UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

EL COMPROMISO LABORAL Y LA SUSPENSIÓN PERFECTA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID 19 EN LOS TRABAJADORES DE DOS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA DE OLEAGINOSAS DE UCAYALI - 2020

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

ALEX DAVIS ASTOHUAMAN HUARANGA

ASESOR:

DRA. JESSENIA CHOY SÁNCHEZ PANDURO

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Escuela de Posgrado

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE DOCTOR

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día sabado 16 de abril del 2022, ante el **Jurado Dictaminador** constituido por:

1. Dr. Julio Cesar Pastor Segura — Presidente
2. Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona — Secretario
3. Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes — Vocal

El aspirante al **GRADO DE DOCTOR** en Administración

Mención:

Don (ña) Alex Davis Astohuaman Huaranga

PROCEDIÓ AL ACTO DE DEFENSA:

a. Con la exposición de la Tesis o Trabajo de Investigación, titulada: "El compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la pandemia del COVID-19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de Oleaginosas de Ucayali - 2020"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal.
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la Tesis o Trabajo de Investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la **Nota** de .....Dieciocho..... (18)

Equivalente a .....Aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en la ciudad de Pucallpa, siendo las 11:00 am horas del día ..sabado..... ..16... de ..abril..... del 2022.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0171-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis, titulado:**

"EL COMPROMISO LABORAL Y LA SUSPENSIÓN PERFECTA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID 19 EN LOS TRABAJADORES DE DOS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA DE OLEAGINOSAS DE UCAYALI - 2020".

Cuyo(s) autor (es)	:	**ASTOHUAMAN HUARANGA, ALEX DAVIS**
Escuela	:	**POSGRADO**
Doctorado	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dra. CHOY SÁNCHEZ PANDURO, JESSENIA**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 5%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 30/03/2022

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo,
Alex Daurs Astohuaman Huaranga
Autor(a) de la TESIS de doctorado titulada::
"El compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la Pandemia del covid-19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de Oleaginosas de Ucayali - 2020"

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Dra. Choy Sanchez Pandura, Jessenia
En la Escuela de Posgrado, Doctorado: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

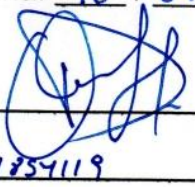
Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16 / 04 / 2022

Email: alex_astohuaman@unu.edu.pe

Firma: 

Teléfono: 933697271

DNI: 47854119

DEDICATORIA

Dedico el trabajo de investigación a Dios por hacer posible todo lo que me propuse en la vida, a mi padre que se encuentra con nuestro señor todo poderoso Jehová Dios de los ejércitos, a mi madre Liliana que me ayudo en todas mis dificultades y adversidades, a mi hermano Diego de quien sigo aprendiendo cada día y Wilfredo quien fue como un padre para mí y que me brindó su apoyo incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por todo lo que me ha brindado hasta hoy pese a mis desaciertos, a la comunidad AEMINPU por abrirme sus puertas y brindarme toda la tranquilidad y la paz infinita con nuestro señor Jehová de los Ejecitos, al darme sabiduría para concretar el presente trabajo de investigación.

A mi familia, Liliana Huaranga Rivera, a mi hermano Diego López Huaranga y a mi padre Wilfredo Darío López Andia, por su ayuda moral, ánimo de lucha y por estar pendiente de mí siempre.

En el plano profesional, estoy convencido de que este trabajo no hubiese llegado a realizar sin la guía de mi asesor de tesis, Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro, quien me ayudo a concretar la presente investigación, por su tiempo y dedicación incondicional.

RESUMEN

En esta investigación el propósito fue, determinar la relación entre compromiso laboral y suspensión perfecta durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de la empresa OLPASA Y OLAMSA de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucayali 2020, en un estudio descriptivo de nivel correlacional con una muestra de 159 trabajadores, aplicando la técnica de la escala de actitud y el instrumento escala tipo Likert adaptada, válido y confiable, aplicada de modo digital utilizando Google form. El estudio adoptó un diseño descriptivo correlacional, con el método científico inductivo y deductivo, de enfoque cuantitativo. Par a la prueba de hipótesis primero se hizo la correlación con el coeficiente rho de Spearman, con un nivel de significancia al 0,05. El resultado fue una correlación de rho = 0,009 encontrándose en una escala de correlación muy débil; que afirma no existe relación directa ni es significativa entre compromiso laboral y suspensión perfecta en los trabajadores de dos empresas industriales. La conclusión arribada es que el compromiso laboral no se asocia en absoluto con la medida de suspensión perfecta dada durante la pandemia por el Covid 19, pues son independientes teóricamente.

