i></p>
E28	<p><i>“Yo sentí que no era justo, pero a la vez tenía que apoyar a la empresa que se había portado bien conmigo.”</i></p> <p><i>“Sentía que mis vacaciones estaban siendo desperdiciadas. Porque pude estar de viaje en algún lugar del interior del Perú, pero no se podía por la cuarentena.”</i></p> <p><i>“Sentí que no las había aprovechado y que había obtenido malos hábitos, subí mucho de peso, estaba sedentario.”</i></p>
E30	<p><i>“No terminaba de entender qué estaba pasando en el mundo y pasé a no entender lo que estaba pasando en mi trabajo, nos enviaron a casi todos de vacaciones, recibí un correo en el que mi jefe me comunicaba que los días que ya habían pasado (una semana), se me consideraría como vacaciones y así hasta terminar la cuarentena, sin importar cómo me sentía anímicamente.”</i></p>

	<p><i>“Me sentía confundido por lo que pasaba en el mundo, temeroso cuidándome extremadamente, pensando hasta cuándo estaríamos encerrados ya que se prolongaba cada vez.”</i></p> <p><i>“Me sentí muy inseguro porque no se tenía las cosas muy claras, aún no existían las vacunas, todo cambió, la oficina tenía los protocolos de la nueva normalidad, plásticos protectores, olor a lejía por todas partes, nos enviaron a trabajar desde casa.”</i></p>
--	---

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar algunos entrevistados mostraron sentimientos de incertidumbre, ansiedad, falta de justicia, y falta de consideración al momento en que se les comunicó el otorgamiento de las vacaciones dada la facultad directriz del empleador. Este sentimiento fue trasladado al proceso de descanso vacacional en el que mostraron preocupación, pérdida, confusión y temor por hechos propios de la relación laboral. Es así que cuando retornaron a su labor tuvieron igualmente, sentimientos de preocupación, desaprovechamiento e inseguridad.

Los estilos de pensamiento al abordar un problema psicosocial generarían en mayor probabilidad el que se desarrollen casos de estrés, ansiedad o depresión. Conforme se establece en el CIE-10, existen síntomas generados por sentimientos u otros que se pueden asociar a las características de los casos expuestos:

Tabla 22.- Síntomas u otros con posible asociación a Ansiedad, Depresión y Estrés

Sentimientos /emociones / síntomas del entrevistado	Enfermedad psicosocial	Sentimientos /emociones / síntomas del entrevistado	Enfermedad psicosocial
Confusión	Ansiedad	No poder dormir	Depresión
Cuidado extremo	Ansiedad	No poder pensar	Depresión
Frustración	Ansiedad	Olvido	Depresión
Impotencia	Ansiedad	Pérdida	Depresión
Incertidumbre	Ansiedad	Profunda tristeza	Depresión
Incomodidad	Ansiedad	Soledad	Depresión
Insatisfacción	Ansiedad	Tristeza	Depresión
Inseguridad	Ansiedad	Dolor	Depresión / Estrés
Miedo	Ansiedad	Aburrimiento	Estrés
Miedo a morir	Ansiedad	Decepción	Estrés
Miedo al contagio	Ansiedad	Desgano	Estrés
Molestia	Ansiedad	Engaño	Estrés
No disfrute	Ansiedad	Equivocación en la percepción	Estrés
Preocupación	Ansiedad	Estrés	Estrés
Raro	Ansiedad	Falta de adaptación al cambio	Estrés
Temor a morir	Ansiedad	Fastidio	Estrés
Temor al contagio	Ansiedad	No podía disponer del tiempo	Estrés
Tensión	Ansiedad	Rutina	Estrés
Volver a la rutina	Ansiedad	Sentirse inducida	Estrés
Desconcentración	Ansiedad/Depresión	Sin descanso	Estrés
Extrañar	Ansiedad/Depresión	Susto	Estrés
Desperdicio de tiempo	Depresión	Resignación	Estrés
Indignación	Depresión	Malestar	Estrés / Depresión
Injusticia	Depresión	Trastorno del apetito	Estrés / Depresión
Mal emocionalmente	Depresión	Encerrada	Estrés / Depresión
No me gusta mi trabajo	Depresión		

Fuente: Elaboración propia

En este sentido, el trasladar la relación antes descrita a las manifestaciones de los participantes, permite observar la situación de salud mental de éstos en cada etapa de la entrevista, por ende, en cada etapa del fenómeno experimentado.

Se precisa, además que no todos los participantes mostraron síntomas, sentimientos u otros en su manifestación, a los cuales, por un tema de presentación de la información se les consignó el código “nd” equivalente a “no data”.

Tabla 23.- Situación de salud mental del trabajador en cada etapa

PREGUNTAS ENTREVISTA	1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?	2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?	3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)	5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.
E1	Ansiedad	nd	Ansiedad	Ansiedad
E2	nd	Ansiedad	Ansiedad	Depresión
E3	Ansiedad	Ansiedad	Depresión	Ansiedad
E4	Estrés / Depresión	nd	Ansiedad	Ansiedad
E5	Ansiedad	nd	nd	Ansiedad
E6	Ansiedad	nd	nd	Estrés
E7	nd	nd	Ansiedad	Estrés
E8	Depresión	Estrés	Depresión	Estrés
E9	Ansiedad	nd	nd	nd
E10	nd	Estrés / Depresión	Ansiedad	Estrés
E11	Depresión	Estrés	nd	nd
E12	Estrés	nd	Estrés	Ansiedad / Estrés
E13	Estrés / Ansiedad	Ansiedad	Ansiedad	Estrés
E14	Ansiedad	nd	Estrés	Ansiedad
E15	Estrés	nd	Estrés	Depresión
E16	Ansiedad	Estrés	Ansiedad	Depresión
E17	Nd	Ansiedad	nd	nd
E18	Ansiedad	nd	Estrés	Ansiedad
E19	Ansiedad	nd	Ansiedad	Ansiedad
E20	Ansiedad	Estrés / Depresión	nd	Estrés
E21	Ansiedad	nd	Ansiedad	nd
E22	Estrés / Depresión	nd	Depresión	Ansiedad / Depresión
E23	Depresión	Estrés	Ansiedad	Ansiedad / Estrés
E24	Ansiedad	nd	Ansiedad	Ansiedad
E25	Nd	nd	Depresión	Ansiedad
E26	Ansiedad	Estrés / Depresión	Ansiedad	Ansiedad
E27	Ansiedad	nd	nd	nd
E28	Depresión	nd	Depresión	Estrés / Depresión
E29	Ansiedad	nd	Depresión	Estrés
E30	Depresión	nd	Ansiedad	Ansiedad

Fuente: Elaboración propia

Ante la pregunta relacionada al otorgamiento de las vacaciones en uso de la facultad directriz del empleador, la mayoría de los participantes muestra síntomas relacionados a la Ansiedad, sin embargo, también se observó que algunos participantes en su respuesta a la pregunta relacionada a las actividades que desarrolló en las vacaciones otorgadas manifestaron síntomas asociados al Estrés y la Ansiedad; siendo el Estrés una relación entre la persona y el ambiente, en la que el sujeto percibe en qué medida las demandas ambientales constituyen un peligro para su bienestar (Sierra, Ortega, Zubeidat, 2003).

