



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

El compromiso laboral en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORAS:

Chavez Huapaya, Joannies Paola (orcid.org/0000-0002-3256-3006)

Varona Mejia, Judith Isabel (orcid.org/0000-0002-1739-8444)

ASESOR:

Mg. Delgado Garcia, Arturo Edwin (orcid.org/0000-0002-5825-7082)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Nuestro trabajo está dedicado a las personas más importantes de nuestras vidas: nuestros padres y nuestros hijos que son el motivo de todo nuestro esfuerzo y dedicación, quienes han estado presentes en cada momento hasta el término de nuestra carrera profesional y que además queremos ser el ejemplo a seguir para nuestros hijos, que vean en nosotras esa fortaleza para lograr todas las metas que se propongan en esta vida.

Dedicatoria

Nuestro trabajo está dedicado a las personas más importantes de nuestras vidas: nuestros padres y nuestros hijos que son el motivo de todo nuestro esfuerzo y dedicación, quienes han estado presentes en cada momento hasta el término de nuestra carrera profesional y que además queremos ser el ejemplo a seguir para nuestros hijos, que vean en nosotras esa fortaleza para lograr todas las metas que se propongan en esta vida.

Agradecimiento

Primero agradecer a Dios por habernos permitido tener vida a lo largo de nuestra carrera, ser nuestra guía, luz, camino y sobre todo por darnos la fortaleza de poder seguir adelante en nuestros momentos de debilidad.

Les damos las gracias a nuestras familias quienes forman parte muy importante en nuestras vidas, por sus consejos, confianza y apoyo incondicional que depositaron en cada una de nosotras.

Un agradecimiento especial a nuestros docentes de la escuela profesional de contabilidad, por compartir sus conocimientos durante nuestra formación profesional.

Finalmente, de una manera especial agradecer al Mg. Delgado García Arturo asesor de nuestro proyecto de investigación por guiarnos con su paciencia y rectitud como docente.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	iii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Agradecimiento.....	iv
Índice de Contenidos.....	v
Índice de Tablas.....	vi
Índice de Gráficos.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	xi
II. MARCO TEÓRICO.....	xiv
III. METODOLOGÍA.....	xx
III.1. Tipo y diseño de investigación.....	xx
III.2. Variables y operacionalización.....	xx
III.3. Población, muestra y Unidad de Análisis.....	xxi
III.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	xxii
III.5. Procedimientos.....	xxv
III.6. Método de análisis de datos.....	xxv
III.7. Aspectos éticos.....	xxv
IV. RESULTADOS.....	xxvii
IV.1. Análisis Descriptivo.....	xxvii
V.1.1 Análisis Descriptivo variable 1: Compromiso Laboral.....	xxvii
V.1.2 Análisis Descriptivo variable 2: Pandemia Covid-19.....	xlvi
IV.2. Análisis Inferencial.....	lii
IV.2.1 Hipótesis específico 1.....	lii
IV.2.2 Hipótesis específico 2.....	liv
IV.2.3 Hipótesis específico 3.....	lv
V.2.4 Hipótesis General.....	lvii
V. DISCUSIONES.....	lx
VI. CONCLUSIONES.....	lxi
VII. RECOMENDACIONES.....	lxii
VIII. REFERENCIAS.....	lxiv
IX. ANEXOS.....	lxvi

Índice de Tablas

Tabla 1. Área, Muestra y Porcentaje.....	xxii
Tabla 2. Expertos que realizaran la validación de nuestro Instrumento	xxiii
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento compromiso laboral.....	xxiv
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento Pandemia Covid19.....	xxiv
Tabla 3. Qué tan satisfecho te encuentras con la visión y misión de la empresa	xxvii
Tabla 4. La empresa brinda una línea de carrera según tus expectativas	xxviii
Tabla 5. Estás conforme con el reconocimiento laboral que otorga la empresa a sus trabajadores.....	xxix
Tabla 6. La empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas.	xxx
Tabla 7. Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral.....	xxxii
.....	xxxii
Tabla 8. La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas.....	xxxii
Tabla 9. La satisfacción de los colaboradores genera un compromiso con la organización	xxxiii
Tabla 10. Como colaborador sientes que tu trabajo es importante	xxxiv
Tabla 11. Estás satisfecho con el salario y otras compensaciones proporcionadas en la empresa.....	xxxv
Tabla 12. La empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto.....	xxxvi
.....	xxxvi
Tabla 13. Los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos.....	xxxvii
Tabla 14. Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en la empresa	xxxviii
Tabla 15. Sientes que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal	xxxix
Tabla 16. Existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral.....	xl
Tabla 17. Te sientes comprometido para realizar un trabajo de calidad	xli
Tabla 18. Tener un contrato estable te genera compromiso con tu centro de labores.	xlii
Tabla 19. La empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral	xliii

Tabla 20. La empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas.....	xliv
Tabla 21. La empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde	xlv
Tabla 22. La empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos	xlvi
Tabla 23. Tu centro laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia	xlvii
Tabla 24. La digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa	xlviii
Tabla 25. Existen garantías para mantener un lugar de trabajo seguro.....	xlix
Tabla 26. El teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad.....	l
Tabla 27. Se contrató personal de manera informal a consecuencias del COVID-19.....	li
Tabla 28. Prueba de normalidad Hipótesis Especifico 1	lii
Tabla 29. Correlación Hipótesis Específico 1	liii
Tabla 30. Prueba de normalidad Hipótesis Especifico 2	liv
Tabla 31. Correlación Hipótesis Especifico 2	lv
Tabla 32. Prueba de normalidad Hipótesis Especifico 3	lvi
Tabla 34. Prueba de Normalidad Hipótesis General	lviii
Tabla 35. Correlación Hipótesis General	lix

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Qué tan satisfecho te encuentras con la visión y misión de la empresa	xxvii
Gráfico 2. La empresa brinda una línea de carrera según tus expectativas	xxviii
Gráfico 3. Estás conforme con el reconocimiento laboral que otorga la empresa a sus trabajadores.....	xxix
Gráfico 4. La empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas.	xxx
Gráfico 5. Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral.....	xxxí
Gráfico 6. La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas..	xxxii
Gráfico 7. La satisfacción de los colaboradores genera un compromiso con la	

organización	xxxiii
Gráfico 8. Como colaborador sientes que tu trabajo es importante.....	xxxiv
Gráfico 9. Estás satisfecho con el salario y otras compensaciones proporcionadas en la empresa.....	xxxv
Gráfico 10. La empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto	xxxvi
Gráfico 11. Los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos.....	xxxvii
Gráfico 12. Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en la empresa	xxxviii
Gráfico 13. Sientes que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal.....	xxxix
Gráfico 14. Existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral.....	xl
Gráfico 15. Te sientes comprometido para realizar un trabajo de calidad.....	xli
Gráfico 16. Tener un contrato estable te genera compromiso con tu centro de labores	xlii
Gráfico 17. La empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral	xliii
Gráfico 18. La empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas.....	xliv
Gráfico 19. La empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde	xlv
Gráfico 20. La empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos.....	xlvi
Gráfico 21. Tu centro laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia	xlvii
Gráfico 22. La digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa	xlviii
Gráfico 23. Existen garantías para mantener un lugar de trabajo seguro	xlix
Gráfico 24. El teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad.....	l
Gráfico 25. Se contrató personal de manera informal a consecuencias del COVID-19	li

Resumen

Nuestro trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera influye el compromiso laboral en la pandemia COVID 19 y como objetivos específicos determinar de qué manera influye el compromiso de permanencia, el normativo y afectivo en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao. Para ello el método utilizado es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y un alcance correlacional. La muestra está compuesta por una población de estudio de 35 empleados de las empresas MYPE del Callao. Los resultados establecen que el compromiso laboral como variable independiente influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19, con un 0,928 y la pandemia COVID 19 como variable dependiente con un resultado calculado de 0,862. Así mismo el compromiso de permanencia, normativo y afectivo influyen de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID 19. En tal sentido la empresa debe considerar mantener y mejorar la identificación de sus trabajadores para con la empresa, creando lazos de fidelidad y brindándoles opciones de crecimiento. Se concluye que a pesar de las crisis presentadas en este caso la Pandemia Covid-19 se ha podido demostrar que el nivel de compromiso laboral es posible debido al nivel de satisfacción que existe entre el colaborador y el empleador es mutua.

Palabras clave: “Compromiso Laboral”, “Pandemia covid-19”, “Mype”.

Abstract

Our research work has as a general objective to determine how the work commitment influences the COVID 19 pandemic and as specific objectives to determine how the commitment to permanence, the normative and affective influences in the COVID 19 pandemic in the MYPE sector of Callao. For this, the method used is of the applied type with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and a correlational scope. The sample is made up of a study population of 35 employees of MYPE companies in Callao. The results establish that work commitment as an independent variable positively influences commitment in the COVID19 pandemic, with 0.928 and the COVID 19 pandemic as a dependent variable with a calculated result of 0.862. Likewise, the commitment to permanence, regulations and permanence positively influence the commitment in the COVID 19 pandemic. In this sense, the company should consider maintaining and improving the identification of its workers with the company, creating loyalty ties and providing them with growth options. It is concluded that despite the crises presented in this case, the Covid-19 Pandemic, it has been possible to demonstrate that the level of work commitment is possible due to the level of satisfaction that exists between the collaborator and the employer is mutual.

Keywords: “Labor Commitment”, “Covid-19 pandemic”, “Mype”.

I. INTRODUCCIÓN

La rápida propagación de la COVID-19 provocó una serie de medidas y reformas por parte de los gobiernos de todo el mundo, que culminaron en una contracción del 3,5 % de la actividad económica. (Banco Mundial, 2020). Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021), alrededor del 25% del PIB de las economías latinoamericanas se ha visto severamente afectado por la pandemia. Asimismo, los citados organismos proyectan que unos 2,7 millones de empresas latinoamericanas formales cerraran al final de la crisis.

Además, los organismos antes mencionados dijeron que las organizaciones más afectadas son las micro y pequeñas empresas ya que participan activamente en sectores como el comercio, la hostelería y la restauración. A su vez, informó que el 96% de estas firmas son microempresas, que se enfocan principalmente en los rubros de la venta de productos al por mayor y menor. (Sociedad de Comercio Exterior [COMEX], 2021).

Asimismo, las MYPES peruanas se encuentran entre los grupos empresariales los cuales fueron los más afectados por el Covid-19. A su vez, estas empresas juegan un papel vital en la provisión de bienes y servicios, fueron esenciales a las poblaciones en los tiempos de pandemia, por otro lado los retos empresariales en los tiempos del Covid-19 fue el impacto financiero, concerniente con una caída de la demanda nacional e internacional, por ende, de sus entradas económicos se les dificultó el acceso a créditos financieros, así como los diversos problemas para obtener materias importadas, se pudo notar la disminución de la empleabilidad, de la competitividad del talento humano y métodos de productividad empresarial (mecanismos que se consigue optimizar el uso de los recursos en la empresa), que todavía no están ajustados para ser efectuados de forma remota o computarizada. Estos desafíos e impactos varían según el sector en el que se encuentran. (Cañete, 2020, p.4). No obstante, en esta nueva realidad en donde se tuvo que convivir con la pandemia fue de afectación para las empresas del Perú que tuvieron la necesidad de generar herramientas para poder brindar buenos servicios y superar esta crisis, han tenido que adaptarse a las redes sociales, crear páginas o apps para patrocinar y vender sus productos. (Flores, 2020). Asimismo, las empresas tuvieron que integrarse al mecanismo del trabajo remoto para trabajos administrativos o de oficina que ha sido

una solución importante en distintos sectores de empleo, convirtiéndose en un potente paliativo en relación con las restricciones sociales, preventivas y forzadas introducidas en el mundo a causa de la pandemia del Covid-19 (Bonavida,2020).

Tras el levantamiento de la cuarentena, los directivos de las empresas comenzaron a notar que para obtener una ventaja competitiva y lograr sus metas es de gran relevancia el compromiso de los trabajadores hacia la empresa. Por ello se busca comprometer a los trabajadores con propuestas que los beneficie para obtener los resultados incrementando su creatividad, productividad y esfuerzo (Sánchez, 2013, pp. 87-88).

Ahora bien, para determinar el Compromiso Laboral tenemos 3 componentes que pueden ocurrir simultáneamente en diferentes formas. El Compromiso Afectivo, el Normativo y el de Continuidad (Allen& Meyer, 1990). El primero está relacionado con la actitud emocional positiva del trabajador hacia la empresa a través de la cual puede identificarse, involucrarse y disfrutar de un sentido de pertenencia. El segundo tiene como referencia la orientación emocional del empleado, la reciprocidad y la responsabilidad moral. El Tercero con la actitud racional del trabajador en base a sus estimaciones entre costos y beneficios que no necesariamente involucran la actitud de interés en su trabajo o la empresa (Meyer et. al, 2002).

En esencia, todo lo que abordado en este estudio es la incapacidad de compromiso laboral y la limitada respuesta de los microempresarios del Callao ante la crisis económica provocada por la pandemia. En este sentido (Dolfman et.al,2007) argumentan que la falta de compromiso laboral puede estar relacionada con el desempeño de las microempresas durante la pandemia, por otro lado, Battisti & Deakins (2017) indican que la heterogeneidad del desempeño de ciertas empresas, incluidos los resultados financieros, entre otros. Esto puede deberse a diferentes tipos de respuesta ante situaciones de inestabilidad e incertidumbre. Por lo anterior, se realizó este estudio para identificar la relación entre los compromisos laborales en la pandemia del Covid19 de las MYPES del Callao, con el objetivo de brindarles las bases para desarrollar estrategias que les permitan lograr un desempeño suficiente en el contexto de incertidumbres particulares, como las causadas por COVID-19.

Por tal motivo se busca responder el problema general ¿De qué manera influye el

compromiso laboral en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao, 2020? Y como problemas específicos tenemos: ¿De qué manera influye el compromiso de permanencia en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao,2020? ¿De qué manera influye el compromiso normativo en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao, 2020? Y ¿De qué manera influye el compromiso afectivo en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao,2020?

