



CONDICIONES LABORALES DEL CAPITAL HUMANO EN LA PANDEMIA QUE COLABORAN EN COMERCIOS AL POR MENOR EN LIMA, PERÚ

Para esta investigación se hizo uso de la encuesta aplicada a 50 colaboradores del comercio al por menor en Lima (Perú) ubicados en el distrito de Comas; donde se consideraron las condiciones laborales del capital humano a través del análisis de sus 6 elementos: Estabilidad económica, Reconocimiento, Flexibilidad salarial, Flexibilidad interna, Instalaciones laborales y sanidad, y Desarrollo del puesto.

Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, comprendidas en 6 elementos: Estabilidad económica, Reconocimiento, Flexibilidad salarial, Flexibilidad interna, Instalaciones laborales y sanidad, y Desarrollo del puesto. Ello constituye en el principal factor del diálogo social y la negociación colectiva en el espacio laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Estadísticas de fiabilidad

La fiabilidad interna del instrumento a través del Alfa de Cronbach es de 0.860 con 23 ítems, indicando una fiabilidad adecuada de acuerdo con George y Mallery (2003).

1 Estabilidad económica

Ausencia de perturbaciones en las principales variables de la vida económica de los colaboradores del comercio (Rodríguez, 2013).

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Mi nivel de vida es	50	2.48	0.931
Mi estabilidad económica es	50	2.14	0.808
Considero que mi sueldo es	50	2.26	1.006
Tengo representación sindical en la empresa	50	0.78	0.648
N válido (por lista)	50		

Estabilidad económica compuesta por 4 ítems donde se observa claramente que la representación sindical con su empresa es muy mala (0.78) que su nivel de vida, estabilidad económica y que su sueldo es malo (2.48; 2.14; 2.26, respectivamente).

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Constantemente recibo reconocimiento por mis logros	50	1.98	1.647
Mis estudios me proporcionaron las herramientas para el trabajo que desempeño	50	2.18	1.410
Soy informado de los cambios y mejoras en la empresa antes que la gente externa	50	4.62	0.602
Mi empresa me considera un elemento importante y se toma en cuenta mis opiniones	50	3.38	1.260
N válido (por lista)	50		

2 Reconocimiento

Puede ser la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento hacia la labor de los empleados de una empresa (Polindara, 2020).

En relación al reconocimiento, consideran que sus estudios no proporcionaron las herramientas para desempeñar su trabajo (2.18) y que el reconocimiento que recibe constantemente es de muy malo a malo. Percibe que de manera regular es considerado un elemento importante para considerar sus opiniones (3.38) y que la comunicación de los cambios o mejoras es de buena a casi excelente (4.62)

3 Flexibilidad salarial

vinculada a ajuste del salario de acuerdo a la productividad (Ovando y Rodríguez, 2013).

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Mi seguridad social es	50	2.30	0.995
Mi empresa me otorga prestaciones	50	1.12	1.023
La empresa cumple con los requisitos sanitarios impuestos por el gobierno	50	4.26	0.853
Ante la pandemia, tengo seguro médico particular pagado por la empresa	50	0.88	0.659
N válido (por lista)	50		

En relación a la Flexibilidad Salarial, La mayoría no tiene seguro médico particular durante la pandemia (0.88), Las prestaciones que reciben son muy malas (1.12), su seguridad social es mala (2.30), Aunque la empresa cumple con los requisitos sanitarios impuestos por la empresa, la cual valoran como buena (4.26).

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Mis horarios son flexibles y hechos a mi medida	50	3.52	1.344
Tengo contrato indefinido en la empresa	50	3.24	1.492
Tengo un espacio para expresar mis necesidades	50	3.82	1.137
Tengo un ambiente de trabajo cálido y amigable	50	3.94	1.517
N válido (por lista)	50		

4 Flexibilidad interna

relacionada con variaciones en los horarios, cambios en tipos de tareas, movilidad geográfica, horas extras y trabajo de tiempo parcial (Ovando y Rodríguez, 2013).

Desde la percepción de los trabajadores de las empresas comerciales, consideran que su contrato indefinido en la empresa es regular (3.24), que sus horarios son regularmente flexibles (3.52) aunque casi consideran como bueno tener espacios para expresar sus necesidades (3.82) y un buen ambiente de trabajo cálido y amigable (3.94).

5 Instalaciones laborales y sanidad

Se hace referencia al área del centro de trabajo, en la que las personas deben permanecer o acceder según su labor. En cuanto a la sanidad se hace referencia a la calidad del ambiente al cual está expuesto el trabajador. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2020).

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Mi empresa tiene instalaciones o espacios para tomar un descanso y volver al trabajo	50	1.06	0.767
Mi empresa proporciona fácil acceso a mi trabajo	50	3.22	1.329
Considero que mi empresa me proporciona una calidad en los servicios de salud	50	0.84	0.584
N válido (por lista)	50		

Los trabajadores de las empresas comerciales consideran que sus empresas no les proporcionan una calidad en los servicios de salud (0.84), que las instalaciones o espacios para tomar un descanso es muy mala (1.06) y que es regular el acceso a su trabajo. Situando a la variable de instalaciones laborales y sanidad como pésima.