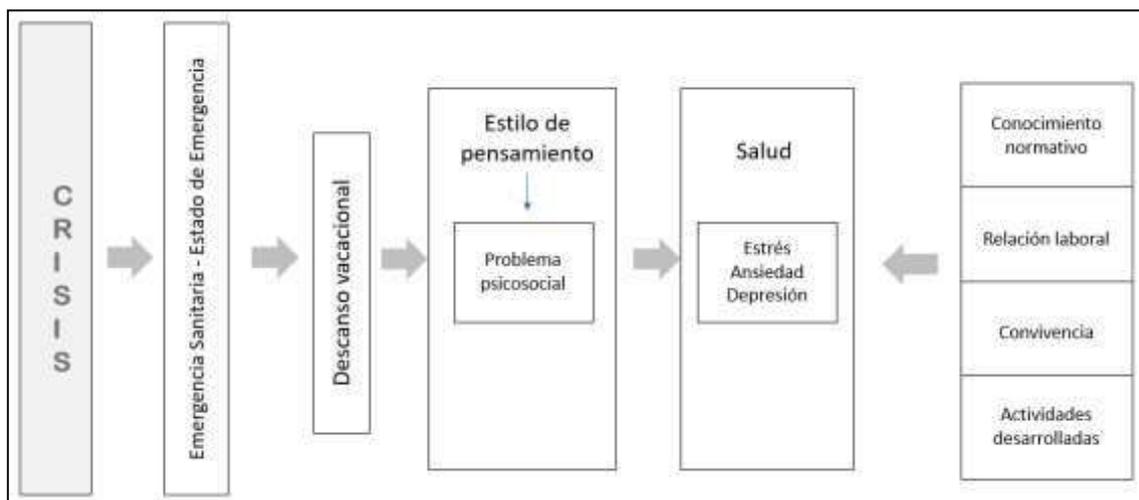
Las personas que están deprimidas experimentan profundos sentimientos de tristeza que pueden resultar invalidantes para desarrollar sus relaciones familiares y sus responsabilidades laborales. A menudo pierden la confianza en sí mismos y se

desvalorizan (MINSA, 2005). Conforme se observa en la Tabla 23, durante el espacio de vacaciones otorgado, se empiezan a visualizar síntomas asociados al Estrés y a la Depresión, manteniéndose la presencia de la Ansiedad conforme las manifestaciones de los participantes.

Finalmente, pasado el espacio vacacional e iniciándose el retorno a las labores, se observa no solo la presencia de sintomatología asociada al Estrés, a la Ansiedad o a la Depresión, si no, la presencia de la combinación de éstos en un mismo individuo, lo cual podría generar contratiempos en la relación laboral y el cumplimiento de actividades y objetivos dispuestos por el empleador.

En atención a lo antes descrito, el equipo de investigación considera establecer un nuevo marco propuesto, que contemple precisamente esta forma de buscar o evitar el cambio ante situaciones que modifiquen o alteren el entorno del trabajador:

Ilustración 9.- Marco Propuesto



Fuente: *Elaboración propia*

CAPÍTULO VI.- DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 DISCUSIÓN

De acuerdo con nuestros resultados, los encuestados, que tomaron vacaciones por instrucción de su empleador, durante la etapa de cuarentena por la pandemia por la COVID – 19, se vieron afectadas en su salud mental.

El empleador, al hacer uso de su facultad directriz en el otorgamiento de vacaciones en una situación de crisis global, podría estar vulnerando el control (propio y arbitrario en sí mismo) “sobre el tiempo libre que hace referencia al grado de decisión que tiene un individuo para elegir realizar una actividad en su tiempo libre” (Fritz, 2006) o periodo de descanso o vacaciones, así como decidir cuándo y cómo realizarla (Colombo, Cifre, 2012).

Durante la Pandemia, la normalización de formas de trabajo como el trabajo remoto, fue para muchas de las empresas una nueva forma de subsistencia ante las restricciones dispuestas por el Estado Peruano. Estas generaron la despersonalización de la relación, no solo por “las maneras en que se dividen las tareas que imposibilitan la realización del ser humano en su trabajo” (Andrés et al., 2015), sino por la disminución de la conciencia de la relación trabajador – empleador referido a la disminución de las posibilidades de relación interpersonal y apoyo social en el entorno laboral (Houtman & Kompier, 1998).

La regulación del tiempo de descanso está ligado a la regulación del tiempo de trabajo, debido a que ambas son mecanismos de protección para el trabajador, como parte no solo de “derechos fundamentales de la persona” (Constitución Política del Perú, 1993) como señala nuestra Constitución Política en su artículo segundo, numerales 15 y 22 referidos a “trabajar libremente, con sujeción a ley” y “al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida” (Constitución Política del Perú, 1993), sino de aquellos derechos que como persona le son inherentes, a los cuales denominamos Derechos Humanos.

“Los derechos humanos o derechos del hombre son derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos

que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados” (Sagastume Gemmell, 1991).

Por otro lado, es necesario precisar “que los derechos fundamentales de la persona son los derechos humanos, disminuyendo el amplio significado de estos últimos y restringiendo a la persona el acceso y goce de los mismos” (Aguilar Cavallo, 2009). Esta identificación fue insertada por Karel Vasak ex funcionario de la UNESCO al sistematizar los derechos humanos, a manera de enseñanza, en tres generaciones (libertad, igualdad y solidaridad) partiendo desde lo individualista a lo solidario. “Esta división de los derechos en generaciones, presentada como obligatoriedad, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos, hace frente de manera negativa al principio establecido en el derecho internacional de la indivisibilidad de los derechos humanos, sin embargo es usada por el derecho constitucional para explicar los derechos fundamentales descritos en la carta magna de un país” (Aguilar Cavallo, 2009), contraponiéndose a lo señalado, en nuestra Constitución Política, que en el artículo 2 numeral 2 señala “igualdad ante la ley y la no discriminación” (Constitución Política del Perú, 1993). Entonces, al considerarse que “determinadas normas sociales van a limitar el interés y la libertad de los individuos en aras del interés y el bienestar colectivo, de lo contrario, la vida en sociedad se haría imposible” (Angie Rivera, 2017), no se debe de perder de vista que dicha restricción es solo un procedimiento, el mismo que debe levantarse cuando se necesite dar atención a aquellos otros derechos humanos de la persona no descritos en su totalidad en una carta magna.

Respecto de las vacaciones Gorelli Hernández señala que “las vacaciones son el derecho contractual de cada trabajador consistente en la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retribuido durante un tiempo prolongado (en la ley peruana 30 días), cuya relación se concreta en función del periodo de trabajo efectivo desarrollado dentro del lapso anual, con el objetivo que el trabajador tenga un período de descanso y pueda desarrollar su recuperación física y psíquica a través del ocio y esparcimiento” (Gorelli Hernández, 2014). Otro autor como Luis Esquerra Escudero (Gorelli Hernández, 2014) considera que el significado fundamental de las vacaciones consiste en “proporcionar un largo espacio de descanso para la recuperación completa, tanto psicológica como física, más consiguiendo otros fines des alienantes”, es decir, dejar la rutina adquirida en el

tiempo de labor desarrollado para la organización, lo que apuntalaría de alguna manera el hecho que el descanso es más que solidaridad e igualdad, es libertad.

En el Perú, el Estado de Emergencia es recogido por primera vez en la Carta Magna de 1979, aplicándose en muchas y diversas ocasiones, siendo herramienta del quehacer institucional ordinario del gobierno de turno para hacer frente a situaciones en las que había que garantizar la seguridad del ciudadano. En la anterior Carta Magna y en la actual (1993) “cuatro son los derechos fundamentales que se restringen una vez que entra en vigencia un estado de emergencia y son la libertad y seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, la libertad de reunión y la libertad de tránsito en el territorio nacional” (Abraham Siles, 2017). Sin embargo, este régimen de excepción (el otro es el estado de sitio) se aplica indistintamente de si la emergencia es provocada por una catástrofe a raíz de un evento natural de gran magnitud que afecta a la población, o si es provocada por acciones de índole sociopolítico, como son la subversión, el terrorismo, la guerra, etc. No existe un tratamiento constitucional diferenciado según el grado o la naturaleza (Abraham Siles, 2017).

Para enfrentar la pandemia por la COVID – 19, el Estado Peruano implementó una serie de mecanismos legales con el fin de brindar la seguridad que la población necesitaba, encontrándose entre ellos la declaración de la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia (D. S. N° 044-2020-PCM, 2020). A través de la declaración de la emergencia sanitaria, se buscó delimitar al grupo poblacional que se encontraba infectado con la COVID – 19, llevándolos a cuarentena, es decir, a un periodo de no movilización dentro de un espacio determinado (en este caso su propio domicilio). Sin embargo, dada la magnitud de esta enfermedad y las dificultades presentadas por falta de herramientas, materiales y sobre todo por el incremento de la curva de infectados y fallecimientos a nivel nacional (debido en muchos casos a la ausencia de conciencia del grado de infección) se hizo uso del estado de excepción: Estado de Emergencia. En esta etapa, la estrategia de atención para la enfermedad hizo un cambio, y ya no solo se restringió la movilidad de quienes estaban infectados, sino de aquellos que probablemente aún no lo estaban.