La justificación del presente trabajo de investigación se basa en la importancia que se debe dar al compromiso laboral en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao, Para este trabajo se ha considerado un conjunto de teorías y conceptos de tal manera que se pueda entender nuestras variables. Por ello consideramos a Chiang, Margarita, et (2010) en donde “las dimensiones del clima que más contribuyeron a explicar el compromiso laboral fueron compromiso afectivo, de continuidad y Normativo, seguidos por la estabilidad y la retribución”, siendo estas dimensiones principales para lograr el compromiso laboral en la pandemia COVID 19 dentro de un sector MYPE contribuyendo a la permanencia, la fidelidad y un alto nivel de producción dentro de ella.

El objetivo general

- Determinar de qué manera influye el compromiso laboral en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao, 2020.

Objetivos específicos

- Determinar de qué manera influye el compromiso de permanencia en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao,2020.
- Determinar de qué manera influye el compromiso normativo en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao,2020.
- Determinar de qué manera influye el compromiso afectivo en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao,2020.

Hipótesis General

- El compromiso laboral influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao, 2020.

Hipótesis Específicas

- El compromiso de permanencia influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao,2020.
- El compromiso normativo influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao,2020.
- El compromiso afectivo influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao,2020.

II. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Torner & Rojas (2021) De acuerdo a la problemática de su investigación sobre cómo se ha visto afectado el compromiso laboral de una organización del sector eléctrico Colombiano, a causa de los cambios obligados por la pandemia COVID19, tienen como objetivo analizar el impacto y relación durante la pandemia Covid19 sobre el compromiso de los trabajadores de una empresa de dicho sector, la investigación fue realizada mediante un diseño no experimental, con corte transversal, y con un enfoque cuantitativo. La muestra se realizó con 113 trabajadores de la empresa analizada y la información fue recolectada mediante una encuesta por la web. Los resultados muestran una relación significativa entre los cambios en las tareas diarias debido a la pandemia de Covid19 como variable independiente, y el compromiso laboral como variable dependiente. Asimismo, la adaptación y compromiso laboral de los encuestados al nuevo entorno laboral fue muy fuerte por encima del 92%. En este sentido, se concluyó que existen estrategias que las empresas encuestadas deberían considerar, ya que los empleados encuestados creían que trabajar de forma remota aumenta la jornada laboral.

De la misma manera, Cortés et. al (2020) teniendo en cuenta que la problemática de la pandemia COVID19 es un tema reciente al igual que el trabajo remoto dicha información es limitada y no hay un sustento teórico válido o son escasos. Ante esta situación, el objetivo se basó en tratar de entender cómo un grupo de trabajadores de la ciudad de Bogotá afrontó la interacción entre el trabajo y la vida familiar a causa del trabajo remoto durante la pandemia del COVID19. La investigación fue desarrollada con un enfoque cuantitativo; Se entrevistó a 6 empleados que se encuentran trabajando de forma remota por la emergencia de la pandemia. Los resultados obtenidos están relacionados con una serie de tensiones surgidas debido a las actividades que se realizan en el hogar o el tiempo con la familia interfieren con la demanda laboral esto ocasiona que la labor del trabajador sea interrumpida por ende se extiende más para minimizar dichas tensiones, utilizan estrategias donde se tenga una relación menos conflictiva tanto en la vida familiar como laboral. Se concluye que existe una tensión entre el mundo del trabajo y el del hogar que surgieron a raíz de la implementación del trabajo remoto en una muestra de colaboradores ubicados en la ciudad de Bogotá Colombia. Por esta razón, las estrategias de rescate utilizadas por los participantes en este estudio fueron importantes para gestionar la interacción entre estos dos mundos del trabajo y el hogar y para reducir las tensiones identificadas hasta el momento.

Lirios et. al (2012) En su estudio la problemática del trabajo social está integrado en las políticas y programas sociales nacionales dirigidos a grupos desfavorecidos, excluido o marginados, es necesario considerar dimensiones adicionales o incluso opuestas para analizar sus responsabilidades. Por lo expuesto se plantean como objetivo pensar, describir, analizar, explicar y contrastar las ocho dimensiones del compromiso laboral. Con base en investigaciones teóricas y psicológicas recientes, como método se realizó un estudio transversal y correlacional, La muestra estuvo conformada por 125 trabajadores sociales profesionales. Los criterios de inclusión consisten en asistir a la Escuela Nacional de trabajo social de la Universidad autónoma de México a partir del año académico 2010. Concluyo con el desarrollo de un modelo estructural reflexivo en el que el compromiso con la agencia se correlacionó positivamente con el compromiso laboral.

Por otro lado, Céspedes et. al (2021) la problemática de este trabajo se debe a la pandemia COVID19 la cual ha provocado muchos cambios induciendo a las empresas a

buscar nuevas estrategias y continuar con la producción protegiendo la salud de sus empleados, por lo que muchas han optado por el trabajo remoto. El objetivo fue analizar la percepción de los colaboradores chilenos sobre los estilos de teletrabajo en relación al estrés laboral, la vida en familia, trabajo y satisfacción en ambiente de contingencia producto del COVID19. En lo que corresponde a Material y Método: La investigación es cuantitativa de corte transversal y tipo racional. Utilizando un muestreo por conveniencia, obtuve datos de 225 trabajadores chilenos que trabajan de forma remota debido a la pandemia de COVID19. Utilizaron un instrumento con 26 reactivos, los cuales fueron aplicados a sus trabajadores mayores de edad que realizaron sus labores desde casa entre los meses de septiembre a octubre de 2020, logrando 181 respuestas útiles. Conclusión: Las actividades telemáticas pueden causar que los empleados experimenten síntomas de estrés, como nerviosismo y/o ansiedad, pero a pesar de ello, evalúan positivamente estos cambios en su trabajo, tratan de vivir cada día y encuentran formas de apoyar a los demás.

ANTECEDENTES NACIONALES

Pezo & Paredes (2022). La problemática de esta investigación se desato tras la llegada de la pandemia COVID19 donde muchas empresas se vieron afectadas debido a que las coordinaciones se encontraban en manos de los trabajadores los cuales podían verse envueltos en problemas físicos y emocionales debido a la pandemia y no pudieron asistir a su centro de labores, por ello muchas empresas tuvieron que cerrar por qué no pudieron seguir produciendo y también por la falta de rentabilidad. El objetivo es analizar el estado del conocimiento científico publicado sobre las obligaciones laborales del sector privado desde la pandemia de Covid-19. El método utilizado fue un estudio bibliográfico para realizar una revisión sistemática de la literatura existente incluye 31 artículos científicos, que se pueden dividir en 3 secciones según los subtemas tratados como: virtualidad laboral, bienestar de los empleados y apoyo que ofrecen las empresas. El informe también concluyó que el contexto de la pandemia ha tenido un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, lo que ha afectado negativamente la participación laboral, principalmente en el sector privado.

Puma (2020). La problemática del presente estudio se encuentra en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios pudiéndose notar que los empleados no se encuentran

motivados debido a que las horas de labor son muy amplias y la remuneración no compensa el trabajo que realizan, tampoco son muy escasas o no existen las políticas donde se promueva un reconocimiento para el que cumple con las funciones laborales a tiempo, lo que genera en ellos descontento y no se sienten identificados con su centro de labores, lo cual afectaría el compromiso hacia su institución, es por ello que se observa la constante rotación de personal. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los empleados de la Corte Suprema de Justicia de Madre de Dios. La metodología de investigación es cuantitativa y con un diseño no experimental, la muestra fue obtenida a través de un análisis probabilístico de 80 empleados de la Corte Suprema de Justicia de Madre de Dios. Las herramientas utilizadas para recolectar los datos fueron el cuestionario de motivación desarrollado por Sulca (2015) y el cuestionario de compromiso empresarial adaptado por Rivera (2010). Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Llegó a la conclusión de que, si bien los empleados están muy motivados, también están más comprometidos con su trabajo.

Tineo (2018) El aspecto más importante de una organización es el compromiso con sus trabajadores, que a diferencia de los años anteriores esto no se tuvo en cuenta, especialmente sus componentes principales, como la seguridad por el ambiente, la seguridad social, que se ven afectados por la jornada laboral prolongada y a estar más cerca a contraer daños físicos y psicológicos, por lo que el personal no se comprometía a una mayor participación laboral.

El objetivo es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los empleados de las unidades del gobierno del distrito de Koma". Se utilizó un diseño transversal no experimental. Para la recopilación de información se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), adaptado de Figueroa de la Pena (2016), y la Escala de Motivación de Steers y Steers. Smith (1993), Laboral de Braunstein (1976), adaptado de Negrón y Pérez (2012). Se concluyó con 291 parejas tanto hombres como mujeres en una unidad gubernamental. Los resultados muestran una correlación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral.

Chávez (2021) La decisión del liderazgo como una herramienta de gestión efectiva en

períodos críticos y obligaciones organizacionales como motivación para lograr objetivos, se propuso determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del Hospital Educativo Regional Cajamarca durante la pandemia COVID19. Se realizaron estudios no experimentales, correlacionales, descriptivos y transversales. Participaron del análisis 136 médicos profesionales de salud, de las áreas de obstetricia, ginecología, medicina, cirugía y pediatría. Para recolectar los datos utilizaron el Cuestionario de Liderazgo de Castro & Casullo y el Cuestionario de Compromiso de la organización de Meyer & Allen, ambos revisados y validados, los cuales mostraron alta confiabilidad (alfa de Cronbach = 0,9). En sus resultados mostraron que el estilo de liderazgo dominante de los colaboradores del hospital regional de enseñanza fue el estilo transformacional transaccional (14,7%) finalmente, el liderazgo Laissez faire (5,1%). En cuanto al compromiso organizacional, se encontró que los empleados tienen un nivel muy alto de compromiso (48,5%), especialmente compromiso emocional (57,4%). Se concluyó que existió una relación importante entre el estilo de dirección del personal y el compromiso organizacional del personal en el Hospital Regional Docente Cajamarca durante la pandemia del Covid-19.

Díaz (2017). Actualmente es una realidad que las empresas exitosas consideren a sus trabajadores como piezas fundamentales de alta competitividad, considerando que el factor humano es un activo esencial de la empresa, nace de allí la necesidad de contar en todo instante con el personal más eficiente, calificado, competitivo y motivado. El objetivo propuesto fue identificar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral, para lo cual se utilizó el método de descripción transversal, Correlación, la muestra estuvo conformada por 100 mujeres trabajadoras del sector. Se concluye que existe relación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral, es decir, existe una relación moderadamente positiva que llega al 63,5%, lo que constituye una relación directa.

Araújo (2021). La pandemia de Covid-19 fue el comienzo de un cambio mundial en nuestra vida cotidiana y laboral, donde los trabajadores de la salud fueron identificados por su comportamiento en el lugar de trabajo. El objetivo fue determinar “Cómo incide la cultura organizacional en la importancia de la motivación laboral en los servicios de cirugía pediátrica durante el COVID-19 en el Hospital San Bartolomé Lima en el 2020”.

Este estudio fue descriptivo, basado en un paradigma interpretativo y /o explicativo, se utilizó un enfoque cualitativo, no experimental, de corte transversal; por el tiempo del COVID-19, utilizo 07 cirujanos pediátricos del Hospital San Bartolomé de Lima; utilizaron la entrevista como una técnica y el instrumento fue una guía bien estructurada. Todos los participantes sintieron absoluto respeto y armonía en la organización, e incluso durante la observación no intentaron identificarse con la institución y alcanzar las metas establecidas. El estudio concluyó que la cultura de clan ha afectado la dinámica de los servicios de cirugía pediátrica durante el Covid-19, y en 2020 el Hospital San Bartolomé Lima utilizó diversas estrategias para fortalecer la institución a través de la cultura organizacional de sus asociados, haciéndolos orgullosos y positivos.

Fundamento teórico

Actualmente el trabajo tiene una gran relevancia en nuestras vidas y sobre todo el rol que desempeñan los colaboradores dentro de él, Muñoz (2018). Es por ello que luego de diversos análisis e intentos por conocer que variable eran lo que más influía en los colaboradores, se denominó que la satisfacción, el compromiso y la motivación eran el verdadero enfoque de la permanencia de los trabajadores en una empresa.

Podemos observar que desde la perspectiva de los colaboradores el concepto de compromiso organizacional les permite la estabilidad laboral esperada porque les permite gozar de los beneficios sociales, jubilación, prestaciones necesarias para poder cubrir sus necesidades materiales como psicológicas entre ellas el desarrollo de sus habilidades, socialización además del status en donde las familias son las beneficiadas y por ende la economía del país. Díaz & Rodríguez (2007) Estos beneficios son pieza clave y que hace posible la permanencia del trabajador en la empresa, garantizando así el compromiso laboral por el que se siente retribuido de la misma manera en la que hace participe del nivel productivo de la institución o centro de Labores.

Cabe resaltar que mediante la pandemia de COVID 19: El mundo ha vivido el impacto de la crisis pandémica del COVID-19, que también es un riesgo para la salud y una amenaza para el entorno laboral y el bienestar de millones de personas, Salanval (2020). Razón por la cual muchos ámbitos no solo a nivel laboral sino a nivel personal es un acontecimiento que sin previo aviso nos hizo vivir una nueva realidad para lograr

desarrollar recursos y fortalezas que quizá desconocíamos.

Las MYPES fueron las que más impacto tuvieron en esta nueva situación. El estado de emergencia y cuarentena obligatoria ha provocado una caída evidente en la demanda de sus productos, Mendoza (2020). Cabe resaltar que las medidas que se tomaron en cuanto a la restricción hicieron imposible tener la mano de obra indispensable para el trabajo cotidiano ocasionando así muchos inconvenientes en cuanto a su nivel de producción teniendo conocimiento que muchas de las empresas en este régimen están relacionadas con los sectores de servicios y manufactura.

III. METODOLOGÍA

III.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según la finalidad, la investigación es aplicada porque nos enfocamos en nuestra problemática de resolver las interrogantes de como a afectado la pandemia al compromiso laboral en las empresas MYPE, aplicando y utilizando los conocimientos adquiridos podemos adoptar las medidas necesarias en función a las necesidades tanto del trabajador como del empleador, esperando un compromiso mutuo el cual haría posible el crecimiento de ambos, Ortega (2017). Con un enfoque cuantitativo, porque se plantea una hipótesis de cómo influye el compromiso laboral durante la pandemia y luego se recogen los datos para el análisis estadístico según Hernández y Mendoza (2018).

Diseño de investigación

La investigación es no experimental porque las variables no se pueden controlar ni manipular; es transversal porque la incidencia se analiza en un solo punto en el tiempo. Por su alcance, es una correlación causal porque busca el grado de asociación entre variables y requiere una explicación de las causas según Hernández & Mendoza, 2018).