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Pertenezco a una empresa de prestigio	50	1.22	0.996
Tengo un puesto con actividades y responsabilidades claramente definidas	50	4.50	1.074
Tengo en mi empresa oportunidad de crecer y desarrollarme	50	2.30	1.374
Tengo en mi empresa capacitación constante	50	1.42	1.279
N válido (por lista)	50		

6 Desarrollo del puesto

proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas laborales. (Fernández, 2002).

Finalmente en el desarrollo en el puesto, los trabajadores, consideran que el prestigio de la empresa donde laboran es muy mala (1.22) al igual que la capacitación que reciben es muy mala (1.42), considerando que su oportunidad de crecer y desarrollarse es mala (2.30), aunque evalúan como bueno tener actividades y responsabilidades claramente definidas (4.50).

CORRELACIÓN

	Estabilidad Económica	Reconocimiento	Flexibilidad Salarial	Flexibilidad Interna	Instalaciones Laborales y Sanidad	Desarrollo del Puesto
Estabilidad Económica	1					
Reconocimiento	.430**	1				
Flexibilidad Salarial	.408**	.455**	1			
Flexibilidad Interna	.506**	.705**	.461**	1		
Instalaciones Laborales y Sanidad	.328*	.377**	.434**	.357*	1	
Desarrollo del Puesto	.413**	.725**	.497**	.648**	.398**	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Por último se analiza la asociación de las variables de calidad laboral para observar en que medida las variables se relacionan linealmente. Observando que todas se asocian de manera positiva y significativa. Las que tienen una mayor asociación son reconocimiento con el desarrollo en el puesto (0.725) y con la flexibilidad interna (0.705).

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Tabla cruzada Género*Puesto que ocupa*Estudios

Estudios	Género	Puesto que ocupa				Total
		vendedor	acomodador	preparación de alimentos	atención al cliente / recepción	
primaria	femenino	10%				10%
	masculino	10%			2%	10%
	otro				2%	2%
secundaria	femenino	24%	2%	2%		28%
	masculino	18%	2%	2%		22%
	Total	42%	4%	4%		50%
preparatoria o carrera técnica	femenino	4%				4%
	masculino	4%				4%
	Total	8%	2%			10%
licenciatura	femenino	2%				2%
	masculino	2%				2%
	Total	10%	2%			12%
ninguno	femenino	12%				12%
	masculino	12%				12%
	Total	12%				12%
Total	femenino	46%	4%	2%		52%
	masculino	42%	2%	2%		46%
	otro				2%	2%
Total		88%	6%	4%	2%	100%

La muestra del sector comercio esta compuesta por 52% de mujeres, 46% de hombres y 2% no quiso especificar su sexo, con estudios de secundaria 50%, seguido del 22% a nivel primaria. De los cuales el 88% son vendedores, 6% acomodador, 4% prepara alimentos y 2% atiende a los clientes. Por antigüedad en el puesto el 26% tiene entre 2.1 a 4 años en el puesto y el 26% 2 años, solo el 10% tiene de 15.1 a 20 años de antigüedad en el puesto

Tabla cruzada Número de empleados*Codigo SCIAN

	4611	4612	4632	4641	4653	4659	4671	7225	Total
Número de empleados	de 1 a 5 empleados	32%	4%	2%	4%	8%	6%	6%	66%
	de 6 a 10 empleados	10%	4%		2%		4%		20%
	de 11 a 15 empleados	2%			2%	2%	2%		8%
	de 16 a 20 empleados	2%					4%		6%
Total	46%	8%	2%	4%	8%	10%	16%	6%	100%

Las empresas comerciales que mayormente participaron fueron las del "comercio al por menor de abarrotes y alimentos" (46%) con empleados de 1 a 5 (32%); seguido del "comercio al por menor de artículos de ferretería, tlapalería y vidrios" (16%), seguido del "comercio al por menor de mascotas, regalos, artículos religiosos, desechables, artesanías y otros artículos de uso personal" (10%).

CONCLUSIONES

Esta investigación tomo en cuenta la opinión de los colaboradores del comercio al por menor de Lima (Perú), ubicados en el distrito de Comas; los cuales fueron en su mayoría mujeres con educación secundaria regular. De la información recolectada se sostiene que hay presencia de una mala estabilidad económica, un regular reconocimiento en el espacio laboral, una mala flexibilidad salarial, una buena flexibilidad interna, unas pésimas instalaciones laborales y sanidad, y mala oportunidad de desarrollo en el puesto. Lo que indica que las condiciones laborales no sean satisfactorias y que los dueños del los negocios al por menor tendrán que trabajar en ello, sobre todo con el fin de ofrecer a sus trabajadores instalaciones laborales adecuadas.