Este aislamiento obligatorio (cuarentena) generó en la población laboral un sentimiento de incertidumbre, el mismo que trató de paliarse por parte del gobierno, a través de bonos

económicos, créditos con tasas mínimas de interés, liberación de CTS y AFP, siendo una de las herramientas más usadas el otorgamiento de vacaciones a través de la facultad directriz del empleador.

Es sabido que la permanencia de niveles óptimos de productividad permite la sobrevivencia de cualquier organización y que para lograr estos niveles, la organización tiene que hacer frente a las exigencias de la competencia y a su vez, a las exigencias propias para ser competitivos, por ello, los miembros de la organización, se ven sometidos a gestionar decisiones de alta importancia, para mantenerse actualizados con los adelantos tecnológicos, introducir los cambios necesarios e innovar, generando estados abrumadores en mayor o menor grado en los trabajadores, que, si bien es cierto, de alguna manera son positivos, en otra resalta la incapacidad ante la sobredemanda (Salom y D'Anello, 1994). Las reacciones negativas a esta sobredemanda “pueden generar dificultades familiares, económicas o laborales, las cuales son sorteadas por las personas de acuerdo con sus capacidades individuales para enfrentar conflictos” (Ministerio de Salud, 2005). Si las reacciones como el estrés, la irritabilidad o el decaimiento de ánimo se prolongan llegarán a afectar la vida cotidiana del trabajador y por ende la relación con su entorno social, siendo parte de este entorno la organización o empresa.

Cuando se trata de emergencias y desastres, la comunicación es un espacio que debe de ser planificado con anticipación y detalle, a fin de que permita la toma de decisiones y la movilización de recursos en la debida oportunidad (OPS/OMS, 2009). En una emergencia prima la incertidumbre y la comunicación reactiva, debiendo las áreas de recursos humanos como líderes buscar hacer la comunicación más proactiva y la información más transversal. Esta forma de actuación de la empresa podría permitir la disminución de la sobredemanda emocional a la capacidad del trabajador, y por tanto, menor afectación a la relación laboral y salud mental del trabajador.

En los años cincuenta, la OMS promociona la primera definición de salud mental que incluye tres criterios “para definir a una persona mentalmente sana: la primera, el alcanzar una síntesis satisfactoria de los propios instintos potencialmente conflictivos, la segunda, el establecer y mantener relaciones armónicas con los demás, y la tercera la posibilidad de modificar el ambiente físico y social” (Miranda Hiriart, 2018).

Estas definiciones, conllevan a establecer que el trabajo, al ser una actividad desarrollada para subsistir, va a condicionar nuestro bienestar, pues aporta bienestar, autoestima, mejora en la realización personal y en la realización social, pero a su vez, proporciona efectos negativos ante la falta de éste o la pérdida del mismo (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

Los problemas psicosociales “son dificultades generadas por la alteración de la estructura y dinámica de las relaciones entre las personas o entre éstas y su ambiente” (Ley N° 30947-MINSA, 2019).

“Los agentes psicosociales son elementos socioculturales de una comunidad que en un momento dado pueden provocar desajustes emocionales y alteraciones de conducta, en un grupo de individuos considerados como huéspedes susceptibles” (León Padilla, 1975). “Estos agentes se convierten en estímulos psicosociales que según el programa psicobiológico del trabajador (o de quien lo reciba) pueden generar mecanismos de afrontamiento (positivos o negativos) y posteriormente convertirse en un precursor de enfermedad, que, dependiendo de su alargamiento, se convertirá en una enfermedad, que influirá en su medio laboral y familiar, y en su programa psicobiológico; repitiendo el círculo vicioso de interacciones” (OMS, 1988).

Al definirse el stress como una situación de “tensión negativa en las emociones, procesos de pensamiento, conducta y condición física de una persona” (Newstrom, 2011), el cual se asocia a la ansiedad y a la depresión, el uso de la facultad directriz en el otorgamiento de vacaciones en una situación de crisis global podría ser generador de este tipo de situación, afectando la salud mental del trabajador.

Descartes, en su filosofía, postulaba que el ser humano se convierte en el tipo de ser que es, porque piensa, dice y concluye “yo pienso, luego existo” (López, 2010). Considerando ello, se observa la existencia de estilos de pensamiento en las manifestaciones de los participantes, que según Robert J. Sternberg son preferencias individuales por tareas y por procesos mentales en la interacción con el ambiente, ya sean personas o situaciones, en el desarrollo y en la socialización. Estos estilos de pensamiento estarían probablemente asociados a tendencias a buscar o a evitar el cambio a la hora de abordar los diferentes problemas o cuestiones, tornándose en Liberales o Conservadores (Luis E; Ana D; Rosario Q; 2001), como lo es por ejemplo la experiencia descrita por el participante E7,

quien a pesar de sentir que lo estaban “cosificando”, él prefirió deshacerse de esa etiqueta y probar de realizar nuevas formas de hacer las cosas: *“Sentí que el trabajo puede evolucionar para tener mayor tiempo personal y acomodarme con la tecnología para producir más aun y dar tiempo de calidad a la familia”*.

6.2 CONCLUSIONES

- a. El otorgamiento de vacaciones por instrucción del empleador haciendo uso de su facultad directriz, durante la pandemia por la COVID – 19 y que no fue previamente programado para el período de investigación, generó síntomas, sentimientos u otros que afectó la salud mental de los trabajadores. A la vez, permitió se establezcan nuevos espacios de relacionamiento con la familia, con su propio desarrollo personal y la realización de actividades cotidianas dentro de casa, a las que no podían dedicarse mientras trabajaban de manera presencial antes de la pandemia.
- b. Los canales de comunicación dispuestos entre la empresa y el trabajador, no desarrollaron una planificación de comunicación preventiva ante una emergencia, lo cual generó incertidumbre respecto del futuro de la relación laboral, afectando con ello la salud mental del trabajador, no solo al momento del otorgamiento de las vacaciones, sino durante sus vacaciones, y en los casos correspondientes, a su retorno.
- c. El estilo de pensamiento de un trabajador define la manera de cómo hacer frente a situaciones que vulneran su espacio vital, y que de no ser identificadas, podrían convertirse en problemas psicosociales con la generación de casos de ansiedad, estrés y depresión.

6.3 RECOMENDACIONES

Respecto a la legislación laboral, se recomienda que este estudio se considere como referencia para una actualización futura de la misma, al ser el contexto de pandemia, una situación sin precedentes en las últimas décadas, esta no se encuentra contemplada en nuestra legislación referida al descanso vacacional, se recomienda evaluar el otorgamiento reservando días para ser tomarlos después de pandemia durante un período en el que los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la

inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, no se encuentren restringidos. De tal manera que del total de vacaciones otorgadas durante el período de crisis, una proporción del goce físico sea tomada en fecha posterior a la etapa de inmovilización.

A las organizaciones, puedan implementar programas de acompañamiento y seguimiento a los trabajadores en condiciones extraordinarias como son las crisis globales, con la participación de un equipo de profesionales como la Asistente Social y Psicólogo, en los que el trabajador cuente con un soporte emocional de manera obligatoria tomando en cuenta la salud ocupacional, cuando el trabajador no pueda hacer un real uso de sus vacaciones que involucra el descanso físico y psicológico. Se recomienda a los líderes de empresas, tomar en cuenta las distintas variables que se involucran en las condiciones de salud mental de sus trabajadores para que puedan implementar políticas dentro de sus organizaciones y de esta manera las condiciones de salud mental del trabajador no sean afectadas, priorizando la preocupación por su talento humano y su salud mental.

A los investigadores, académicos, intelectuales, docentes universitarios, se recomienda profundizar en el tema expuesto, hacer reflexiones y emitir opiniones que favorezca al trabajador y mejore sus condiciones respecto a su salud mental.