Palabras claves: Compromiso laboral, suspensión perfecta, relación.

ABSTRACT

In this research, the purpose was to determine the relationship between work commitment and perfect suspension during the Covid 19 pandemic in the workers of the OLPASA Y OLAMSA company of the Amazonian oilseeds industry of Ucayali 2020, in a descriptive study of correlational level with a sample of 159 workers, applying the attitude scale technique and the adapted, valid and reliable Likert-type scale instrument, applied digitally using Google form. The study adopted a descriptive correlational design, with the inductive and deductive scientific method, with a quantitative approach. For the hypothesis test, the correlation was first made with Spearman's rho coefficient, with a significance level of 0.05. The result was a correlation of rho = 0.009, being in a very weak correlation scale; which affirms that there is no direct relationship nor is it significant between work commitment and perfect suspension in the workers of two industrial companies. The conclusion reached is that the work commitment is not associated at all with the perfect suspension measure given during the Covid 19 pandemic, since they are theoretically independent.

Keywords: Work commitment, perfect suspension, relationship.

RESUMO

Nesta pesquisa, o objetivo foi determinar a relação entre compromisso de trabalho e suspensão perfeita durante a pandemia de Covid 19 nos trabalhadores da empresa OLPASA Y OLAMSA da indústria de oleaginosas amazônicas de Ucayali 2020, em um estudo descritivo de nível correlacional com uma amostra de 159 trabalhadores, aplicando a técnica de escala de atitude e o instrumento de escala tipo Likert adaptado, válido e confiável, aplicado digitalmente por meio do formulário Google. O estudo adotou um desenho correlacional descritivo, com o método científico indutivo e dedutivo, com abordagem quantitativa. Para o teste de hipóteses, primeiramente foi feita a correlação com o coeficiente rho de Spearman, com nível de significância de 0,05. O resultado foi uma correlação de rho = 0,009, sendo uma escala de correlação muito fraca; que afirma que não há relação direta nem significativa entre o comprometimento com o trabalho e a suspensão perfeita nos trabalhadores de duas empresas industriais. A conclusão a que se chega é que o compromisso de trabalho não está de forma alguma associado à medida de suspensão perfeita dada durante a pandemia de Covid 19, uma vez que são teoricamente independentes.

Palavras-chave: Compromisso de trabalho, suspensão perfeita, relacionamento.

INTRODUCCIÓN

La investigación acerca del compromiso laboral y suspensión perfecta ha sido insidiada siguiendo las líneas de investigación de la unidad de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, donde se ha indagado y revisado bibliografía sobre la situación laboral productiva experimentada durante la Pandemia por el Covid 19. El trabajo de investigación es un estudio de carácter teórico, se describió de cada variable de estudio, para lo cual fue necesario definir conceptualmente y operacionalmente las variables, elaborar instrumentos, validar y calcular la confiabilidad para su aplicación. El estudio permitió llegar a conclusiones cuya hipótesis sometida a prueba resulto que no existe ninguna relación entre las variables compromiso laboral y suspensión perfecta incluida sus dimensiones. La tesis consta de cuatro capítulos; en el Capítulo I, trata del planteamiento del problema, objetivos e hipótesis de investigación según esquema de la universidad. En el capítulo II, se encuentra los antecedentes de estudio, marco teórico, conceptual y definiciones de términos básicos. El capítulo III, trata sobre el tipo de investigación, diseño, población y muestra de investigación, así como procesamiento y tratamiento de los datos y confiabilidad de instrumentos. El capítulo IV contiene el resultado y presentación de las tablas y figuras y su interpretación. En numeral aparte se presenta la discusión de resultados donde se contrasta el propósito de la investigación, resultados obtenidos y las bases teóricas. Por último, se muestra las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, así como los anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
RESUMO x
INTRODUCCIÓN xi
ÍNDICE DE TABLAS xiv
ÍNDICE DE FIGURAS xv
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. Descripción del problema 1
1.2. Formulación del problema 3
1.2.1. Problema general 3
1.2.2. Problemas específicos 3
1.3. Objetivo General y objetivos específicos 4
1.3.1. Problemas específicos 4
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 4
1.4.1. Hipótesis específicas 4
1.5. Variables 5
1.6. Justificación e importancia 8
1.7. Viabilidad 8
1.8. Limitaciones 9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 10
2.1. Antecedentes 10
2.2. Bases teóricas 14
2.2.1. Compromiso Laboral 14
2.2.2. Suspensión Perfecta 19
2.3. Bases o Fundamentos filosóficos del tema de investigación 22
2.4. Definiciones conceptuales 22
2.5. Bases epistémicas 23
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO 25
3.1. Tipo de investigación 25
3.2. Diseño y esquema de la investigación 25
3.3. Población y muestra 26
3.3.1. Población 26
3.3.2. Muestra 26