III.2. Variables y operacionalización

Compromiso laboral

Es un estado donde los trabajadores se identifican con una empresa específica y sus

objetivos, valores y aspiraciones a través del compromiso emocional, el compromiso normativo y el compromiso relacionado con la duración o la continuidad autodefinición basada en Meyer y Allen (1997). Son principios morales y valorativos que caracterizan a los gerentes, que, en su afán por alcanzar las metas trazadas, creen firmemente en los ideales de productividad, orden organizacional y sistematización de las actividades organizacionales según Figueiredo, Grau, Gil y García (2012).

Pandemia COVID 19

La pandemia COVID 19 ha acarreado daños a la economía a nivel mundial, en el caso del Perú las más afectadas fueron las MYPES. Por ello los gobiernos para contrarrestar los problemas que estaban pasando los apoyaron creando el programa Reactiva Perú, fondo de apoyo empresarial MYPE, aplazando los pagos de impuestos, entre otros. Todo ello fue para no ver tan afectada la rentabilidad económica de las MYPES y enfrentar el daño generado por el COVID 19. (Economía verde, 2020). Por otro lado, se considera como una crisis sanitaria mundial que ha afectado la sostenibilidad de muchas empresas según Torner y Rojas (2021), citando a Rearte (2020) p. 6.

III.3. Población, muestra y Unidad de Análisis

Población:

Es un grupo de personas u objetos sobre los que desea conocer en un estudio. "Las poblaciones pueden estar formadas por personas, animales, etc." (Pineda et al 1994:108). En nuestra investigación se tendrá como fin estudiar a los colaboradores en el sector MYPE del Callao, 2020 conformado por 35 trabajadores de distintas Empresas.

Muestra:

Según Hernández y Baptista (2006, p. 240), una muestra es "esencialmente un subgrupo de una población, es decir, pertenecen a un grupo definido por sus características". La muestra se encontrará compuesta por nuestra población de estudio; es decir, por los 35 empleados de las empresas MYPE del Callao.

Hemos utilizado la siguiente tabla que será nuestra guía para la población y muestra de nuestro proyecto de Investigación.

Tabla 1. Área, Muestra y Porcentaje

		Muestra	Porcentaje
Empresas Mypes del Callao (Trabajadores)	35		100%
Muestra Total	35		100%

Nota: Elaboración propia

Unidad de análisis:

Según Hernández Sampieri (2003:117), la unidad de análisis es el objeto a “medir”. Serán considerados todo empleados de las empresas MYPES ubicados en el Callao que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos en este estudio.

Criterios de Inclusión: Trabajadores de Empresas MYPES del Callao que decidieron participar en nuestro proyecto y que son trabajadores incluidos en planilla.

Criterios de Exclusión: Trabajadores de Empresas MYPES del Callao que decidieron no acceder para participar en nuestro proyecto debido a que no se encuentran incluidos en planilla.

III.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Técnica. Según Méndez (2011) “la técnica es un registro autentico usado por el investigador el cual le permite obtener información prioritaria, se demuestra que estos métodos son medios para recopilar la misma información que demuestra que el investigador puede encontrar refugio”.

En nuestra investigación presentamos una recolección de datos mediante la encuesta, para esto se elaboró un cuestionario conformado por 25 ítems para un determinado grupo de personas trabajadores de diferentes empresas del sector MYPE del Callao, el cual opera como un instrumento para recolección de datos. El cuestionario se realizó alternativas de tipo opción del 1 al 5, donde las respuestas se marcarán con una x.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado en nuestra investigación nos ha permitido la identificación del compromiso laboral, por lo que la herramienta utilizada en el estudio es un cuestionario que consta de 25 ítems, esta herramienta utilizada se basa en el compromiso laboral, la cantidad de compromiso laboral aplicada a la herramienta se basa en Meyer y Allen (1997) sobre el compromiso organizacional, así como Arciniega y González (2006) adaptaron y presentaron el estudio anterior en español. Para facilitar una respuesta que nos permita obtener los resultados de la encuesta se utilizaron herramientas digitales como formularios de Google forms con el cual podremos obtener los resultados de cada encuestado en tiempo real con lo que se pudo aplicar la escala de Likert para estudiar las variables de nuestro proyecto.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez:

Según Medina, M. del R. & Verdejo (2020), es la obtención de la interpretación que se obtiene del instrumento utilizado para que ello nos sirva de evidencia según las distintas fuentes obtenidas para el sustento de dicho instrumento.

Para obtener la validez de nuestro instrumento acudimos a tres expertos quienes con su experiencia profesional además de sus conocimientos sobre el tema a desarrollar nos ayudaran a obtener la conformidad del cuestionario elaborado sobre las variables de nuestro proyecto de investigación detallado en los ítems elaborados para la obtención de nuestros resultados.

Tabla 2. Expertos que realizaran la validación de nuestro Instrumento

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Valoración
Carhuapoma Carlos Eva	C.P.C	Aplicable
Carlos Augusto Aro Cárdenas.	C.P.C	Aplicable
Presentación Calderón Neyra	L.C.C. F	Aplicable

Confiabilidad

Es todo atributo necesario para todas aquellas pruebas que se realicen para la evaluación en donde se requerirá de un valor más alto y en otras no, en donde la calificación que se obtenga implicara la toma de una decisión por ello el resultado deberá ser el más alto. ReidIMartínez, L. M. (2013).

Según los resultados obtenidos en nuestro resumen de Alpha de Cronbach hemos podido obtener de nuestra muestra de 35 trabajadores de empresas Mype del Callao siendo el porcentaje del 100%, mediante programa estadístico SPSS versión 26 la siguiente medición de confiabilidad:

Tabla 3. Confiabilidad del instrumento compromiso laboral

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	20

Según el coeficiente obtenido se puede ver una alta consistencia interna entre las preguntas que componen el cuestionario, donde el resultado del cálculo fue de 0,928, esto nos demuestra que las preguntas de nuestro cuestionario de la variable compromiso laboral contribuyen significativamente para la definición de los conceptos que se pretenden investigar, entendiéndose que, si el coeficiente se aproxima a uno, el instrumento es altamente confiable para la presente investigación.

Tabla 4. Confiabilidad del instrumento Pandemia Covid19

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

El coeficiente que se obtuvo indica una alta consistencia interna entre las preguntas que componen el cuestionario, debido a que el resultado calculado es de 0,862, lo que indica que las preguntas del cuestionario de compromiso laboral contribuyen significativamente a los conceptos que pretende definir y/o investigar. Porque si el coeficiente es cercano a 1, el instrumento es muy confiable para este estudio.

III.5. Procedimientos

En la presente investigación el instrumento aplicado da lugar a identificar nuestras variables compromiso laboral y Pandemia COVID-19 esta se realizó mediante la investigación de fuentes como artículos de diversos autores detallados en nuestro marco teórico para recopilar toda la información necesaria para obtener fundamentos sobre nuestras variables, luego de ello se procedió con nuestro instrumento de investigación(cuestionario) compuesto por 25 ítems basada en la escala de Likert con la finalidad de obtener como resultados nuestros datos descriptivos que componen los datos estadísticos para cada variable con sus dimensiones respectivas para después continuar con el análisis inferencial donde se realizó la prueba de normalidad para obtener la correlación entre las hipótesis tanto de las variables como sus dimensiones para poder culminar con nuestras conclusiones y recomendaciones.

III.6. Método de análisis de datos

En nuestra investigación utilizamos un análisis de la información mediante el uso de las herramientas digitales para nuestro cuestionario como es Google forms, Posteriormente también se utilizó la herramienta SPSS versión 26 para transferir la información recolectada a una hoja de cálculo de Microsoft Excel donde pudimos obtener tablas de distribución de frecuencias requeridas para el análisis descriptivo. Para el análisis inferencial, dado el tamaño de la muestra de 35 trabajadores, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, considerando también el uso de la prueba de Spearman para determinar correlaciones entre variables y dimensiones.

III.7. Aspectos éticos

Para la realización de nuestro proyecto de Investigación hemos tenido en cuenta en primera instancia los principios éticos de toda investigación que son:

El respeto por las personas: en donde hemos considerado el respeto al momento de recolectar y analizar nuestra información según los estándares éticos del derecho intelectual para la toma de los datos tomados según las normas APA 7^a edición esto para las citas para considerar el autor y el año en que se realizó la investigación.

La Beneficencia: donde se tomó en cuenta que es nuestra responsabilidad el bienestar de los participantes de las muestras tomadas en nuestra investigación considerando la confidencialidad para la realización de los resultados mostrados en nuestra investigación.

La justicia: Siguiendo los buenos principios establecidos según la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo y de nuestros docentes para la elaboración de nuestro Proyecto de Investigación.

IV. RESULTADOS

IV.1. Análisis Descriptivo

V.1.1 Análisis Descriptivo variable 1: Compromiso Laboral

Tabla 3. Qué tan satisfecho te encuentras con la visión y misión de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	20,0
En desacuerdo	9	25,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	14,3
De acuerdo	13	37,1
Totalmente de acuerdo	1	2,9
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao $n=35$, un 14.3% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo de sentirse satisfecho con la visión y misión de la empresa, y un 37.1% están de acuerdo de sentirse satisfecho con la visión y misión de la empresa.

Gráfico 1. Qué tan satisfecho te encuentras con la visión y misión de la empresa

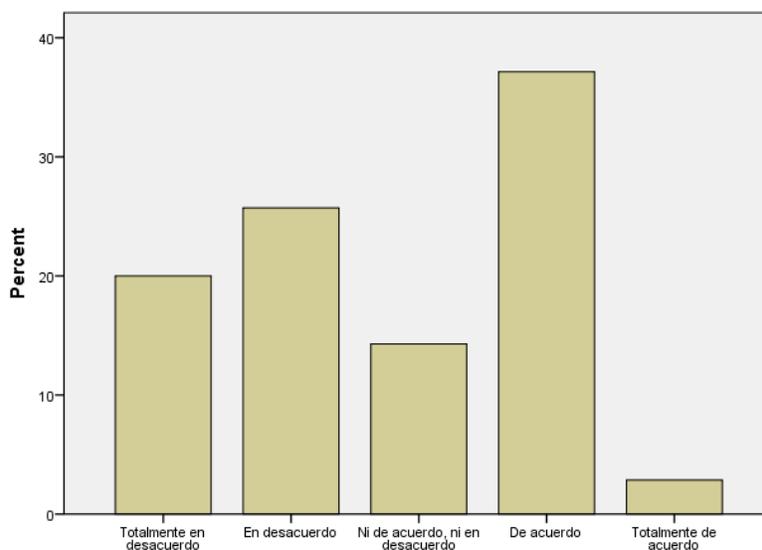


Tabla 4. La empresa brinda una línea de carrera según tus expectativas

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	11	31,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	42,9
De acuerdo	4	11,4
Totalmente de acuerdo	3	8,6
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 31.4% están en desacuerdo que La empresa brinde una línea de carrera según sus expectativas, y un 42.9% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que La empresa brinde una línea de carrera según sus expectativas.

Gráfico 2. La empresa brinda una línea de carrera según tus expectativas

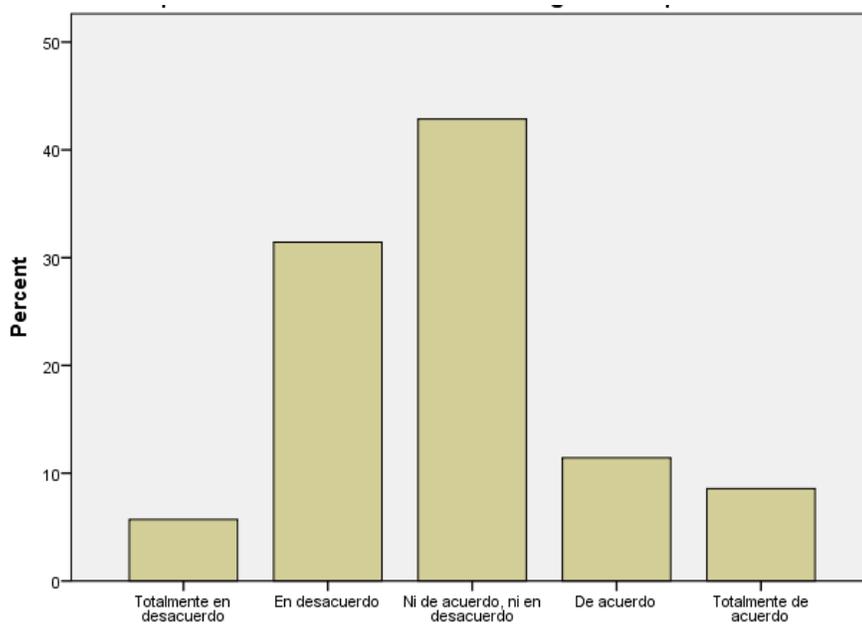


Tabla 5. Estás conforme con el reconocimiento laboral que otorga la empresa a sus trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	40,0
De acuerdo	14	40,0
Totalmente de acuerdo	2	5,7
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 40% están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el reconocimiento laboral que la empresa otorga a sus trabajadores, y un 40% están de acuerdo con el reconocimiento laboral que la empresa otorga a sus trabajadores.

Gráfico 3. Estás conforme con el reconocimiento laboral que otorga la empresa a sus trabajadores

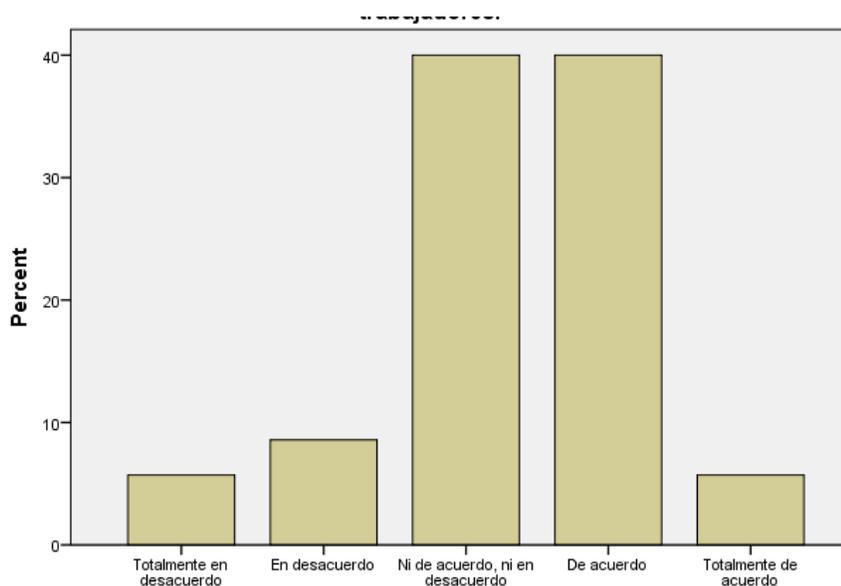


Tabla 6. La empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,9
En desacuerdo	1	2,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	34,3
De acuerdo	4	11,4
Totalmente de acuerdo	17	48,6
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas de MYPE del Callao n=35, un 34.3% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas y un 48.6% están totalmente de acuerdo que la empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas.