ANEXOS

Anexo 01.-Criterio de expertos

Experto 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Lic. Meidy Milena Jara Dominguez
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE CONTENIDO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidatas a Magister en Organización y Dirección de Personas de la Universidad ESAN, se requiere validar el instrumento con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es: **"El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la Covid – 19"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Diseño de investigación
3. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Jersonn Lizarbe Lobatón
 D.N.I: 47860815



Firma

Genoveva Lizbeth Argote Reátegui
 D.N.I: 10373310



Firma

Adelina Chávez Silva
 D.N.I: 08832465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA: OTORGAMIENTO DE VACACIONES Y SALUD MENTAL

N°	Entrevistas a profundidad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Entrevista Semi estructurada							
1	¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?	X		X		X		
2	¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?	X		X		X		
3	¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)	X		X		X		
4	¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuanto tiempo las tomaste?	X		X		X		
5	¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

22 de marzo del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Meidy Milena Jara Domínguez

Especialidad del evaluador: Psicóloga clínica


Firma

Meidy Milena Jara Domínguez
DNI: 46287063

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para explorar la dimensión

Experto 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Lic. Marilyn Perlita Valladolid Córdova

Presente

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidatos a Magister en Organización y Dirección de Personas de la Universidad ESAN, se requiere validar el instrumento con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es: **"El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la Covid – 19"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Diseño de investigación
3. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Jersonn Lizarbe Lobatón

D.N.I.: 47860815



Firma

Genoveva Lizbeth Argote Reátegui

D.N.I.: 10373310



Firma

Adelina Chávez Silva

D.N.I.: 08832465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA: OTORGAMIENTO DE VACACIONES Y SALUD MENTAL

N°	Entrevistas a profundidad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Entrevista <u>Semi</u> estructurada							
1	¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?	X		X		X		
2	¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?	X		X		X		
3	¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (pregunta detalle su respuesta)	X		X		X		
4	¿Cómo fueron sus vacaciones anteriores? ¿Hace cuanto tiempo las tomaste?	X		X		X		
5	¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

16 De marzo del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Marilyn Perita Valladolid Córdova DNI: 72746629

Especialidad del evaluador: Psicóloga Clínica



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Experto 3

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Lic. Rosaura Magdalena Villanueva Torres
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE CONTENIDO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidatas a Magister en Organización y Dirección de Personas de la Universidad ESAN, se requiere validar el instrumento con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

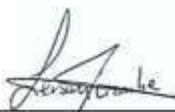
El título de la investigación es: **“El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la Covid – 19”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Diseño de investigación
3. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Jerson Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815



Firma

Genoveva Lizbeth Argote Reátegui

D.N.I: 10373310



Firma

Adelina Chávez Silva

D.N.I: 08832465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA: OTORGAMIENTO DE VACACIONES Y SALUD MENTAL

+

Nº	Entrevistas a profundidad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Entrevista Semi estructurada							
1	¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?					x		Ninguna
2	¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?					x		Ninguna
3	¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)					x		Ninguna
4	¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuanto tiempo las tomaste?					x		Ninguna
5	¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.					x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

17 de marzo del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rosaura Magdalena Villanueva Torres

Especialidad del evaluador: Psicóloga clínica



Firma

Rosaura Magdalena Villanueva Torres
DNI: 72321050

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para explorar la dimensión

Experto 4

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Freddy Jaimes Alvarez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE CONTENIDO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidatos a Magister en Organización y Dirección de Personas de la Universidad ESAN, se requiere validar el instrumento con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

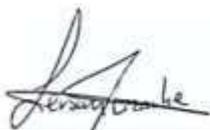
El título de la investigación es: **“El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la COVID – 19”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Diseño de investigación
3. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Jersonn Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815



Firma

Genoveva Lizbeth Argote Reátegui

D.N.I: 10373310



Firma

Adelina Chávez Silva

D.N.I: 08832465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA: OTORGAMIENTO DE VACACIONES Y SALUD MENTAL

+

N°	Entrevistas a profundidad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Entrevista Semi estructurada							
1	¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?	x		x		x		Luego las repreguntas deben enfocarse en sus preocupaciones y creencias sobre cada una de ellas.
2	¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?	x		x		x		Repreguntas: Preguntar si siempre hace lo mismo, si hubo algún cambio y otros
3	¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)	x		x		x		Repreguntas: como se manejó sus preocupaciones
4	¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuanto tiempo las tomaste?	x		x		x		
5	¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.	x		x		x		Repreguntas: ¿sus expectativas o temores se cumplieron?

Observaciones (precisar si hay suficiencia): falta preguntar sobre qué sugerencias dan los entrevistados sobre cómo gestionar las vacaciones. Asimismo, sería interesante preguntar sobre cómo afectaron sus preocupaciones sobre salir de vacaciones en sus decisiones sobre qué haría en vacaciones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

17 de marzo del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Freddy Jaimes Alvarez

DNI: 09887233

Especialidad del evaluador: Psicólogo investigador

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Experto 5

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Luis Felipe Calderón Moncloa

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE CONTENIDO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidatos a Magister en Organización y Dirección de Personas de la Universidad ESAN, se requiere validar el instrumento con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

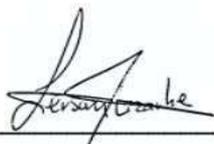
El título de la investigación es: **“El otorgamiento de vacaciones y la salud mental del trabajador del sector privado en tiempos de crisis global por la Covid – 19”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Diseño de investigación
3. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Jersonn Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815



Firma

Genoveva Lizbeth Argote Reátegui

D.N.I: 10373310



Firma

Adelina Chávez Silva

D.N.I: 08832465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA: OTORGAMIENTO DE VACACIONES Y SALUD MENTAL

N°	Entrevistas a profundidad	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Entrevista Semi estructurada							
1	¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?	x		x		x		
2	¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?	x		x		x		
3	¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (pregunta detalle su respuesta)	x		x		x		
4	¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuanto tiempo las tomaste?	x		x		x		Esta debe ser la pregunta 5 "sus últimas vacaciones previas a la cuarentena"
5	¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.	x		x		x		Esta debe ser la pregunta 4

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En la última línea dice "medir la dimensión". La palabra "medir" es inapropiada

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

17 de marzo del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Luis Felipe Calderón Moncloa

DNI: 07580065

Especialidad del evaluador: Psicología gerencial, profesor de postgrado



¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 02.-Entrevistas a trabajadores

ENTREVISTA A TRABAJADOR 1

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Sentí confusión porque en una situación así no podía planificar vacaciones.

- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Veía las noticias para enterarme lo que estaba pasando en el mundo con el Coronavirus y realizaba todas las tareas domésticas que no podía hacer antes porque hasta ese momento no había pasado tanto tiempo seguido en casa.

- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Me sentí con mucho temor de contagiarme, parecía que no tenía vacaciones porque no podía relajarme. Tenía ganas de salir, pero a la vez sentía que estaba en una película de zombis.

- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

Fueron muy divertidas, en el carnaval de Cajamarca, en febrero del 2020.