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos 27
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....27
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....30
4.1. Descripción de la variable Compromiso Laboral 30
4.2. Descripción de la variable Suspensión Perfecta.....31
4.3. Prueba de hipótesis.....33
V. DISCUSIÓN.....41
VI. CONCLUSIONES.....44
VII. RECOMENDACIONES 46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....47
ANEXOS.....50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra.....27
Tabla 2: Resultados de la variable compromiso laboral con dimensiones.....30
Tabla 3: Resultados de la variable suspensión perfecta con dimensiones.....31
Tabla 4: Correlación compromiso laboral y suspensión perfecta.....33
Tabla 5: Correlación compromiso afectivo y suspensión perfecta.....34
Tabla 6: Correlación compromiso de continuación y suspensión perfecta.....36
Tabla 7: Correlación compromiso normativo y suspensión perfecta.....37
Tabla 8: Correlación compromiso de vigor emocional y físico y suspensión perfecta.....38
Tabla 9: Correlación compromiso de dedicación y suspensión perfecta.....39

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Resultados de la variable compromiso laboral con dimensiones 30
Gráfico 2: Resultados de la variable suspensión perfecta con dimensiones 32

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Hablar del compromiso laboral es referirnos a un conjunto de actitudes que incluye valores y responsabilidades de parte de un servidor o colaborador trabajador como se le conoce con respecto a su desempeño hacia la organización empleadora. Conscientes de que el activo más importante de una organización es el recurso humano, las personas comprometidas con la empresa, aquellos que con su forma de hacer las tareas y las ideas de mejora convierten grupos competitivos en la sociedad. Toda empresa hace los mejores esfuerzos por contar con personas comprometidas a la causa institucional como componente de la gama de talentos que requiere cada puesto de trabajo.

Las empresas para sobrevivir en el mercado se valen de sus mejores talentos, por las que necesitan retener a los más comprometidos, socializarlos a la organización, así como no descuidar del estudio permanente de sus competidores y las oportunidades de inversión. Contar con personal comprometido con la organización trae como ventaja, una mejor productividad, menor rotación de personal, ya que existe mayor satisfacción laboral y por ende lealtad a la empresa, cero ausentismos y esto genera claro está, mejor rentabilidad. Al respecto, la Fundación Universia (2012) sostiene que “los colaboradores son los principales activos de la empresa, por lo que estos deben ser dirigidos con un mayor grado de atención para que se desarrollen, mejoren y se mantengan dentro de la institución.

El trabajador que asume un compromiso con la empresa empleadora, significa que emocionalmente se encuentra implicado, por lo que su contribución a la empresa es eminente. El trabajador se encuentra motivado por su trabajo, su servicio está garantizado para que la empresa alcance niveles más altos. El riesgo de perder trabajadores comprometidos con la organización es permanente en toda empresa, no es un tema tan trivial el hecho de pensar su uno se va viene otro. En lo dicho por Madero & Flores, (2009) “al renunciar un trabajador su éxito logrado, experiencias y conocimientos alcanzados en la empresa se lo lleva en él lo que repercute negativamente a la organización”. Cuando el puesto de trabajo es abandonado, genera la necesidad de reclutar personal nuevo, eso necesariamente requiere de nuevos procesos de inducción, socialización, capacitación lo cual incrementa costo a la empresa.