Gráfico 4. La empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas.

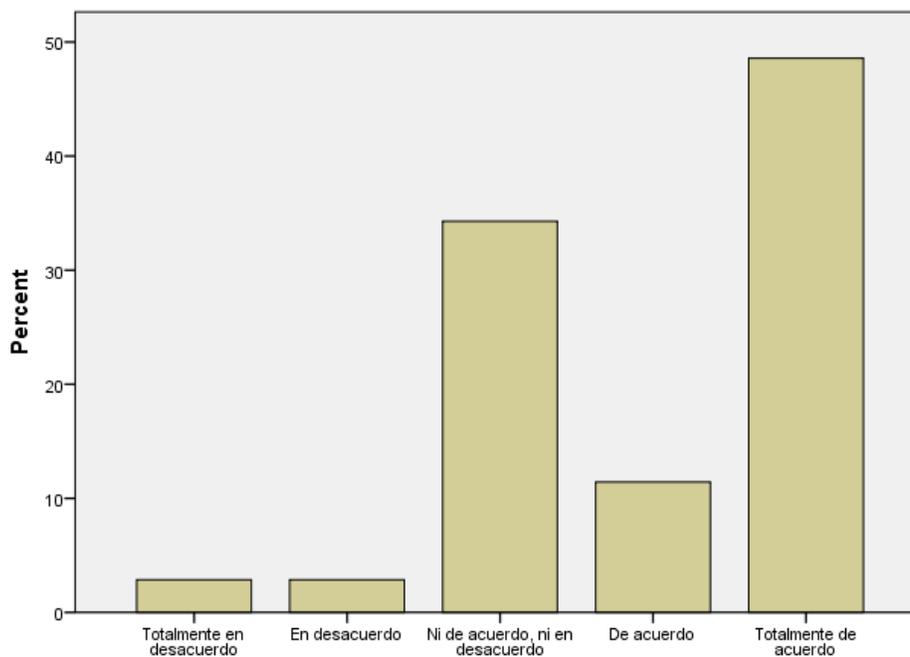


Tabla 7. Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,9
En desacuerdo	6	17,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11,4
De acuerdo	15	42,9
Totalmente de acuerdo	9	25,7
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas de MYPE del Callao n=35, un 11.4% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral y un 42,9% están de acuerdo que Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral.

Gráfico 5. Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral.

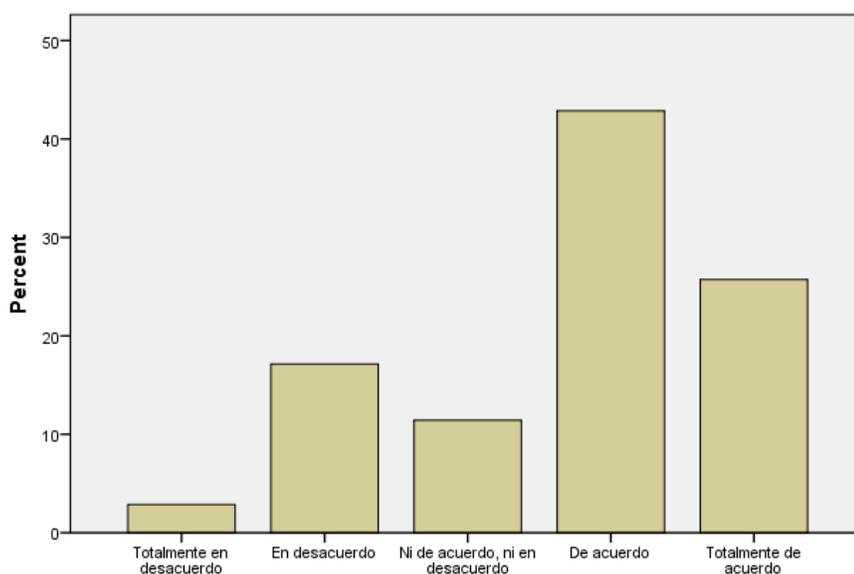


Tabla 8. La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	51,4
De acuerdo	12	34,3
Totalmente de acuerdo	3	8,6
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas de MYPE del Callao n=35, un 51.4% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas y un 34.3% están de acuerdo que La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas.

Gráfico 6. La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas

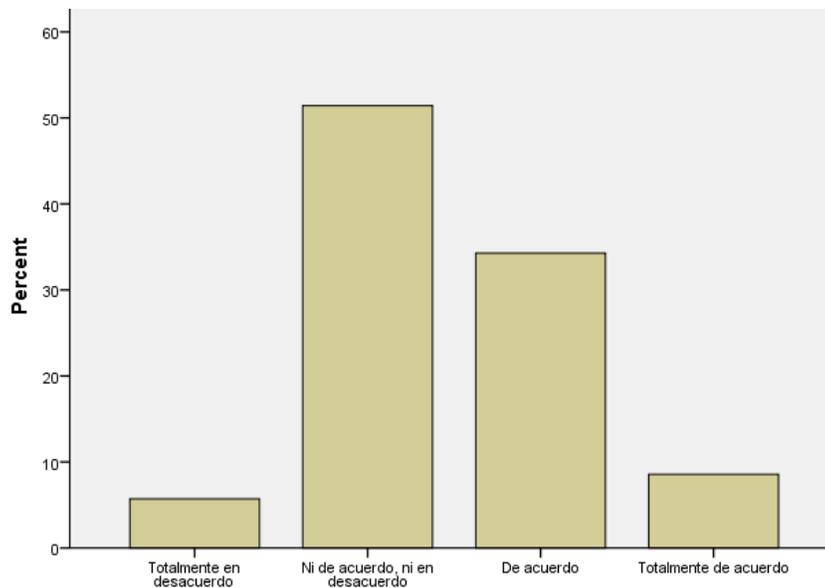


Tabla 9. La satisfacción de los colaboradores genera un compromiso con la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,9
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	48,6
De acuerdo	9	25,7
Totalmente de acuerdo	5	14,3
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 48.6% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que colaboradores genera un compromiso con la organización y un 34.3% están de acuerdo que colaboradores genera un compromiso con la organización.

Gráfico 7. La satisfacción de los colaboradores genera un compromiso con la organización

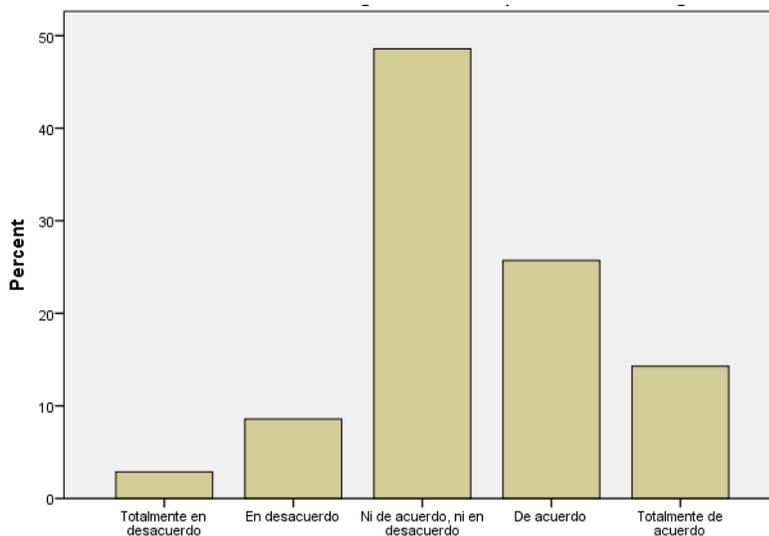


Tabla 10. Como colaborador sientes que tu trabajo es importante

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	10	28,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	31,4
De acuerdo	9	25,7
Totalmente de acuerdo	3	8,6
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 31.4% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que como colaborador sientes que tu trabajo es importante y un 25.7% están de acuerdo que como colaborador sientes que tu trabajo es importante.

Gráfico 8. Como colaborador sientes que tu trabajo es importante.

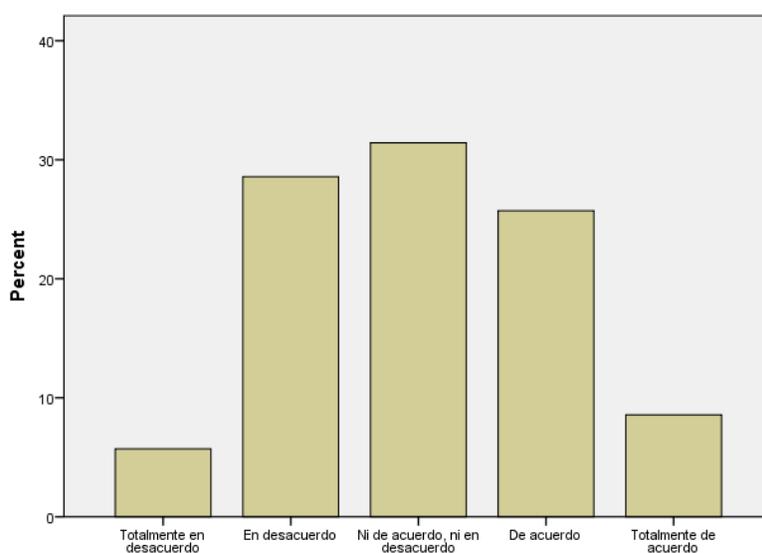


Tabla 11. Estás satisfecho con el salario y otras compensaciones proporcionadas en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	17,1
En desacuerdo	2	5,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	34,3
De acuerdo	9	25,7
Totalmente de acuerdo	6	17,1
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 34.3% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que con el salario y otras compensaciones proporcionadas en la empresa y un 25.7% están de acuerdo que con el salario y otras compensaciones proporcionadas en la empresa.

Gráfico 9. Estás satisfecho con el salario y otras compensaciones proporcionadas en la empresa.

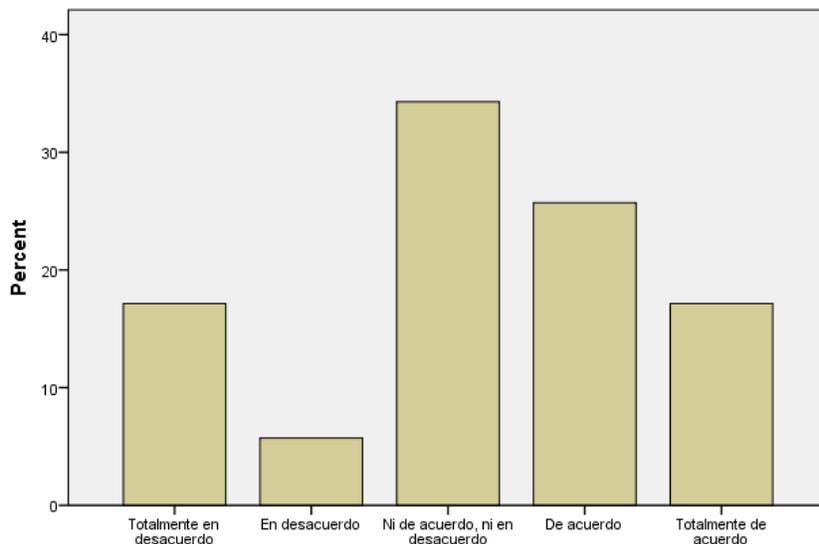


Tabla 12. La empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8,6
En desacuerdo	11	31,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	20,0
De acuerdo	10	28,6
Totalmente de acuerdo	4	11,4
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto y un 28.6% están de acuerdo que la empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto.

Gráfico 10. La empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto

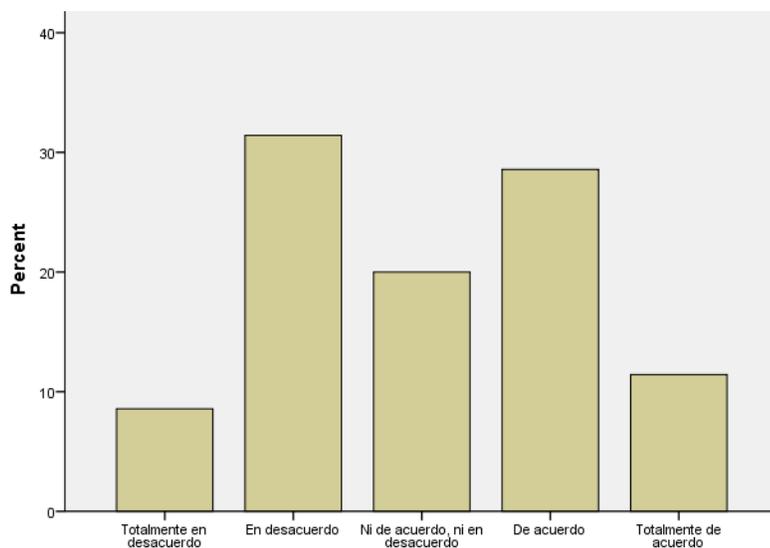


Tabla 13. Los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	34,3
De acuerdo	9	25,7
Totalmente de acuerdo	9	25,7
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 34.3% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que Los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos y un 25.7% están de acuerdo que los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos.