- 5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

Sentí que no tenía vacaciones en marzo mientras estuvimos en cuarentena, porque las reales vacaciones fueron las de febrero, nunca me habían dado tantas vacaciones tan seguido: Tenía mucho miedo de contagiarme, de morir., Me sentí con mucho temor de contagiarme. Tenía ganas de salir, pero a la vez sentía que estaba en una película de zombis

ENTREVISTA A TRABAJADOR 2

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Primero pensé que estaba colaborando con la empresa por la pandemia, porque me dijeron que tome dos semanas de vacaciones, que me ponga la camiseta para que la empresa no quiebre ya que no éramos servicio esencial, pero después me dijeron que tenía que salir el mes completo, después me enviaron un correo con un formato de vacaciones en la que me programaron un mes más, período que aún no había terminado de ganar (de ese período solo tenía 20 días ganados). Cuando terminaron los dos meses me llamaron para decir que me tenían que cesar.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Limpiar, hacer ejercicios dentro de casa y aprender a cocinar, todo para tratar de pensar algo diferente a las noticias.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Sentí mucho miedo por lo que estaba pasando en el mundo entero, ni si quiera sentía que estaba de vacaciones, cada día al despertar parecía que era un mal sueño, pero era realidad.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Mis vacaciones anteriores fueron muy relajantes, en el Valle Sagrado en Julio de 2019.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Cuando terminaron las vacaciones de la cuarentena, me sentí más triste respecto a mi trabajo porque ya no regresé, me despidieron.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 3

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Muy confundido porque como recursos humanos sé que las vacaciones son para disfrutar y con la situación que se vivía a nivel mundial no podía pensar en disfrutar, tuve un familiar en UCI por el Covid y sé que hay una ley de 7 días de licencia con goce por tener familiar con enfermedad terminal, pero a mí me enviaron de vacaciones

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Me dediqué a investigar todo sobre el Covid para ayudar en todo lo que pueda en mi casa, a buscar precios de oxígeno

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Triste, preocupado, con mucho miedo, con mucho dolor de recibir las noticias de pérdidas de personas muy cercanas.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

En mis vacaciones anteriores tuvimos reencuentro familiar en Ayacucho en Julio de 2019

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Muy raro porque al terminar las vacaciones, comenzó el trabajo remoto y no tenía contacto con las personas, la videollamada era algo diferente a lo que había hecho hasta ese momento en el trabajo, ahora es algo común.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 4

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Yo tenía vacaciones programadas para el mes de setiembre 2020 porque estaba programado mi matrimonio, pero me adelantaron las vacaciones para marzo y abril, me sentí muy mal porque además que en ese momento no podía disponer de mi tiempo como en una situación normal, tenía varias personas de mi familia en situación de gravedad por el contagio, se me había agotado el tiempo que había reservado para mi matrimonio, el cual no se llevó a cabo, siento que me perjudiqué en varios aspectos, lo que me afectó mucho.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Primero realizaba actividades propias de mi casa como limpiar, acomodar o reparar cosas, aprendí a cocinar. Luego comencé a ver series y películas.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Durante esas vacaciones me sentí muy asustada, con mucha incertidumbre porque no sabía si serían las últimas, si me contagiaría, la gente se moría, yo no podía ni dormir de pensar en lo que podía pasarme a mí y a mi familia, realmente lo último que pensaba era en si estaba de vacaciones.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Mis vacaciones anteriores fueron maravillosas, en la playa Zorritos con mi familia en el verano de 2019.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Fue confuso porque seguía estando en la casa, era la primera vez que hacía trabajo remoto, no podía concentrarme en el trabajo por lo que pasaba en el mundo, mi mente no había descansado.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 5

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Un poco de angustia y miedo por ser despedida.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Dedicarme a las clases de mis hijos.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

En principio entendí que era una forma de apoyar a la empresa, porque las actividades se vieron paralizadas por la pandemia, y que debía mostrar mi compromiso y fidelidad hacia ella para que me consideraran como una trabajadora leal.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Fueron muy buenas y relajantes porque ya las necesitaba. Las tomé justo unas semanas antes de empezar la pandemia

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Aliviada porque había el temor de quedarme sin trabajo en una situación tan difícil, sobre todo por la carga familiar que tengo por ser madre soltera.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 6

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Sentí mucha incertidumbre, ya que no sabía si al pasar de los días tal vez optaban por despedirme como ocurrió en otras empresas.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Por la coyuntura de la Pandemia no se podía salir de casa, solo me limité a descansar.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Por una parte, tranquila ya que igual percibía mi sueldo por lo menos para cubrir los gastos básicos, al principio me afectó porque a veces percibía bonos y luego en pandemia me bajaron el sueldo y no podía disfrutar de mis vacaciones como realmente hubiera querido.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

En las vacaciones anteriores siempre viajaba, un año anterior a la pandemia.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Volver a la rutina de trabajo me costó mucho ya que habían transcurrido varios meses dentro de casa y luego tener que adaptarme a los protocolos y horarios rotativos que me asignaron y adicionalmente tenía que cubrir las funciones de personal que habían despedido.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 7

1. **¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Sentí que la empresa se estaba aprovechando del contexto de emergencia sanitaria y social.

2. **¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Actividades de la casa y buscando un nuevo trabajo.

3. **¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Muy preocupada por los gastos fijos del hogar, pensando que podían despedirme del trabajo.

4. **¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

Nunca había tomado vacaciones del trabajo.

5. **¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

Muy estresada, porque me cambiaron de área y tenía más trabajo porque había despidos que no se reemplazaban y el trabajo se distribuía entre los que quedábamos.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 8

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Mal porque fue tan inesperado, no me tocaba salir de vacaciones y menos en un momento así.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Me quedé en casa, tenía miedo de trabajar por necesidad, tuve que aceptar trabajos eventuales.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Al principio bien, pero luego me sentía mal, la casa aburría y luego la necesidad, los gastos se venían encima.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Tomaba mis vacaciones por días alternando con mi compañera para que me cubra y poder hacer viajes cortos a sitios novedosos.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Primero pensé que me despedirían porque eso sucedió con varias personas del trabajo, pero me sentí aliviada porque no me despidieron, no quería quedarme sin trabajo en una situación tan difícil. Me sentí relajada y con muchas ganas de trabajar, oxigenada.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 9

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Sentí incomodidad porque en realidad no eran las vacaciones que pensaba tomar, era estar en casa encerrada.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Compartir tiempo en familia, realizar actividades juntos dentro de casa, ver películas, series, documentales, etc.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

A pesar de no considerarlo como vacaciones en sí, pero me sentí tranquila porque compartía más tiempo con mi familia y los tenía a mi lado y sanos.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Fueron muchísima mejor porque viajé, conocí nuevos lugares. Fueron un año antes de la pandemia.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

No sentí mucho la diferencia porque solo era desconectarme unos días por vacaciones, pero a veces me pedían información importante lo que me llevaba conectarme.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 10

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Independientemente de que la ley le dé la potestad a la empresa para que pueda mandar a la gente de vacaciones, creo que el tema de la coordinación o acuerdo con el trabajador siempre debe darse, se aprovecharon de la coyuntura para reducir vacaciones acumuladas y hasta consumir las que aún no se ganaban.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Labores domésticas, todas las que podía porque no se podía salir a ningún lado.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Con mucha incertidumbre porque cada semana despedían personal en la empresa y uno no sabía si era el siguiente o cuando vuelvas de las vacaciones ya no ibas a seguir.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Las pocas que tomé pude descansar físicamente y tener tiempo de disfrute y gozo para mí, las tomé en el año 2019.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Un poco perdido porque habían cambiado muchas cosas, organizacionalmente, en el área, todo en la nebulosa, trabajo y funciones híbridas que no tenían nada que ver con mi cargo.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 11

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Sentí profunda tristeza, pero tenía que aceptar que me manden de vacaciones cuando estaba con mucho miedo por la pandemia.

- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Los que hacerles de mi hogar, atender a la familia, darles soporte emocional.

- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Tranquila, porque lo más importante era estar al lado de mi familia.

- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

Mis vacaciones fueron divertidas porque viajé, las tomé un mes antes de la pandemia.

- 5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

Después de las vacaciones por la cuarentena, ya no regresé al trabajo porque me sacaron de la Empresa.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 12

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Estresada con esa situación tan rara de tener “vacaciones” en cuarentena.

- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Ver televisión, las noticias, ver Netflix.

- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Bastante aburrida y asustada a la vez, no tenía forma de gozar las vacaciones, ni siquiera se notaba que fueran vacaciones.

- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

Viaje al extranjero, me fui a las playas de San Andrés en Colombia en el año 2019.