Se observa que muchas empresas em américa latina, según Contreras (2018) en su artículo consideró la publicación de PricewaterhouseCoopers, (2014) sobre el conservar el personal en las organizaciones “las tasas de deserción son altas, alcanzando tasas de 3.4%, 6.2%, 4.6% y 11.3% en América Latina, Estados Unidos, Europa y Asia; México presenta 8.9% de tasa de deserción, lo cual representa cerca de 10 millones 800 mil personas que decidieron dejar sus empleos en el año 2013”.

La permanencia de los trabajadores en gran medida en las empresas es fluctuante, por distintas razones que no es materia de estudio de esta investigación ya que nos dedicaremos al compromiso laboral. En el caso del Perú la situación no es ajena, un sondeo reciente revela el 78% de peruanos ha renunciado alguna vez a su trabajo; de ellos, el 41% lo hizo por un mejor salario, 40% en razón de nuevos retos profesionales, mientras que un 11% lo hizo por una mala relación con sus compañeros o jefes. Un 10% lo hizo por temas de estrés y salud (Portal trabajando.com, citado por Fundación Universia, 2012).

Por otro lado, la variable de estudio en esta investigación, suspensión perfecta de labores, para referirnos a al cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores. Este hecho tuvo eco de manera forzosa en el ámbito laboral del Perú debido la propagación de la Pandemia por el Covid 19, como alternativa para no despedir arbitrariamente a los trabajadores y perder ciertos derechos y dio origen al trabajo remoto en las empresas.

Las condiciones mínimas para el empleador para adoptar la suspensión perfecta de labores, el empleador debe encontrarse imposibilitado de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tiene a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020 (15 de abril de 2020). Es así como se configura el trabajo remoto y los trabajadores deben esperar con paciencia la reanudación de sus labores en algún momento ya que el vínculo laboral no ha concluido.

Dado que la reactivación económica, post pandemia aún no se ha dado al 100% como política laboral, se desconoce si en verdad los trabajadores retomaron su trabajo o fueron despedidos de manera indirecta. También está en la mesa de estudio la lealtad de los trabajadores con sus empleadores, ya sea por cuenta propia, por acuerdo mutuo entre empleador y trabajador; como también los valores que particulariza a cada trabajador en un extracto cumplimiento de los principios, la palabra

empeñada y los códigos de ética. Es necesario investigar como ha venido dándose esta variable en el contexto laboral en la pandemia por el Covid 19.

Es menester conocer como se ha manejado la variable compromiso laboral y la suspensión perfecta en los trabajadores de la empresa Olamsa y Olpasa. Identificar loas niveles de compromiso laboral, es decir un cierto grado de lealtad o compromisos de los trabajadores con la institución, y como han reaccionado los empleadores en sus decisiones para con el personal. Estamos seguros que estos resultados permitirán corroborar con la propuesta teórica sobre el compromiso legal y moral, el contrato y las responsabilidades entre empleador y trabajador.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de la empresa OLPASA Y OLAMSA de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucyali 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de la empresa OLPASA Y OLAMSA de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucyali 2020.

1.3.1. Problemas específicos

- Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

- Determinar la relación existe entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

- Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

- Determinar la relación que existe entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

- Determinar la relación que existe entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

Existe relación directa entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de la empresa OLPASA Y OLAMSA de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucyali 2020

1.4.1. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020

- Existe relación directa entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los

trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

- Existe relación directa entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.
- Existe relación directa entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020
- Existe relación directa entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

1.5. Variables

Variable: 01: Compromiso laboral

Según (Peralta, 2007), El compromiso laboral es una construcción social; de acuerdos que se pactan para interpretar la realidad en las organizaciones, así como explicaciones de los hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos preexistentes".