Gráfico 11. Los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos

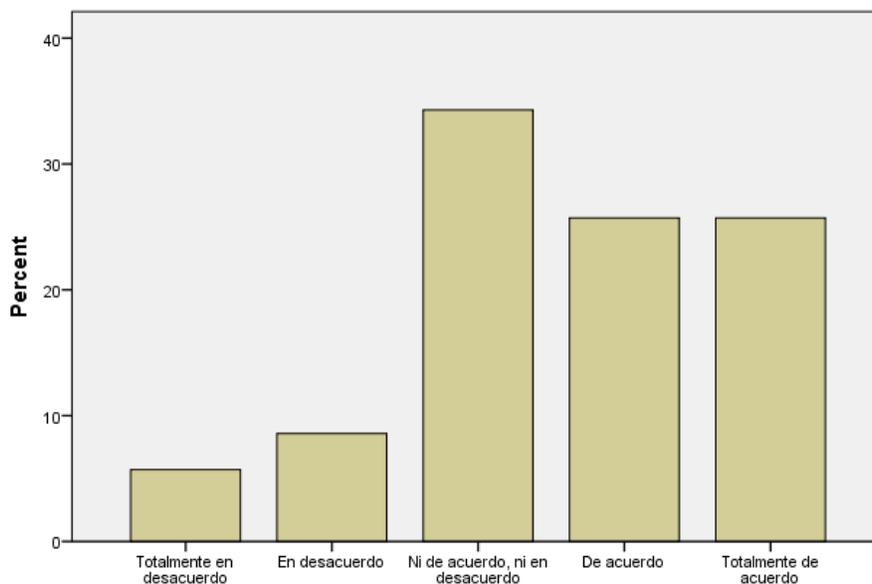


Tabla 14. Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,9
En desacuerdo	2	5,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	20,0
De acuerdo	19	54,3
Totalmente de acuerdo	6	17,1
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se tiene la oportunidad de mejorar tus habilidades en la empresa y un 54.3% están de acuerdo que se tiene la oportunidad de mejorar tus habilidades en la empresa.

Gráfico 12. Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en la empresa

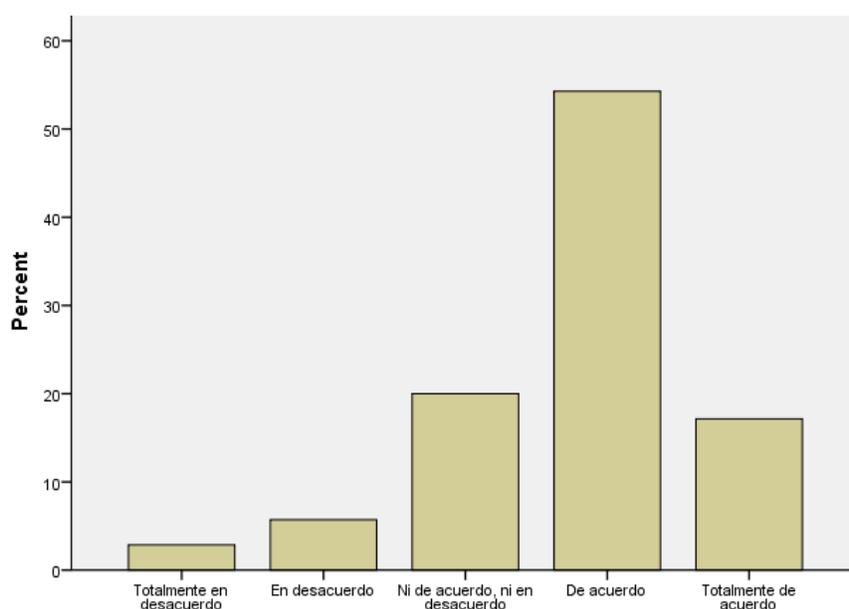


Tabla 15. Sientes que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8,6
En desacuerdo	2	5,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	45,7
De acuerdo	8	22,9
Totalmente de acuerdo	6	17,1
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 45.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal y un 22.9% están de acuerdo que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal.

Gráfico 13. Sientes que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal

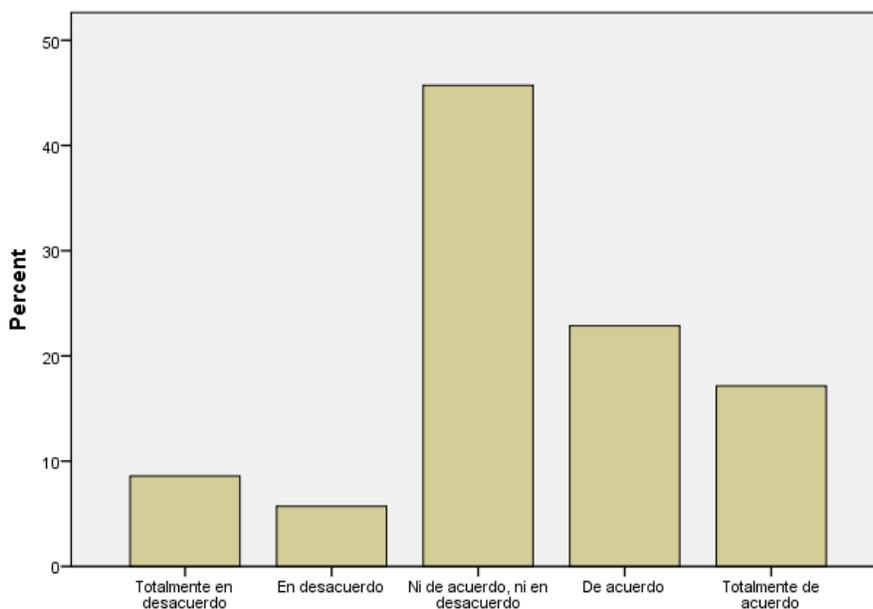


Tabla 16. Existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,9
En desacuerdo	1	2,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	25,7
De acuerdo	17	48,6
Totalmente de acuerdo	7	20,0
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 25.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral y un 48.6% están de acuerdo que existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral.

Gráfico 14. Existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral

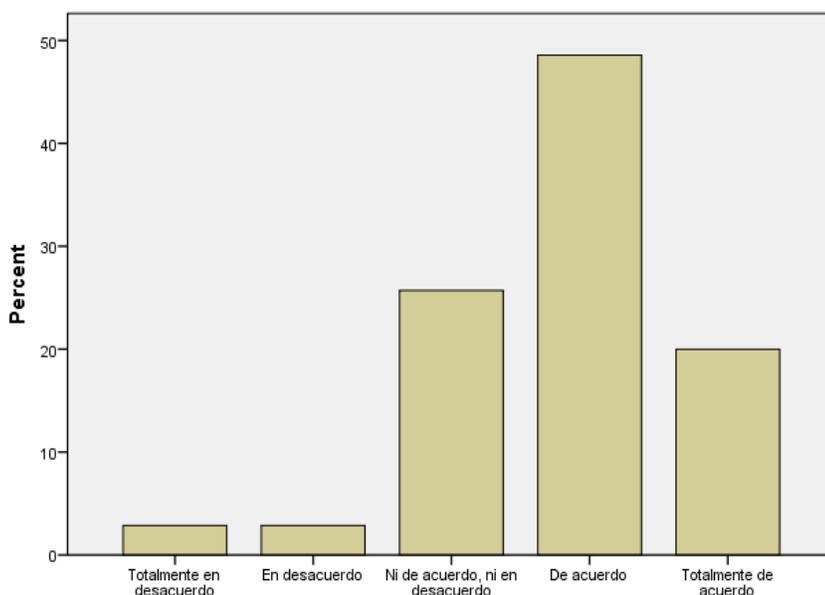


Tabla 17. Te sientes comprometido para realizar un trabajo de calidad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	1	2,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	45,7
De acuerdo	8	22,9
Totalmente de acuerdo	8	22,9
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 45.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se sientan comprometidos para realizar un trabajo de calidad y un 22.9% están de acuerdo que se sientan comprometidos para realizar un trabajo de calidad.

Gráfico 15. Te sientes comprometido para realizar un trabajo de calidad

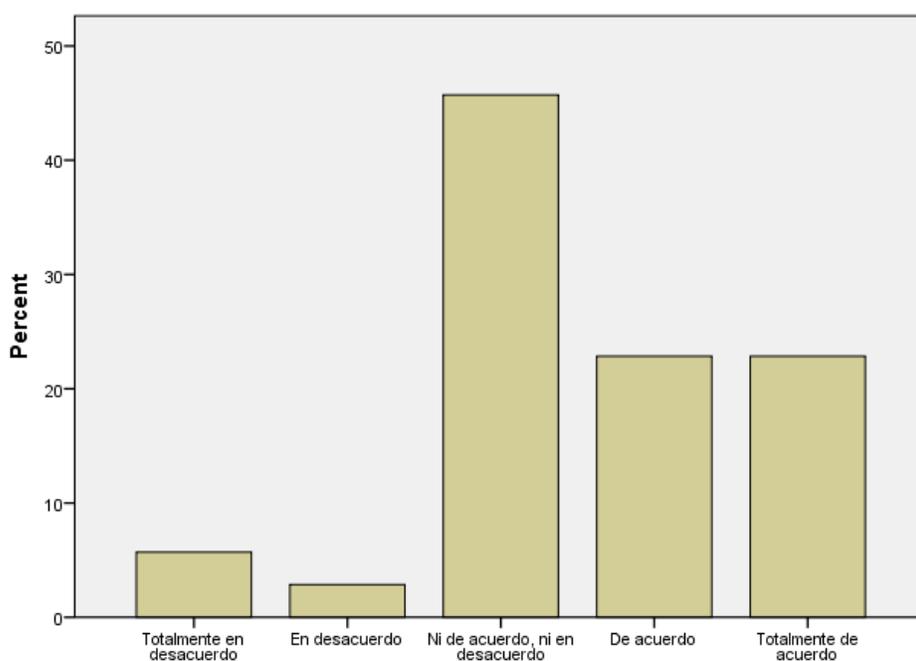


Tabla 18. Tener un contrato estable te genera compromiso con tu centro de labores

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	4	11,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	40,0
De acuerdo	9	25,7
Totalmente de acuerdo	6	17,1
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 40% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se sientan comprometidos para realizar un trabajo de calidad y un 25.7% están de acuerdo que se sientan comprometidos para realizar un trabajo de calidad.

Gráfico 16. Tener un contrato estable te genera compromiso con tu centro de labores

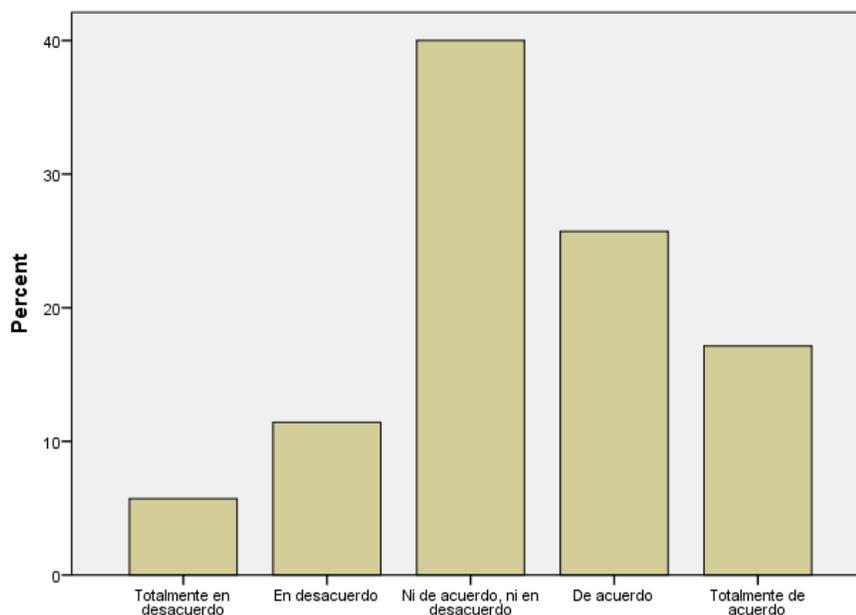


Tabla 19. La empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	40,0
De acuerdo	4	11,4
Totalmente de acuerdo	12	34,3
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao $n=35$, un 40% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral y un 34.3% están totalmente de acuerdo que la empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral.

Gráfico 17. La empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral

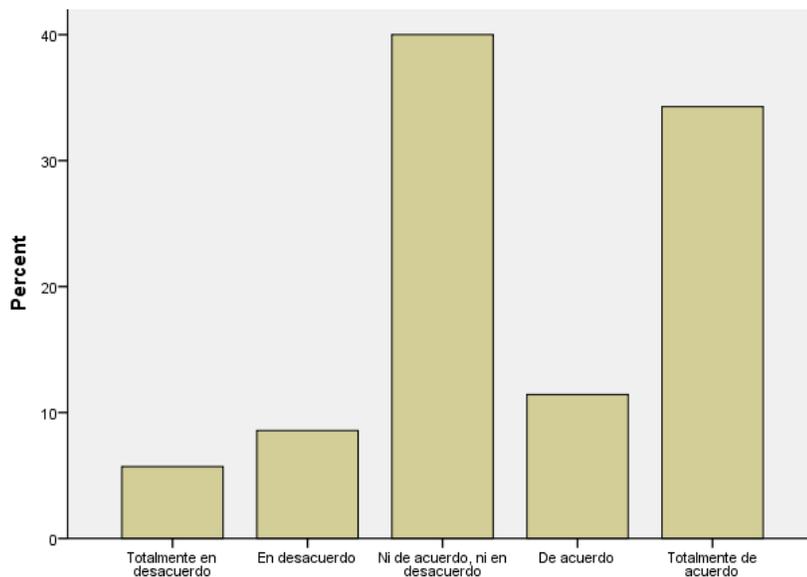


Tabla 20. La empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	5	14,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	31,4
De acuerdo	6	17,1
Totalmente de acuerdo	11	31,4
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 31.4% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas y un 31.4% están totalmente de acuerdo que la empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas.

Gráfico 18. La empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas.