- 5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

Sin ganas de nada, estresada y aburrida porque me mandaron a teletrabajo y no había ni horarios definidos ni días de descanso, me llamaban del trabajo hasta domingo como si fuera cualquier día de semana.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 13

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Fastidiada, porque tenía entendido que los días de vacaciones son para disfrutar, pero para una situación como la cuarentena debería haber sido otro concepto de licencia ya que no iba a disfrutar nada, sumándole aún más el miedo al contagio; tuve que asumirlas porque tenía miedo de que me despidieran.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Me enfoqué en cocinar, en ordenar mi espacio para cuando vuelva a trabajar ya que no tenía un lugar de oficina en casa; pero no disfruté de lo que hacía ya que tenía miedo de que al volver de vacaciones me despidan.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Ansiosa. Tenía miedo de que al terminar de vacaciones me dijeran que no continuaría en la empresa; desde que me dijeron que estos días libres serían como vacaciones sabía que había algo mal, por ello, nada me aseguraba que podían hacer algo para mantenerme como trabajadora, sino todo lo contrario sentía mucha inseguridad.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Tuve la mitad de mis vacaciones en febrero 2020, antes de la pandemia y fueron bastante bonitas porque me fui de viaje con mi familia, las disfruté muchísimo, fue un momento de desconexión total del trabajo.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Aliviada, porque aún tenía mi trabajo pero preocupada porque me informaron que me iban a reducir el sueldo, me redujeron 300 soles los cuales movieron mi estabilidad financiera porque con la pandemia se volvió mi única fuente de ingresos; para mi rubro (Comunicaciones) estaba difícil buscar otro trabajo así que decidí hacer números y aguantar hasta que se dieran nuevas postulaciones ya que no tenía esperanza de que me regresaran a mi remuneración habitual por lo menos durante los siguientes 6 meses.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 14

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Preocupada porque normalmente cuando hacen eso, después de las vacaciones te despiden.

- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Mirar Tv, cocinar y algunos proyectos personales “doméstico”.

- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Aburrida por algunos momentos porque fueron las vacaciones más largas que he tenido y sin salir de mi casa, fueron dos meses de cuarentena de “vacaciones”.

- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

Hace 2 años en un viaje a Cusco con recorrido turístico de 4 días.

- 5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

Tranquila porque pude volver, extrañaba un espacio laboral, otros no volvieron después de las vacaciones.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 15

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Primero feliz porque no me iba a exponer al contagio, pero luego me di cuenta de que eran unas vacaciones engañosas.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Atender 24 por 7 a mi familia, aprendí a cocinar.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Decepcionada porque sentí que mis vacaciones se desvanecían y no disfrutaba de mi derecho vacacional de disfrutar, estaba encerrada en casa y solo le beneficiaba al empleador.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Me fui a Piura, estuve con mis padres y hermanos, mis anteriores vacaciones fueron en el 2019.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Me sentí sola, porque regresé a trabajar en mi computadora en la mesa de mi comedor, fastidiada, frustrada.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 16

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Me sentí molesta. No me pareció correcto, no me correspondía ya que te llevaba menos de un año en la empresa y yo las tenía pensadas para una situación específica.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Hice arreglos en casa, preparaba postres para mi familia, traté de hacer actividades entretenidas para olvidarme de la situación pandémica.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Al inicio estaba molesta, pero con el pasar de los días me despejé haciendo cosas productivas en mi casa, de igual manera me sentía atrapada de no poder disfrutar ya que me hubiese encantado viajar.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Fueron muy bonitas, hice un viaje con amigas a Cusco por una semana y la pasamos súper bien; eso fue hace un año y medio antes de la pandemia.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Ya no me gustaba mi trabajo, estaba molesta con los directivos y con recursos humanos por esas decisiones, cuando cumplí el año (4 meses después) renuncié.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 17

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Sentí que se querían ahorrar con mi ausencia.

- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Trate de entretenerme en familia con juegos.

- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Sentí que puedo ser más útil y productivo para mi desarrollo personal y familiar.

- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

Un viaje en pareja de turismo y desarrollo cultural. Hace dos años antes de la pandemia.

- 5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

Sentí que el trabajo puede evolucionar para tener mayor tiempo personal y acomodarme con la tecnología para producir más aun y dar tiempo de calidad a la familia

ENTREVISTA A TRABAJADOR 18

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Miedo y mucha incertidumbre acerca del sustento económico de mi familia.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Me capacité a mí mismo en una herramienta de desarrollo de software. Cuidé a mi bebé recién nacido.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Estresado, porque dormía poco y no sabía si iba a poder continuar trabajando.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Las últimas vacaciones más fueron en diciembre del 2021 y me sentí bien porque visité a mis padres en Chiclayo. Mis últimas vacaciones antes de la pandemia fueron en Febrero del 2018, me casé.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Me sentí muy frustrado porque no regresé a mi puesto anterior sino a uno diferente el cual era muy aburrido y sabiendo que hay proyectos en la empresa para poder seguir allí, me sacaron por lo cual decido buscar un nuevo empleo en ese tema en una diferente empresa.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 19

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Sentí incertidumbre y ansiedad, pensé que esa era una medida previa a mi desvinculación de la empresa, la situación de pandemia generó muchas preguntas que no tenían respuesta porque es una situación nueva para todos.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Al inicio de las vacaciones las tomé como tal y decidí descansar, pero pasado los días pensé que sería productivo hacer cosas por la casa, así que hice algunas remodelaciones en las que podía hacer, como pintar la sala, la cocina, mi habitación, cambiar nueva luminaria, le dediqué más tiempo a mi jardín y trabajé en reorganizar mi patio.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

En general bien, tranquilo, tenía el soporte familiar para estar con ellos, pero hubo días con ansiedad e incertidumbre, ya que la comunicación con mis compañeros en la empresa se mantuvo y saber que la medida no era uniforme con todo el personal y eran más bien casos puntales, me hacían sentir preocupado.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Mis vacaciones anteriores fueron más bien para distracción con planificación de algún viaje y también para aprovechar en hacer algunas cosas en casa, pero me sentía descansado, a gusto con el tiempo que tenía para mí. Antes de estas vacaciones en medio de pandemia, las tome un año atrás.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Me sentí bien, tranquilo, aunque la preocupación por que otra medida podría tomar la empresa conmigo estaba latente, ya que seguían los casos de vacaciones forzadas, en algunos casos las vacaciones se extendieron por más de un mes o suspensión perfecta, inclusive desvinculaciones, entonces si me sentí un poco más tranquilo pero el ambiente que viví por cómo se abordaron los casos y se iban tomando medidas, si me generaba ansiedad y la incertidumbre de cuál es la siguiente medida que tomaran conmigo estaba presente.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 20

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Mucha incomodidad, ya que deseaba usar esos días para viajar, y el período de vacaciones en cuarentena fue impuesto.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Tuve algunos días donde igual me conecte a trabajar ya que al estar encerrados sin poder salir me sentía mal de estar en casa y no avanzar “o apoyar”, los días que no trabaje hice deberes de la casa y leer.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

No las sentí como vacaciones ya que la única variación era poder ver tele y no levantarme para la reunión de las 8am, sentí esos días como días normales de trabajo, pero con menos carga.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Las últimas vacaciones que había tomado constaron de 5 días, tres meses antes de la pandemia (año nuevo 2020), esos días si fueron considerados vacaciones porque pude desconectarme del trabajo.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Como que no había salido de vacaciones y continuaba en la rutina ya que no hubo espacio para desconexión u actividades de entretenimiento más allá de Netflix y leer.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 21

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Alivio necesitaba vacaciones.

- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Justo días antes llegaron mis padres de provincia, así que compartimos tiempo juntos y hacer actividades de la casa como cocinar, limpiar, lavar, además de leer, dormir, etc.

- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Relajada, aliviada porque tenía a mi familia junto a mí.

- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

- 5.** Fueron divertidas porque salí de viaje al exterior, fue de una semana en el verano de 2019.