Variable: 02: Suspensión perfecta

"La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores". (Decreto Supremo N° 011 - 2020 - TR, 2020)

Variable: 01: Compromiso laboral

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCLALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
COMPROMISO LABORAL	Según (Peralta, 2007), El compromiso laboral es una construcción social; de acuerdos que se pactan para interpretar la realidad en las organizaciones, así como explicaciones de los hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos preexistentes".	Sentimientos que tienen los trabajadores ante la organización en esta se puede ver el grado de identificación.	Compromiso afectivo	Amor por la institución	1-6	Escala de actitud	5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indiferente 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
				Identidad institucional			
				Compromiso			
		Grado de menester o anhelo del trabajador de permanecer o quedarse estando presente en la organización debido a los beneficios y retribuciones.	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia	7-12		
				Satisfacción en el puesto			
				Hacer carrera en la empresa			
		Grado de deber moral y ético que tiene el trabajador para realizar sus tareas dentro de la organización; lo que denota y sobresale en la lealtad.	Compromiso normativo	Deber moral	13-18		
				Realización de tareas			
				Lealtad a la empresa			
		Niveles de energía y resistencia, a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fácilmente la fatiga.	Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico	19-24		
				Predisposición			
				Voluntad de servicio			
		Participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo o inspiración.	Compromiso de dedicación	Participación permanente			
				Sentimientos hacia la organización			
				Orgullo por la institución			

Variable: 02: Suspensión perfecta

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
SUSPENSIÓN PERFECTA	"La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores". (Decreto Supremo N° 011 - 2020 - TR, 2020)	Es cuando el empleador debe encontrarse imposibilitado de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica.	Imposibilidad del trabajo remoto	Imposibilidad de trabajo remoto Vigencia del vínculo laboral Comunicación previa	Escala de actitud	5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indiferente 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
		Posibilidades de acuerdo mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.	Mutuo acuerdo contractual	Plazos de suspensión laboral Documento cualquiera que decida el empleador Reducción de jornada y salario		
		Es la libre disponibilidad de la CTS, acceso a prestación a EsSalud, protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19" de S/ 760.00.	Medidas compensatorias	Retiro de AFP 2000 Disponibilidad de CTS Protección de emergencia 720 soles		
		Libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19	Derechos fundamentales	Respeto a los derechos sindicales Protección de la mujer embarazada Personas diagnosticadas con COVID 19		

1.6. Justificación e importancia

Teórica

En el aspecto teórico, la investigación resultas justificada porque su desarrollo se enmarca en teorías de la calidad académica y de las ciencias de la salud; utilizará el método científico en todos sus procedimientos para obtener resultados válidos hacia la comunidad científica. Mediante la prueba de hipótesis, una vez que la evidencia empírica haya sido corroborada con la realidad de los hechos, estos resultados serán insertados a la disciplina de calidad de servicio en la media que fortalezca una teoría existente y el método científico universal.

Social

La investigación es justificable por el estudio que desarrolla con la educación superior, aborda un tema social que vincula familias, necesidades básicas, expectativas de vida con un tema muy sensible que es la salud dental. Por otro lado, el resultado de dicho trabajo permitirá ayudar educar a las personas mediante programas sociales y creando conciencia en el cuidado de la salud dental que puedan ser transmitidas de generación a otra. Los resultados ayudarán a otras áreas de interés a implementar políticas de educación para la salud.

Metodológica

En la parte metodológica, dado que se seguirá rigurosamente el método científico; esto permitirá al investigador aplicar métodos específicos, elegir el diseño apropiado para el trabajo, como también emplear técnicas e instrumentos, los mismos que deben contar con validez y confiabilidad. Se considera de utilidad metodológica para otros investigadores, tanto los procedimientos como los mismos instrumentos y los resultados que serán tomados como antecedentes.

1.7. Viabilidad

La investigación es viable desde el aspecto metodológico ya que se cuenta con los instrumentos de aplicación, la muestra de estudio se encuentra dentro de la región y con autorización para el acceso de recolección de datos. Asimismo, se cuenta con el asesoramiento de un profesional de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali para la orientación y soporte metodológico y administrativo.