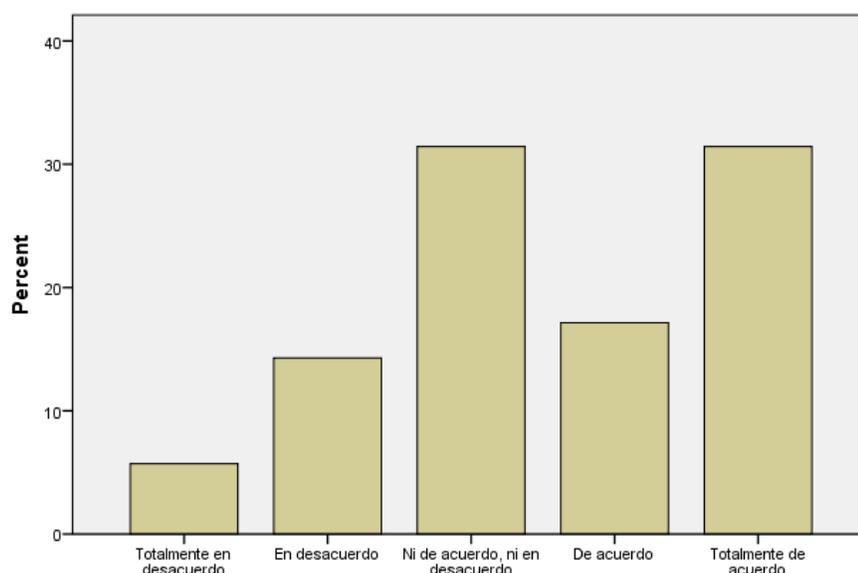
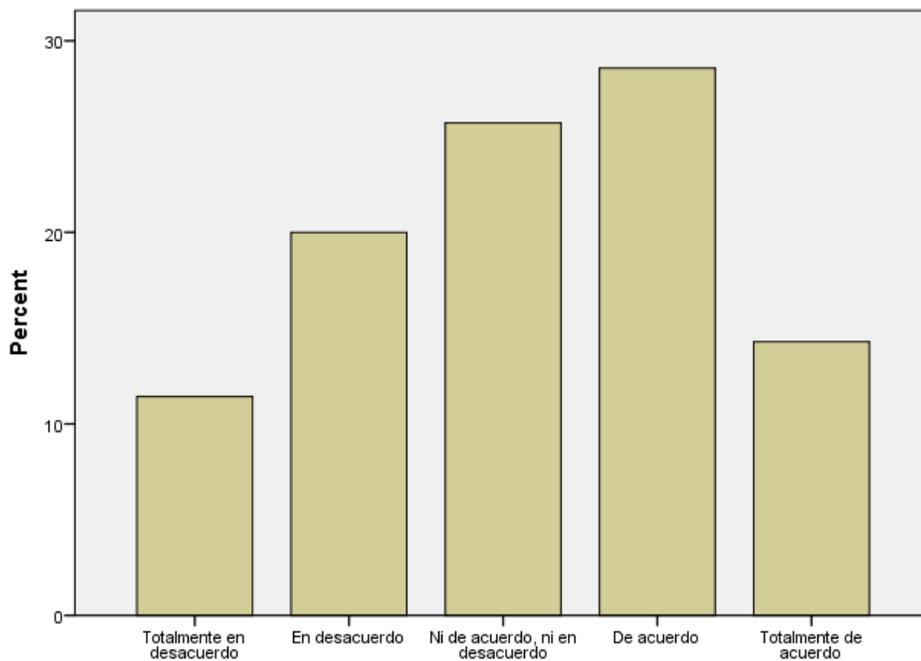


Tabla 21. La empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	11,4
En desacuerdo	7	20,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	25,7
De acuerdo	10	28,6
Totalmente de acuerdo	5	14,3
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 25.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que La empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde y un 28.6% están de acuerdo que la empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde.

Gráfico 19. La empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde



V.1.2 Análisis Descriptivo variable 2: Pandemia Covid-19

Tabla 22. La empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	14,3
De acuerdo	21	60,0
Totalmente de acuerdo	4	11,4
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 14.3% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos y un 60% están de acuerdo que la empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos.

Gráfico 20. La empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos

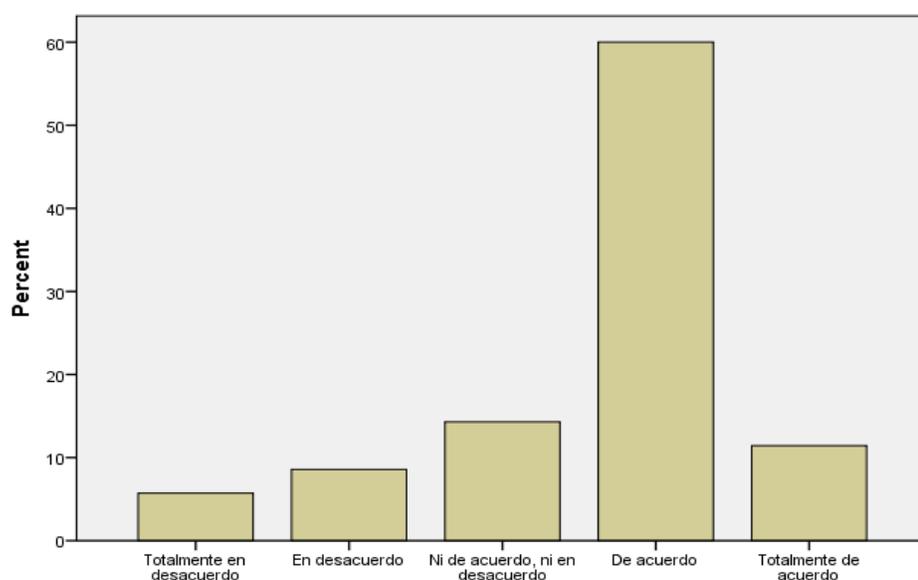


Tabla 23. Tu centro laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8,6
En desacuerdo	11	31,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	20,0
De acuerdo	7	20,0
Totalmente de acuerdo	7	20,0
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que el laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia y un 20% están de acuerdo que el centro laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia.

Gráfico 21. Tu centro laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia

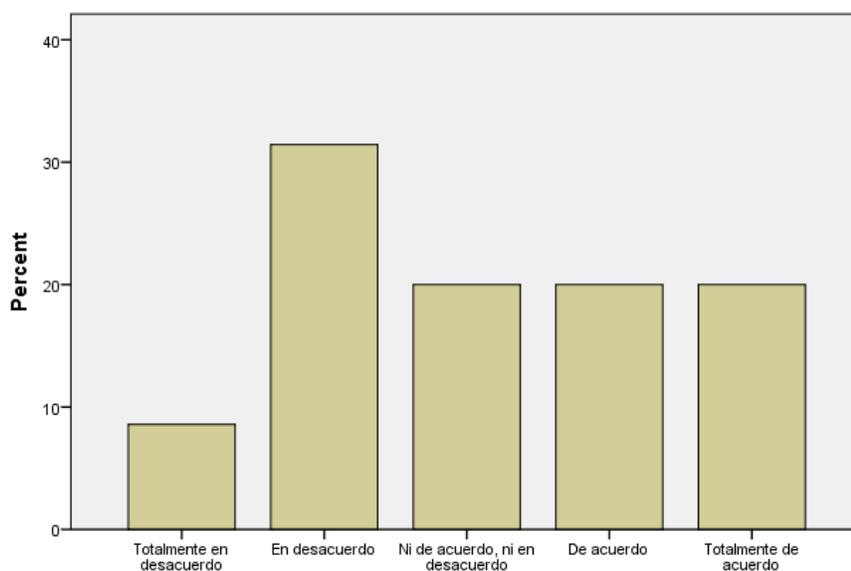


Tabla 24. La digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,7
En desacuerdo	1	2,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	34,3
De acuerdo	7	20,0
Totalmente de acuerdo	13	37,1
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 34.3% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa y un 20% están de acuerdo que la digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa.

Gráfico 22. La digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa

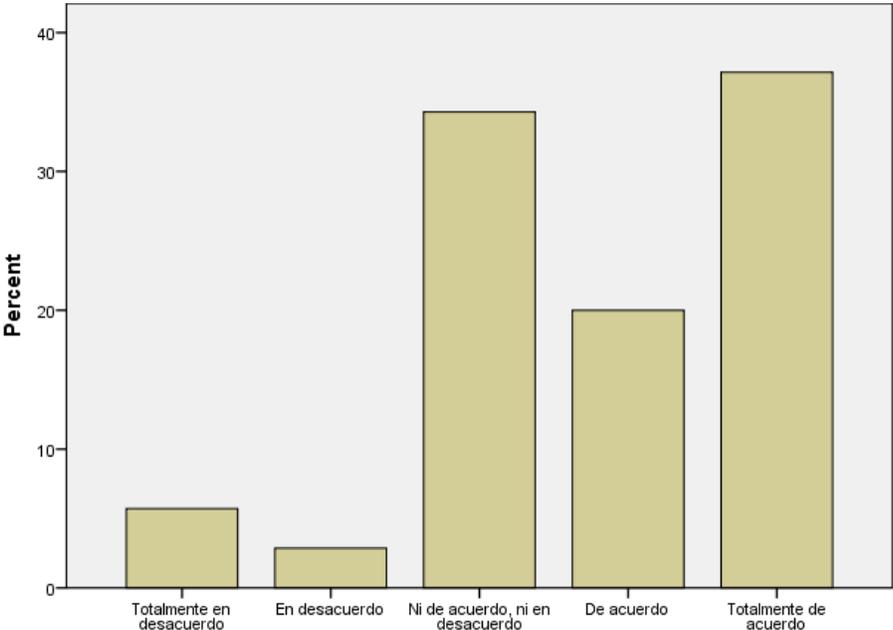


Tabla 25. Existen garantías para mantener un lugar de trabajo seguro

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8,6
En desacuerdo	1	2,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	22,9
De acuerdo	16	45,7
Totalmente de acuerdo	7	20,0
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 22.9% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que existan garantías para mantener un lugar de trabajo seguro y un 20% están de acuerdo que existan garantías para mantener un lugar de trabajo seguro.

Gráfico 23. Existen garantías para mantener un lugar de trabajo seguro

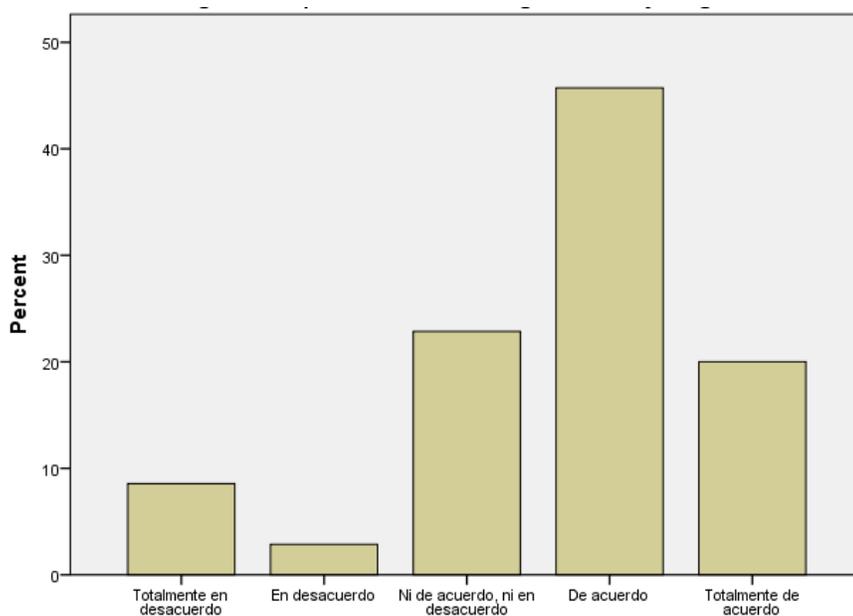


Tabla 26. El teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	37,1
De acuerdo	6	17,1
Totalmente de acuerdo	13	37,1
Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 37.1% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que el teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad y un 37.1% están totalmente de acuerdo que el teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad.

Gráfico 24. El teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad

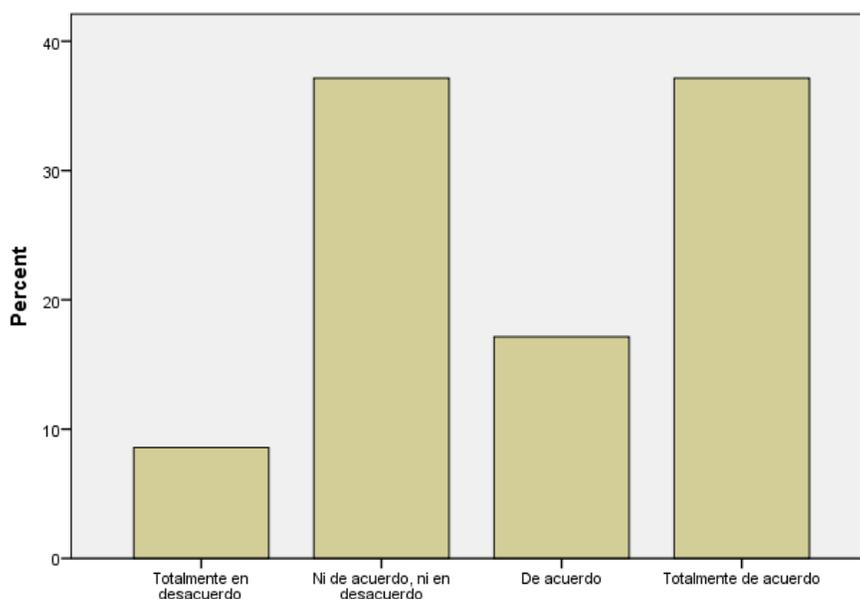
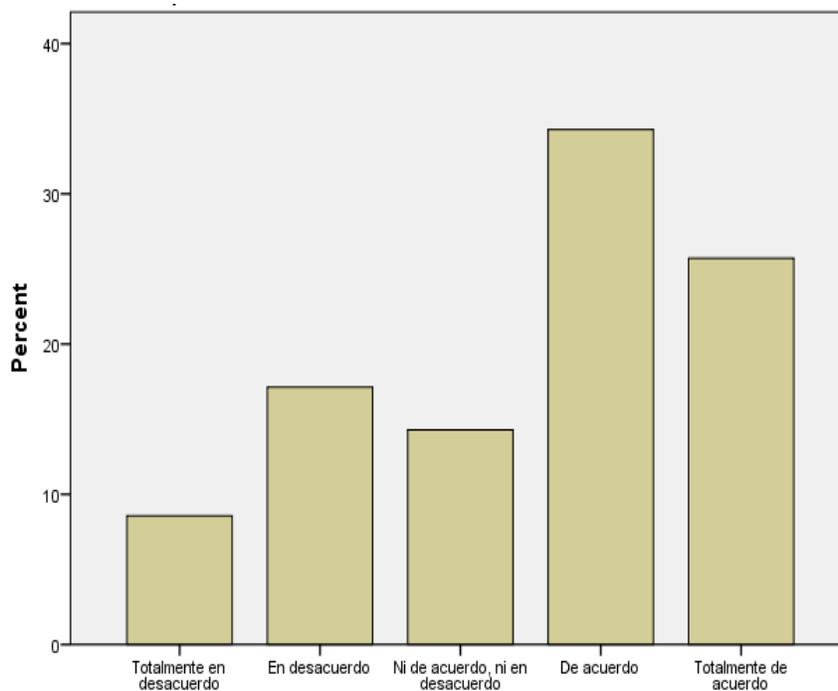


Tabla 27. Se contrató personal de manera informal a consecuencias del COVID-19

		Frecuencia	Porcentaje
Valid	Totalmente en desacuerdo	3	8,6
	En desacuerdo	6	17,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	14,3
	De acuerdo	12	34,3
	Totalmente de acuerdo	9	25,7
	Total	35	100,0

Interpretación: Del total de trabajadores de las empresas MYPE del Callao n=35, un 14.3% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que el teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad y un 34.3% están totalmente de acuerdo que el teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad.