- 6. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

A pesar de las restricciones en la convivencia por el tema de la cuarentena, se sintió bien poder sociabilizar nuevamente.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 22

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Malestar, porque las vacaciones creo que es un derecho ganado y uno dispone cuando tomarlas para disfrutarlas y no estar de vacaciones cuando uno no puede poner ni un pie fuera de la casa.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Tareas del hogar, ejercicios, estudiar de manera virtual, ya que estábamos en confinamiento obligatorio.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Mal emocionalmente por la pandemia. En esos días se veía tantas noticias tristes, tantas muertes, que no podía creer que me habían enviado de vacaciones.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

En las vacaciones anteriores pude viajar, disfrutar el tiempo compartiendo con la familia. mis últimas vacaciones fueron en el año 2018.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Temeroso por el virus, ansioso ya que estuvimos en confinamiento, triste por tanta incertidumbre y desolación.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 23

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

En realidad, me pareció injusto, en particular a mi área no la obligaron, pero la indujeron a que se tomará por consideración a la crisis que atravesará la empresa, eso me indigna mucho porque la empresa muchas veces no tuvo consideración endespedir arbitrariamente a algunos colaboradores.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

La mayoría del tiempo dormir, no quería hacer nada en realidad, sólo lo básico, comer, dormir, asearme, paraba todo el día en pijama.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Impotencia, por hacerme tomar unas vacaciones no planeadas, no quería saber nada de nada, sentía que me podía morir en cualquier momento, que el virus estaba en el aire, literalmente no quise salir de mi cama por días, no salía de mi cuarto, despertaba y tenía ganas profundas de llorar por tantas noticias tristes.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Mis vacaciones anteriores fueron muy relajantes, me fui a Tarapoto a un resort para descansar en medio de la naturaleza hace tres años.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Bastante insatisfecha, decepcionada por las medidas tomadas.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 24

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

Sentí que se comenzaron a tomar medidas de respaldo a la estabilidad financiera de la empresa, medidas que podrían volverse con el tiempo más rígidas y graves a mi estabilidad laboral.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Mantener el contacto con mis clientes potenciales buscando la manera de reactivar sus proyectos, también capacitación personal de manera virtual.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Preocupado porque pensaba que después de las vacaciones podían venir, despidos, suspensiones, etc.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Fueron muy buenas, porque pude recargar energías y regresar con más ánimos al trabajo, las tomé en el año 2018.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

En mis vacaciones obligadas por el Covid, al regresar me sentí incómodo, porque sentía que en cualquier momento anunciarían mi suspensión o despido, no había reacción de los gerentes, no había plan de contingencia o alguna estrategia de respaldo a su personal, una vez más, el personal de campo fue solo visto como un activo más.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 25

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**
Necesidad de ayudar
- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**
video Juegos, Stremming
- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**
Sentía que estaba perdiendo mis vacaciones.
- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**
hace 2 años. Logré ir de viaje
- 5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**
sentí que no habían sido las que quería

ENTREVISTA A TRABAJADOR 26**1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Molestia, porque no era vacaciones, por que disponían de mis beneficios como trabajadora.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Encerrada y estresada por no saber cómo sería la situación en mi centro de trabajo más adelante.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta

Preocupada, pero aun así compartía con mi familia.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Fueron muchísimos mejores, salía de viaje, reuniones familiares y con amistades.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Con temor por la exposición del virus.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 27**1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Mucha incomodidad en lo económico, ya que nos liquidaron después de las vacaciones.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Traté de aprovechar el tiempo que pasé con la familia, ya que antes de la pandemia, mientras trabajaba, días enteros no los veía.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Sentía que estaba perdiendo mis vacaciones.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Me fui en viaje grupal a Cancún con mis amigas del colegio, fue muy divertido, relajante, disfruté al máximo, en el 2019.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Ya no regresé, postulé a otra empresa similar y es donde me encuentro hoy en día y me siento bien.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 28

- 1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Yo sentí que no era justo. pero a la vez tenía que apoyar a la empresa que se había portado bien conmigo.

- 2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?**

Ver NETFLIX, Prime y Ejercicios en casa.

- 3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)**

Sentía que mis vacaciones estaban siendo desperdiciadas. Porque pude estar de viaje en algún lugar del interior del Perú, pero no se podía por la cuarentena.

- 4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?**

Viajé a Huánuco y Tingo Maria. Fue semanas antes de la pandemia.

- 5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.**

Sentí que no las había aprovechado y que había obtenido malos hábitos, subí mucho de peso, estaba sedentario.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 29**1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?**

Sentí que me estaban persuadiendo a sacrificar mis beneficios ya que estábamos en estado de emergencia y no podía viajar a ver a mi familia, lo que suelo hacer cada vez que salgo de vacaciones.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Ver videos de YouTube para aprender a hacer las cosas de casas desde cero, leer, ver series, etc.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Me sentía sola, estaba muy triste porque no podía viajar a ver a mis padres, aunque haciendo cuarentena en su casa, pero quería estar junto a ellos y no pude.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Fueron muy bonitas porque toda la familia se reunión en casa de mis padres en navidad del 2019.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Tensionada, con temor, sin descanso, además de incómoda porque desde ese momento el trabajo era en mi casa, sin horarios claros ni descanso los fines de semana.

ENTREVISTA A TRABAJADOR 30

1. ¿Qué sintió usted al enterarse que la empresa había decidido que tenía que salir de vacaciones durante la cuarentena?

No terminaba de entender qué estaba pasando en el mundo y pasé a no entender lo que estaba pasando en mi trabajo, nos enviaron a casi todos de vacaciones, recibí un correo en el que mi jefe me comunicaba que los días que ya habían pasado (una semana), se me consideraría como vacaciones y así hasta terminar la cuarentena, sin importar cómo me sentía anímicamente.

2. ¿Qué actividades realizó durante sus vacaciones?

Cultivar lo que pude con las semillas residuales de la cocina (limón, palta, tomate), reciclar, ordenar mis archivos de la computadora, ver series.

3. ¿Cómo se sintió usted durante sus vacaciones? ¿Y por qué? (repregunta detalle su respuesta)

Me sentía confundido por lo que pasaba en el mundo, temeroso cuidándome extremadamente, pensando hasta cuándo estaríamos encerrados ya que se prolongaba cada vez.

4. ¿Cómo fueron sus vacaciones antes de la cuarentena? ¿Hace cuánto tiempo las tomaste?

Fueron muy bonitas porque tuve reencuentro de colegio después de 25 años, en setiembre de 2019.

5. ¿Cómo se sintió cuando regresó al trabajo después de culminar sus vacaciones? Por favor detalle su respuesta.

Me sentí muy inseguro porque no se tenía las cosas muy claras, aún no existían las vacunas, todo cambió, la oficina tenía los protocolos de la nueva normalidad, plásticos protectores, olor a lejía por todas partes, nos enviaron a trabajar desde casa.

Anexo 03.-Matriz con datos cualitativos de entrevista semiestructurada

Categoría	Normativa laboral	Relación laboral		Convivencia	Actividades		Salud mental
	Conocimiento del trabajador	Aplicación de normativa por parte del empleador	Canales de comunicación	Influencia de la familia en el trabajador	De disfrute, desconexión y recuperación	Cuidado personal y familiar	Estrés, Ansiedad, Depresión
E1	135			2	4	23	1345
E2	1	15	1		234	2	12345
E3	1	15		34	14	2	12345
E4	1	5		134	234	2	1345
E5	13	15		5	4	2	145
E6	1	15			234		1235
E7	2	15				2	15
E8	12	15			4	2	1245
E9	1	5			124	2	145
E10	1	135			4	2	2345
E11		5			4	2	1234
E12		15			234		135
E13	12	13			4	2	1234
E14	3	15			24	2	135
E15	3	13		4	34	12	135
E16	13	5			34	2	12345
E17	5	1		34	34	2	135
E18		35		14		2	1345
E19	1	15	3	4	24	2	12345
E20	135	1			2345	2	125
E21				23	2	12	345
E22	1	3		4	134	2	1345
E23		1			234		12345
E24	135	1	2		4	2	45
E25	13				2345		1345
E26		1		34	4	5	12345
E27	35	1		24	34	2	1345
E28	13				245		135
E29	1	5	1	134	45	2	345
E30		15	1	4	24	23	1345

Nota: Por temas de facilidad en el procesamiento de la información, se coloca el número de pregunta en el que se encuentra el dato cualitativo asociado.