1.8. Limitaciones

No se ha podido en contra muchos estudios sobre la suspensión perfecta ya que es una variable que alcanzó su extensión durante el periodo de estado de emergencia sanitaria, Covid 19.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Revisando investigación del ámbito internacional se encontró a (Marsollier R. , 2015) en el artículo científico titulado *"El compromiso laboral en el Contexto Universitario una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva*", investigación realizada con la finalidad de indagar sobre las diversas variables psicosociales y organizacionales ligadas al compromiso en el trabajo, demostró a través del diseño metodológico que combino técnicas cuantitativas destinadas a conocer los niveles de compromiso del trabajador, con algunas lecturas cualitativas que permiten una aproximación a las expectativas y valoraciones que subyacen al compromiso laboral, que existen valores elevados vinculados al vigor y dedicación en el trabajo entre ellas está el ambiente de trabajo lo que favorece el bienestar y el compromiso de las personas con la actividad que realizan.

Asimismo, (Chiang, Núñez, Martín, & Salazar, 2010) en el artículo científico "*Compromiso del Trabajador hacia su Organización y relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*" publicado en la revista Panorama Científico con el objetivo de analizar la relevancia del compromiso de los trabajadores y el clima organizacional en el comportamiento de las personas, para ello se realizó un estudio empírico transversal. Se llegó a la conclusión que en los diferentes factores de compromiso y clima organizacional no hay diferencias en significativas en ambos géneros puesto que los trabajadores hombres y mujeres tienen niveles similares de compromiso con la organización, sin embargo, el compromiso aumenta considerablemente en la población de más de 40 años debido a los factores afectivos y normativos.

También, (García, Carreón, Hernández, & Morales, 2014) en el artículo científico "Contraste de un Modelo del compromiso laboral en centros de salud pública" publicado en la revista Acta Universitaria con el objetivo de establecer la confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso laboral, para ello se utilizó un estudio exploratorio, transversal y correlacional. Esta investigación concluyo que el ajuste a las normas y políticas de una organización prevalece sobre los objetivos personales, interpersonales, colaborativos y familiares, si se siguieran políticas de calidad de servicio a partir de evaluaciones consecutivas ya que los trabajadores ajustarían sus compromisos primarios a los objetivos de la institución.

Por su parte, (Aldana, 2013) en su Tesis "*Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad Guatemala, según sexo*" realizado en la Universidad Rafael Landivar con el objetivo de determinar si existe diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria. Para ello se utilizó una investigación del tipo descriptiva con la cual se concluyó que no existe diferencia significativa entre el compromiso laboral de hombres y mujeres.

De la misma manera, (Torres, Trejo, Briones, Vilchis, & Medina, 2010) encontraron también estudios sobre suspensión de labores en su trabajo "*Comportamiento de la violencia familiar durante la suspensión de labores relacionadas con la epidemia de gripe A (H1N1) en un sector poblacional del Estado de México*", que fue publicado por Medigraphic donde, a través de un estudio del tipo encuesta rápida exploratoria, observacional, transversal, prolectiva comparativa que dio como conclusión que durante la suspensión de labores relacionadas con la epidemia gripe A (H1N1) las personas se volvieron involucradas en un fenómeno social pocas veces visto, lo que trajo como consecuencia la realización de cambios en las rutinas cotidianas puesto que no poseían las opciones de recreación y entretenimiento acostumbradas. Lo que indico que ante la suspensión de labores se vio un incremento en la violencia familiar.

Nacionales

Entrando al ámbito nacional se analizó el trabajo de (Sakuma, 2019) en su tesis "*Influencia del compromiso laboral en el desempeño del personal administrativo del Hospital Hipólito Unanue – Tacna 2018*" realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa con el principal objetivo de determinar la influencia del compromiso laboral en el desempeño del personal administrativo del Hospital Hipólito Unanue – Tacna; que fue aplicado en un nivel correlacional de diseño no experimental y de corte transversal. Se concluyó que existe una influencia del nivel de compromiso laboral del trabajador sobre su nivel de desempeño, también que existe influencia del nivel de compromiso afectivo del trabajador sobre su nivel de desempeño, pero no existe influencia del nivel de compromiso continuo del trabajador sobre su nivel de desempeño más sin en cambio, si existe una influencia de compromiso normativo del trabajador sobre su nivel de desempeño.