Gráfico 25. Se contrató personal de manera informal a consecuencias del COVID-19



IV.2. Análisis Inferencial

IV.2.1 Hipótesis específico 1

Ha: El compromiso de permanencia influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

Ho: El compromiso de permanencia no influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

Antes de elaborar la correlación de nuestras variables el compromiso de permanencia y pandemia COVID19 primero se realizará la prueba de normalidad para tener conocimiento si nuestras variables son paramétricas o no paramétricas y tomar la decisión del correcto empleo del método de correlación.

Tabla 28. Prueba de normalidad Hipótesis Especifico 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Compromiso de permanencia	,252	35	,000	,791	35	,000
Pandemia Covid19	,283	35	,000	,851	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es menor que 50 entonces para probar la normalidad se aplicó la prueba de Shapiro Wilk. De la tabla 35 se observa que la variable Compromiso Laboral ($p < 0.05$), así como, la dimensión: Compromiso de permanencia ($p < 0.05$), no presentan normalidad en la distribución de los datos. Del mismo modo, la variable Pandemia Covid19 ($p < 0.05$) no presenta normalidad en la distribución de los datos.

Para realizar la comprobación de hipótesis de nuestra investigación utilizaremos la prueba estadística de Coeficiente de Spearman por ser correlacional y tener el

instrumento en la escala ordinal. Según Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 \text{ es decir (5\%)}$$

Criterios de decisión

Es rechazada la hipótesis nula H_0 , y aceptada la hipótesis alterna H_a , si cumple que (p valor) es menor que nivel de significancia α . ($p < 0,05$)

Es aceptada la hipótesis nula H_0 , y se rechaza la hipótesis alterna H_a , si cumple que (p valor) es mayor que nivel de significancia α . ($p > 0,05$).

Tabla 29. Correlación Hipótesis Específico 1

		Compromiso de permanencia	Pandemia Covid19
Spearman's rho	Compromiso de permanencia	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,478**
	Pandemia Covid19	Correlation Coefficient	.004
		Sig. (2-tailed)	,478**
		N	35
		N	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0.478$ se encuentra en correlación moderada.

Decisión estadística

Como:

$$p = 0,004$$

$$\alpha = 0,05$$

Reemplazando los valores se tiene; ($0,004 < 0,05$) entonces $p < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

Por lo tanto, El compromiso de permanencia influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

IV.2.2 Hipótesis específico 2

Ha: El compromiso normativo influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

Ho: El compromiso normativo no influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

Antes de elaborar la correlación de nuestra dimensión de Compromiso Laboral: El compromiso normativo y pandemia COVID19 primero se realizará la prueba de normalidad para tener conocimiento si nuestras variables son paramétricas o no paramétricas y tomar la decisión del correcto empleo del método de correlación.

Tabla 30. Prueba de normalidad Hipótesis Especifico 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic		Sig.	Estadístic		Sig.
	o	gl		o	gl	
Compromiso normativo	,304	35	,000	,836	35	,000
Pandemia Covid19	,283	35	,000	,851	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es menor que 50 entonces para probar la normalidad se aplicara la prueba de Shapiro Wilk. De la tabla 33 se observa que de la variable Compromiso Laboral ($p < 0.05$), así como la dimensión: Compromiso normativa ($p < 0.05$), no presentan normalidad en la distribución de los datos. Del mismo modo, la variable Pandemia Covid19 ($p < 0.05$) no presenta normalidad en la distribución de los datos.

Para realizar la comprobación de hipótesis de nuestra investigación utilizaremos la prueba estadística de Coeficiente de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal.

Según Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

Criterios de decisión

Es rechazada la hipótesis nula Ho, y aceptada la hipótesis alterna Ha, si cumple que (p

valor) es menor que nivel de significancia α . ($p < 0,05$)

Es aceptada la hipótesis nula H_0 , y se rechaza la hipótesis alterna H_a , si cumple que (p valor) es mayor que nivel de significancia α . ($p > 0,05$).

Tabla 31. Correlación Hipótesis Especifico 2

			Compromis o normativo	Pandemia Covid19
Spearman's rho	Compromiso normativo	Correlation Coefficient	1,000	,607**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	35	35
	Pandemia Covid19	Correlation Coefficient	,607**	1,000
Sig. (2-tailed)			,000	.
		N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0.607$ se encuentra en correlación moderada

Decisión estadística

Como:

$$p = 0,000$$

$$\alpha = 0,05$$

Remplazando los valores se tiene; ($0,000 < 0,05$) entonces $p < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

Por lo tanto, El compromiso normativo influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

IV.2.3 Hipótesis específico 3

Hipótesis Nula (H_0): El compromiso afectivo no influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao, 2020.

Hipótesis Alterna (H_a): El compromiso afectivo influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao, 2020.

Antes de elaborar la correlación de nuestras variables el compromiso afectivo y pandemia

COVID19 primero se realizará la prueba de normalidad para tener conocimiento si nuestras variables son paramétricas o no paramétricas y tomar la decisión del correcto empleo del método de correlación.

Tabla 32. Prueba de normalidad Hipótesis Especifico 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Compromiso afectivo	,237	35	,000	,889	35	,002
Pandemia Covid19	,283	35	,000	,851	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es menor que 50 entonces para probar la normalidad se aplicara la prueba de Shapiro Wilk. De la tabla 31 se observa que de la variable Compromiso Laboral ($p < 0.05$), así como la dimensión Compromiso afectivo ($p < 0.05$), no presentan normalidad en la distribución de los datos. Del mismo modo, la variable Pandemia Covid19 ($p < 0.05$) no presenta normalidad en la distribución de los datos.

Para realizar la comprobación de hipótesis de nuestra investigación utilizaremos la prueba estadística de Coeficiente de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal. Según Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

Criterios de decisión

Es rechazada la hipótesis nula H_0 , y aceptada la hipótesis alterna H_a , si cumple que (p valor) es menor que nivel de significancia α . ($p < 0,05$).

Es aceptada la hipótesis nula H_0 , y se rechaza la hipótesis alterna H_a , si cumple que (p valor) es mayor que nivel de significancia α . ($p > 0,05$).

Tabla 33. Correlación Hipótesis Especifico 3

			Compromiso afectivo	Pandemia COVID19
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,396*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	35	35
	Pandemia Covid19	Coeficiente de correlación	,396*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0.396$ se encuentra en correlación moderada.

Decisión estadística

Como:

$$p = 0,018$$

$$\alpha = 0,05$$

Reemplazando los valores se tiene; $(0,018 < 0,05)$ entonces $p < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

Por lo tanto, El compromiso afectivo influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

V.2.4 Hipótesis General

Ha: El compromiso laboral influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

Ho: El compromiso laboral no influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

Antes de elaborar la correlación de nuestras variables El compromiso afectivo y pandemia COVID19 primero se realizará la prueba de normalidad para tener conocimiento si nuestras variables son paramétricas o no paramétricas y tomar la decisión del correcto empleo del método de correlación.

Tabla 34. Prueba de Normalidad Hipótesis General

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Compromiso Laboral	,282	35	,000	,840	35	,000
Compromiso en la pandemia COVID19	,283	35	,000	,851	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es menor que 50 entonces para probar la normalidad se aplicara la prueba de Shapiro Wilk. De la tabla 34 se observa que la variable Compromiso Laboral ($p < 0.05$) no presentan normalidad en la distribución de los datos. Del mismo modo, la variable Pandemia Covid19 ($p < 0.05$) no presenta normalidad en la distribución de los datos.

Para realizar la comprobación de hipótesis de nuestra investigación utilizaremos la prueba estadística de Coeficiente de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal. Según Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

Criterios de decisión

Es rechazada la hipótesis nula H_0 , y aceptada la hipótesis alterna H_a , si cumple que (p valor) es menor que nivel de significancia α . ($p < 0,05$)

Es aceptada la hipótesis nula H_0 , y se rechaza la hipótesis alterna H_a , si cumple que (p valor) es mayor que nivel de significancia α . ($p > 0,05$).

Tabla 35. Correlación Hipótesis General

			Compromiso Laboral	Pandemia Covid19
Spearman's rho	Compromiso Laboral	Correlation Coefficient	1,000	,624**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	35	35
	Pandemia Covid19	Correlation Coefficient	,624**	1,000
Sig. (2-tailed)		,000	.	
N		35	35	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0.624$ se encuentra en correlación moderada.

Decisión estadística

Como:

$$p = 0,000$$

$$\alpha = 0,05$$

Reemplazando los valores se tiene; $(0,000 < 0,05)$ entonces $p < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

Por lo tanto, El compromiso laboral influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del callao, 2020.

V. DISCUSIONES

Para la elaboración de la discusión hemos considerado los fundamentos teóricos desarrollado el cual ha sido tomado en cuenta para la realización de nuestro objetivo general en donde se sustenta las hipótesis de nuestra tesis mediante los resultados obtenidos en la ejecución de la metodología y estadísticas.

De acuerdo con Chavez (2021) que sus resultados guardan relación significativa entre las variables Compromiso Laboral y Covid-19 arrojando un 0,595. Estamos de acuerdo a los resultados de Chavez (2021) porque en nuestra población también encontramos la relación que hay entre variables según la prueba estadística de Coeficiente de Spearman que se encuentra en correlación moderada, como decisión se acepta la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula y por lo tanto el compromiso laboral influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia 2019.

Basado en el fundamento teórico de Muñoz (2018) el cual según su análisis la satisfacción, el compromiso y la motivación fue el motivo de permanencia de los colaboradores en su centro laboral aun en los momentos de crisis que se pudieran presentar como nuestra segunda Variable Covid-19 fundamentado según Salanoval (2020) mencionando que no solo es un riesgo para la salud sino también en los entornos laborales por lo tanto como resultado de las 2 variables desarrolladas ha sido motivo para alcanzar el compromiso laboral esperado mediante la crisis.

Además las Mypes según Mendoza (2020) que fue el régimen mas afectado debido a que en nuestro país y mas aun en la provincia Constitucional del Callao que es en donde enfocamos nuestra investigación debido al estado de emergencia declarado con la cuarentena obligatoria decretada por el Estado genero déficit en la economía a nivel nacional ocasionando la falta de producción, servicios, desempleo y sin poder tributar que como sabemos es una de las mas importantes fuentes de ingreso de un país pero que sin embargo hemos demostrado según nuestros resultados tienen el mismo impacto que en los resultados de cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993) demostrados en nuestros resultados de confiabilidad según Alpha de Cronbach

de nuestras variables compromiso Laboral (0.928) y Pandemia COVID -19 (0.862) en donde nuestros resultados son altamente confiables.

Por lo tanto mediante nuestros resultados desde la recolección de datos de nuestro análisis descriptivo hasta llegar a nuestros análisis inferenciales se ha demostrado que lo indicado por Díaz & Rodríguez (2007) sobre nuestras variables el compromiso laboral y Pandemia Covid-19 tienen una correlación moderada de 0.624, demostrando que el compromiso laboral es posible en todas las dimensiones de permanencia, normativo y afectivo, durante tiempos de crisis en este caso la Pandemia Covid-19 de nuestra investigación en las Mypes del Callao.

VI. CONCLUSIONES

Según lo desarrollado mediante nuestra investigación hemos podido llegar a las siguientes conclusiones:

De nuestro objetivo para determinar de qué manera influye el compromiso de permanencia en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao, se ha llegado a la conclusión de que el compromiso de permanencia influye de manera positiva en el colaborador debido al acuerdo generado con el empleador y que depende del estímulo que brinde para que dicho compromiso se lleve a cabo con un resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0.478$ se encuentra en correlación moderada.

Respecto al objetivo de determinar de qué manera influye el compromiso normativo en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao, demostramos que existe un vínculo de lealtad en cuanto a su centro laboral debido a los estímulos que el colaborador pueda obtener a manera de recompensa generándose un resultado positivo de ambas partes, se llegó a determinar que el compromiso normativo influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia con un resultado de $r_s = 0.607$ encontrándose en una correlación moderada.

Del objetivo planteado de qué manera influye el compromiso afectivo en la pandemia COVID19 en el sector MYPE del Callao,2020. Se pudo demostrar que influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia. Dado al valor de Rho de Spearman de 0.396

encontrándose en una correlación moderada.

Para concluir con nuestro objetivo general de qué manera influye el compromiso laboral en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao, 2020 y según los resultados tenemos que, a pesar de las crisis presentadas en este caso, se ha podido demostrar que el nivel de compromiso laboral es posible debido al nivel de satisfacción que existe entre el colaborador y el empleador, por lo tanto, El compromiso laboral influye de manera positiva en el compromiso en la pandemia COVID19, con un resultado de correlación se tiene que $r_s = 0.624$ se encuentra en correlación moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Según el estudio realizado y basándonos en la experiencia del desarrollo de nuestro proyecto podemos mencionar las siguientes recomendaciones:

Debido a la experiencia durante la crisis sanitaria generada por la Pandemia COVID 19, se recomienda estar siempre preparados no solo económicamente sino también estar preparados con nuevas estrategias y a nivel laboral para saber cómo enfrentar las adversidades que se puedan presentar en nuestro centro laboral, según su rubro de negocio y pueda seguir operando con el fin de no llegar al extremo del cierre definitivo.

De acuerdo a lo observado que el compromiso afectivo, normativo y de permanencia son parte esencial del compromiso laboral se recomienda a las empresas mantener y mejorar la identificación afectiva de sus trabajadores creando lazos de fidelidad para con la empresa, brindándoles opciones de crecimiento, ya sea a través de capacitaciones, horarios flexibles, trabajo remoto, un buen ambiente laboral, actividades recreativas, entre otras.