Fuente: Elaboración Propia

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, 2009. Derechos fundamentales – Derechos Humanos. ¿Una distinción válida en el siglo XXI? Gonzalo AGUILAR CAVALLLO, 2009.
- Andrés, R., Bonal, S., Borges, I., Cuadrat, L., Fernández, A., Fernández, L., Ferrero, E., Haro, M., Hortet, J., Llorens, C., Luna, M., Martínez, S., Mateo, M., Medina, A., Moncada, S., Potenciano, L., Tejada, J. (2015). Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales.
- Castro, J. A. (2003). Problemas psicosociales: una aproximación en la consulta. *Revista Clínica Electrónica*, 6.
- Ciencias Médicas*, 45(1), 5–6.
- Colombo, V., & Gallego, E. C. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo. *Papeles Del Psicólogo*, 33(2), 129–137.
- Congreso de la República. (1997). Ley N° 26842 – Ley General de Salud. *Diario El Peruano*.
- Congreso de La República. (2019). Ley N° 30947. *Diario El Peruano*, 36, 4–12.
- Constitución Política del Perú 1993. Ediciones Congreso de la República.
- Creswell, J. (2009) *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications.
- Demerouti E. y Sanz A. (2012) Recuperación diaria y bienestar: una visión general, *Psicothema* 2012. Vol. 24, nº 1, pp. 73-78
- Fritz C, Sonnentag S. Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *J Appl Psychol*. 2006; 91(4): 936-945
- Geurts, S.A.E., y Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482-492.
- Gómez, M., Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, N 23, enero-julio 2017, pp.177-201.
- Gorelli, 2014. Gorelli H., Juan (2014). Elementos delimitadores del derecho a vacaciones. *Thems65 Revista de Derecho*.
- Hernández, 2014. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill
- Houtman; L.D., Kompier, M. (1998). Trabajo y salud mental. En la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Tercera edición. Madrid: Gestión editorial. Chantal

Dufresne, BA.

INAGEP (2019). Ley de Salud Mental - ley N° 30947.

INDECI. (2011). Manual Básico para la Estimación del Riesgo. Indeci, 182.

INEI. (2019). Perú: Estructura Empresarial 2018 Recuperado de [Consulta: 26 de abril del 2020]. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Jarne, Adolfo; Talarn, Antoni; Armayones, Manuel; Horta, Esther; Requena, E. (2006). Psicopatología (2006th ed.). Editorial UOC.

Juan Carlos Sierra, Virgilio Ortega, Ihab Zubeidat; Ansiedad, Angustia y Estrés: Tres conceptos a diferenciar. REVISTA MAL-ESTAR E SUBJETIVIDADE / FORTALEZA / V. III / N. 1 / P. 10 - 59 / MAR. 2003

León, 1975. Las Enfermedades Psicosociales como Problema de Salud Pública. Concepto, situación actual y perspectivas de solución, Dr. Alfredo León Padilla Hernández, Revista Médica Honduras. VOL. 43—1975

Luis Miguel Ecurra Mayaute, Ana Esther Delgado Vásquez, Rosario Quezada Murillo, Revista de Investigación en Psicología, Vol.4 No.1, Julio 2001, Estilos de Pensamiento en estudiantes de la U.N.M.S.M https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v04_n1/pdf/a01v4_n1.pdf

María Esperanza López Duque, Docente Asociada, de la Universidad Tecnológica de Pereira sanza@utp.edu.co, La Trilogía del Lenguaje, Cuerpo y Emoción en la transformación organizacional. Scientia et Technica Año XVI, No 44, Abril de 2010. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701.

Mejía, C. (2015) Estudio de caso: Experiencia de coaching en una institución de salud. Tesis para optar el grado de Magister en organización y dirección de personas.

MINSA, (2005). Dirección General de Promoción de la Salud; Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Salud Pública y Administración “Carlos Vidal Layseca”. Unidad de Salud Mental. Módulo de Atención Integral en Salud Mental dirigido a trabajadores de primer nivel de atención. Módulo 6: La depresión /Lima: Ministerio de Salud, 2005. 22 p.

MINSA, (2020). Decreto Supremo N° 008-2020-SA. Diario Oficial El Peruano.

MINSA, (2020). Plan de salud mental Perú, 2020 - 2021 (En el contexto covid-19). Ministerio de Salud.

MINSA, (2020). Resolución Ministerial N° 186-2020-MINSA. Cuidado de la Salud Mental de la población afectada, Familias y Comunidad, en el contexto del COVID-19 – Guía Técnica, 2020.

MINSA, (2020). Resolución Ministerial N° 039-2020/MINSA, documento técnico “Plan

Nacional de Preparación y Respuesta frente al riesgo de introducción del Coronavirus 2019-nCoV”, aprobado por Resolución Ministerial N° 039-2020/MINSA del 31.01.2020.

MINSA, (2020) Resolución Ministerial N° 905-2020-MINSA. Diario Oficial El Peruano.

MINTRA, (2020). Decreto Supremo N° 011-2020-TR, normas complementarias para la aplicación del decreto de urgencia N° 038-2020, Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la Covid-19 y otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral.

MINTRA, (2020). Trabajadores en el Sector Formal Privado durante el periodo de emergencia nacional por la COVID-19 en el Perú. Boletín de economía laboral N° 047, Julio 2020.

Miranda Hiriart, Gonzalo, 2018. ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental? Gonzalo Miranda Hiriart, Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 23, núm. 83, 2018

Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. In Mc Graw Hill. Mc Graw Hill.

NSAI Standards. (2018). Security and resilience - Vocabulary (ISO. Infostore.Saiglobal. Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012. La Salud Mental de las y los Trabajadores. Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012.

OIT. (1970). Convenio 132 Sobre vacaciones pagadas. International Labour Organization - ILO.

OIT. (2020). Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus). International Labour Organization - ILO, 19, 45.

Organización Panamericana de la Salud, 1995. Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1995). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud - Décima Revisión - Volumen 1.

OPS/OMS. (2009) Gestión de la información y comunicación en emergencias y desastres: Guía para equipos de respuesta. Área de Preparativos para Situaciones de Emergencia y Socorro en Casos de Desastre Panamá

Poder Ejecutivo Gobierno del Perú. (1991). Decreto Legislativo N°713. PCM.

Poder Ejecutivo Gobierno del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

Poder Ejecutivo Gobierno del Peru. (2020). Decreto de Urgencia N° 029-2020. Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del covid-19 en la economía peruana.

- Poder Ejecutivo Gobierno del Peru. (2020). Decreto de Urgencia N° 033-2020. Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID - 19.
- Presidencia del Consejo de Ministros del Gobierno del Perú. (2020). Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. El Peruano.
- Presidencia del Consejo de Ministros del Gobierno del Perú. (2020). Decreto Supremo N° 116-2020-PCM. El Peruano, 202472, 11.
- Rivera, 2017. La vulneración de los derechos laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO HUATUCO, Angie Josselyn Rivera Tarantuna, 2017, Tesis, Universidad Ricardo Palma.
- Sagastume Gemmell, M. A. (2002). ¿Que son los Derechos Humanos? Evolución Histórica. Corte Interamericana de Derechos Humanos CORTEIDH, 3–69.
- Salom y D’Anello, 1994. Motivación del Logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y stres. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol.13, N°1, 1994
- Siles, 2017. Problemática constitucional del Estado de Emergencia en Perú: Algunas cuestiones fundamentales, Abraham Siles, 2017, Estudios Constitucionales, Año 15, N° 2, 2017, pp. 123-166
- Toyama Miyagusuku, J. (2002). Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano. IUS ET VERITAS: Revista de La Asociación IUS ET VERITAS, 13(25), 250–267.
- Universidad Cayetano Heredia; Ministerio de Salud. (2011). Módulo De Atención Y Salud Mental. Atención Integral En Salud Mental, 1, 20.
- Valenzuela B., M. T. (2020). Coronavirus: un desafío global: Coronavirus: a global challenge. ARS MEDICA Revista De Ciencias Médicas, 45(1), 5–6.
- Vásquez Díaz, Jorge. Vacaciones de los trabajadores. Análisis laboral y tributario. Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p. 4.