Se recomienda profundizar en otras investigaciones relacionando la pandemia COVID 19 con el compromiso laboral que agrupe diferentes dimensiones, lo que brindaría una perspectiva sólida sobre esta constante trascendente en el ámbito laboral y así dejar espacio para medidas correctivas.

Recomendamos a los alumnos de la universidad Cesar Vallejo a complementar este trabajo puesto a que existe otros sectores en los cuales se pueda dar la misma terminología de obtener mayor compromiso de parte del trabajador.

VIII. REFERENCIAS

Banco Mundial. (8 de junio de 2020). Comunicado de COVID-19. Obtenido de La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-globaleconomy-into-worst-recession-since-world-war-ii>

Comisión Económica para Latinoamérica y El Caribe. (2021). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. Santiago de Chile: CEPAL.

Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (18 de junio de 2021). COMEX PERÚ. Obtenido de El número de Mypes peruanas se redujo un 48.8% en 2020 y la informalidad pasó al 85% como consecuencia 82% de la pandemia: <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/el-numero-de-mypes-peruanas-seredujo-un-488-en-2020-y-la-informalidad-paso-al-85-como-consecuencia-de-la-pandemia>

Cañete, N. (2020). Coronavirus: ¿Cómo apoyar desde el sector de fomento a la innovación y las pymes? Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/innovacion-coronavirus-pymes-emprendimientos/>

Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 11(3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

Cortés Díaz, G., Hena Godoy, N., & Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. <http://hdl.handle.net/10554/52814>.

Lirios, C. G., Guillén, J. C., & Aguayo, J. M. B. (2012). Socialización y compromiso laboral en trabajadores sociales de instituciones públicas y privadas. Humanismo y Trabajo Social, (11), 177-192. Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2021). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4645270>

Dolfman, M., Wasser, S., & Bergman, B. (2007). The effects of Hurricane Katrina on the New Orleans Economy. *Monthly Labour Review*, 3-18.

Battisti, M., & Deakins, D. (2017). The relationship between dynamic capabilities, the firm's resource base and performance in a post-disaster environment. *International Small Business Journal*, 78-98.

Céspedes Hernández, F., Fuentes Marchant, C., Molina Pradeñas, V., Rebolledo Hernández, C., Luengo Martínez, C., & Madero Gómez, S. (2021). Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de Covid-19. *Ciencia y enfermería*, 27. <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>.

Pezo Arteaga, E., & Paredes Limo, E. F. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Tineo Rodríguez, J. A. (2018). Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito Comas, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25921>

Chávez Santa Cruz, M. J. (2021). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62195>

Araujo Pérez, E. W. (2021). Cultura organizacional y motivación laboral en la unidad de cirugía pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84025>

Díaz Tocas, L. M. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21652>

Bedoya, L. M. G., & Poveda, L. F. F. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 34(2), 108-119. [d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc.pdf \(semanticscholar.org\)](https://www.semanticscholar.org/paper/d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc)

Llamo Molina, N. M. (2020). Compromiso laboral en una empresa de servicios de imprenta, 2020. [Llamo MNM-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](https://ucv.edu.pe/handle/ucv/111111)

Arriaran Lopez, B. (2021). Influencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral de Profesores de Instituciones Educativas Públicas 2020. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5728>.

López, I. P., Tomas, C. M. M., & Moneda, A. Y. (2021). Condiciones de acceso a la tecnología para el trabajo remoto en México en tiempos de pandemia por COVID-19. VinculaTégica, 7(1), 179-193. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-55>.

Figueiredo Ferraz, H., Grau Alberola, E., Gil Monte, P. R., & García Jueas, J. A. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Psicothema. <http://hdl.handle.net/11162/4212>.

Mafud, J. L. C. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. Enseñanza e investigación en Psicología, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>.

Munaris Rodríguez, S. H. (2020). La percepción de los empresarios PYMES de Lima Metropolitana y Callao sobre la campaña “Mi plan, tu negocio” del BCP durante la crisis por el COVID-19. <https://hdl.handle.net/10757/653700>

Mañuico Mendoza, O. R. (2018). Los niveles educacionales y las capacitaciones

empresariales del empresario Mype, su relevancia en la permanencia, crecimiento y desarrollo de su empresa.

Vargas-Tarazona, B. E., Ayala-Toledo, P. G., Martel-Carranza, C. P., & de Martel, N. Z. T. S. (2021). Efectos económicos de la COVID-19 en los empresarios del sector privado, Huánuco, 2020. *Gaceta Científica*, 7(2), 45-50.

Medina-Díaz, M. D. R., & Verdejo-Carrión, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284.

Reidl-Martínez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en educación médica*, 2(6), 107-111.

IX. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Laboral

Matriz de operacionalización de la variable Dirección por valores Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Compromiso Laboral	<p>Es un estado donde los empleados se identifican con una organización específica y sus objetivos, valores y aspiraciones a través del compromiso emocional, el compromiso normativo y el compromiso relacionado con la duración o la continuidad (autodefinición basada en Meyer y Allen, 1997)</p>	<p>Analizar cómo los ajustes de la fuerza laboral producto de la pandemia del Covid19 han afectado las obligaciones laborales de las personas relacionadas con las empresas MYPE encuestadas. (35 personas)</p>	<p>A. compromiso de permanencia</p> <p>B. compromiso normativo</p> <p>C. compromiso afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moral • Lealtad • Bienestar • Obligación <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad. • Satisfacción de necesidades. • Participación <p>D. Lazos emocionales.</p> <p>E. Actitud emocional.</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Pandemia Covid19

Matriz de operacionalización de la variable Implementación del proceso de selección de personal Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Variable dependiente:</p> <p>Pandemia Covid19</p>	<p>La pandemia COVID 19 ha acarreado daños a la economía a nivel mundial, en el caso del Perú las más afectadas fueron las MYPES. Por ello los gobiernos para contrarrestar los problemas que estaban pasando los apoyaron creando el programa reactiva Perú, fondo de apoyo empresarial MYPE, aplazando los pagos de impuestos, entre otros. Todo ello fue para no ver tan afectada la rentabilidad económica de las MYPES y</p>	<p>Teniendo en cuenta que más del 90% de personas Jurídicas y naturales en el país son MYPES, su principal problema y desafío durante el COVID-19 fue la falta de liquidez, ya que creo los siguientes obstáculos: disminución del volumen de ventas, disminución de los ingresos, demora en el cobro de las cuentas por cobrar de terceros, sumado a las obligaciones como; pago a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efecto sobre condiciones laborales formales • Condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de herramientas digitales. • Modalidad de trabajo independiente. • Implementación de 	Ordinal

	enfrentar el daño generado por el COVID 19. (Economía verde, 2020).	proveedores, de impuestos, colaboradores y bancos.	s informal es	estrategias.	
--	---	--	---------------------	--------------	--

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Compromiso Laboral y Pandemia Covid-19

El presente cuestionario o encuesta establecerá si existe el Compromiso Laboral en la institución donde labora y que nos permitirá brindar resultados mediante la investigación para mejorar el nivel de compromiso. Por ello se solicita objetividad y sinceridad en sus respuestas.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 25 ítems. Cada ítem contiene cinco opciones de respuesta. Lea atentamente cada ítem y las siguientes opciones de respuesta. Para cada ítem, marque solo una respuesta con una X en la opción que crea más cercana según su opinión.

COMPROMISO DE PERMANENCIA	5	4	3	2	1
Existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral.					
Te sientes comprometido para realizar un trabajo de calidad					
Tener un contrato estable te genera compromiso con tu centro de labores					
La empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral					
La empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas.					
La empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde					
La empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos					
COMPROMISO NORMATIVO	5	4	3	2	1
Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral.					

La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas.					
La satisfacción de los colaboradores genera un compromiso con la organización					
Como colaborador sientes que tu trabajo es importante					
Estás satisfecho con el salario y otras compensaciones proporcionadas en la empresa.					
La empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto.					
Los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos.					
Sientes que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal.					
COMPROMISO AFECTIVO	5	4	3	2	1
Qué tan satisfecho te encuentras con la visión y misión de la empresa					
La empresa brinda una línea de carrera según tus expectativas					
Estás conforme con el reconocimiento laboral que otorga la empresa a sus trabajadores.					
La empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas.					

5: Totalmente de acuerdo, 4: De acuerdo, 3: Algo desacuerdo, 2: En desacuerdo, 1: Totalmente en desacuerdo

EFFECTO SOBRE CONDICIONES LABORALES FORMALES	5	4	3	2	1
Tu centro laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia.					
La digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa.					
El teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad.					
CONDICIONES LABORALES INFORMALES	5	4	3	2	1
Se contrato personal de manera informal a consecuencias del COVID-19					
Existen garantías para mantener un lugar de trabajo seguro.					

5: Totalmente de acuerdo, 4: De acuerdo, 3: Algo desacuerdo, 2: En desacuerdo, 1: Totalmente en desacuerdo

ANEXO 4: Matriz de Validación de Cuestionario de Compromiso Laboral y Pandemia Covid-19

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL

Definición de la variable: Es un estado donde los empleados se identifican con una organización específica y sus objetivos, valores y aspiraciones a través del compromiso emocional, el compromiso normativo y el compromiso relacionado con la duración o la continuidad (autodefinición basada en Meyer y Allen, 1997).

Dimensión	Indicador	Ítem	Sufi cien	Clari dad	Coh eren	Rele van	Observ ación
COMPROMISO DE PERMANENCIA	Moral	Existe equidad de trato a los colaboradores para generar un compromiso laboral					
		Te sientes comprometido para realizar un trabajo de calidad					
	Lealtad	Tener un contrato estable te genera compromiso con tu centro de labores					
	Bienestar	La empresa otorga reconocimientos al buen desempeño laboral					
		La empresa cumple con el pago de las obligaciones laborales en las fechas establecidas.					
	Obligación	La empresa garantiza con el acceso de salud al seguro que te corresponde					
		La empresa cumple con condiciones de trabajo seguras, saludables y dignos					

COMPROMISO NORMATIVO	Estabilidad	Existe un compromiso de reciprocidad que pueda determinar estabilidad en tu centro laboral.					
		La empresa asigna de manera clara las funciones que desempeñas.					
	Satisfacción de necesidades.	La satisfacción de los colaboradores genera un compromiso con la organización					
		Como colaborador sientes que tu trabajo es importante					
		La empresa otorga facilidades para realizar el trabajo remoto.					
		Los equipos de trabajo cuando realizan trabajo remoto se encuentran satisfechos.					
	Participación.	Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades en la empresa					

		Sientes que la empresa motiva los nuevos aportes realizados por el personal					
COMPROMISO AFECTIVO	Lazos emocionales	Qué tan satisfecho te encuentras con la visión y misión de la empresa					
		La empresa brinda una línea de carrera según tus expectativas					
	Actitud emocional.	Estás conforme con el reconocimiento laboral que otorga la empresa a sus trabajadores.					
		La empresa cuenta con tu compromiso en las funciones realizadas					

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PANDEMIA
COVID-19**

Definición de la variable: La pandemia COVID 19 ha acarreado daños a la economía a nivel mundial, en el caso del Perú las más afectadas fueron las MYPES. Por ello los gobiernos para contrarrestar los problemas que estaban pasando los apoyaron creando el programa Reactiva Perú, fondo de apoyo empresarial MYPE, aplazando los pagos de impuestos, entre otros. Todo ello fue para no ver tan afectada la rentabilidad económica de las MYPES y enfrentar el daño generado por el COVID 19. (Economía verde, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficien	Claridad	Coheren	Relevan	Observa
CONDICIONES LABORALES FORMALES	Uso de herramientas digitales	Tu centro laboral estuvo preparado para utilizar las herramientas digitales en tiempos de pandemia.					
		La digitalización de documentos agilizó los procesos dentro de la empresa					
		Existen garantías para mantener un lugar de trabajo seguro					
	Implementación de estrategias.	El teletrabajo expone a la empresa a potenciales amenazas de ciberseguridad.					
CONDICIONES LABORALES INFORMALES	Modalidad de trabajo independiente.	Se contrato personal de manera informal a consecuencias del					

		COVID-19					
--	--	----------	--	--	--	--	--

Anexo 5: Validez de los Instrumentos de recolección de datos

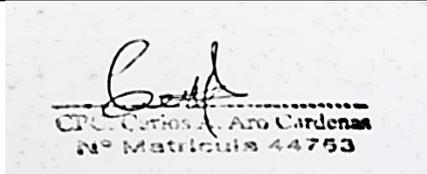
EXPERTO 1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso laboral en la Pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao, 2020.
Nombres y apellidos del experto	Eva Alejandrina Carhuapoma Carlos
Documento de identidad	04069188
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Contador Público Colegiado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Daniel Alcides Carrión -Pasco
Cargo	Contadora General
Número telefónico	988154414
Firma	 
Fecha	30 /06 / 2023

EXPERTO 2

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso laboral en la Pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao, 2020.
Nombres y apellidos del experto	Carlos Augusto Aro Cárdenas
Documento de identidad	42670232
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Contador Público Colegiado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Alas Peruanas
Cargo	Contador General
Número telefónico	954 163 478
Firma	 CPC Carlos A. Aro Cardenas Nº Matrícula 44753
Fecha	30 /06 / 2023

EXPERTO 3

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso laboral en la Pandemia COVID 19 en el sector MYPE del callao, 2020.
Nombres y apellidos del experto	Presentación Calderón Neyra
Documento de identidad	41307521
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Licenciado en Ciencias Contables y Financieras
Nacionalidad	Peruana
Institución	CEDRO
Cargo	Contador de Proyectos/Tesorero
Número telefónico	963315313
Firma	 <i>Presentación Calderón Neyra</i> <i>Contador Público Colegiado</i> <i>Mst. 39452</i>
Fecha	30 /06/ 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DELGADO GARCIA ARTURO EDWIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El compromiso laboral en la pandemia COVID 19 en el sector MYPE del Callao, 2020", cuyos autores son VARONA MEJIA JUDITH ISABEL, CHAVEZ HUAPAYA JOANNIES PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO GARCIA ARTURO EDWIN DNI: 42327180 ORCID: 0000-0002-5825-7082	Firmado electrónicamente por: ADELGADOGA2 el 31-07-2023 16:22:57

Código documento Trilce: TRI - 0583420