Asimismo, (Chavez & Ramirez, 2019) en su tesis "*compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos, año 2018*" que fue realizada en la Universidad Científica del Perú con el objetivo de determinar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos del

año 2018; se usó para ello una investigación del tipo descriptiva y se llegó a la conclusión que los factores satisfacción y motivación laboral son altos en la empresa Maestro Alfa Store, lo que ayuda a incrementar el compromiso laboral.

A su turno, (Vargas Z. , 2019) en su tesis "*Competencias Directivas y Compromiso Laboral en la Red N°5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*" realizado en la Universidad Cesar Vallejo con el objetivo de determinar la relación de las Competencias Directivas y el Compromiso Laboral en la Red N°5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018. Para el desarrollo de esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básico, método hiperdeductivo, de diseño transversal correlacional y se concluyó que la competencia directiva tiene una relación positiva media con el compromiso laboral; además, de que eficientes a competencias directivas buen compromiso laboral; también de que existe relación positiva media entre la competencia intratégica y el compromiso laboral y por último se concluyó que Eficiente competencia de eficacia personal buen compromiso laboral.

También, (Herrera, 2015) en su tesis "*Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT – Lima 2015*" realizada en la Universidad Cesar Vallejo con el fin de obtener el grado de maestro en Gestión Pública. Esta investigación tuvo como finalidad el determinar la relación que existe entre la motivación organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la secretaria institucional de la SUNAT de Lima 2015; para ello la investigación realizada fue del tipo básica de naturaleza descriptiva correlacional con diseño no experimental y de corte trasversal, a través del coeficiente estadístico Rho Spearman se encontró que existe una relación directa y positiva entre la motivación organizacional y el compromiso laboral.

En ese mismo orden, (Lora, 2016) en el artículo "*La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*" publicado en la revista IUS ET Veritas. Se realizó un análisis sobre la legislación vigente en la materia y precedentes administrativos es por ello que concluye que existe una necesidad de mecanismos legales que permitan la flexibilicen de la relación laboral.

Por su parte, (Fernandez, 2018) en su tesis "*Reflexiones sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos*" que fue hecha en la Pontificia Universidad Católica del Perú con el objetivo de estudiar y reflexionar sobre la suspensión perfecta de labores aprobada automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos. Se llegó a la conclusión de que los pronunciamientos de la autoridad administrativa de trabajo y la

doctrina, evidencian que la referida suspensión perfecta posee particularidades que la diferencian de otras suspensiones previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene falencias en su regulación, y puede afectar derechos a la remuneración, a la libertad sindical y algunas etapas del procedimiento de cese colectivo por motivos económicos.

Del mismo modo, (Gallegoz & Menacho, 2018) en su tesis "*Extensión de la Suspensión del Vínculo Laboral a la Prisión Preventiva del Trabajador Motivada por la Insistencia Justificada al Centro de Trabajo*" realizada en la Universidad Nacional del Santa con el objetivo de demostrar la posibilidad de extender la causal de suspensión del contrato de trabajo hacia el mandato de prisión preventiva del trabajador en virtud de la inasistencia justificada dentro del centro de trabajo. La investigación fue descriptiva cualitativa dentro de la metodología jurídica fue de naturaleza dogmático, hermenéutico, histórico y sistemático. Se concluyó que la norma laboral no establece desde que momento opera la suspensión del contrato de trabajo por prisión preventiva, esto es, si desde la ejecución de la prisión preventiva o desde la emisión de la resolución judicial de mandato de prisión preventiva, por lo que es necesario una propuesta legislativa que precise el momento exacto.

Asimismo tenemos a (Rodriguez, 2019) en su tesis "*Compromiso Laboral y Planeación Estratégica del Hospital Cesar Vallejo Santiago de Chuco, 2018*" que se realizó en la Universidad Cesar Vallejo con el objetivo de determinar la existencia de una relación entre Compromiso Laboral y la Planeación Estratégica del Hospital Cesar Vallejo; la investigación fue del tipo no experimental, lo que ayudo junto a los instrumentos a demostrar que si existe una relación significativa entre el Compromiso Laboral y la Planeación Estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018.

Asimismo, (Talledo & Amaya, 2019) en el artículo "*Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo – Perú, 2019*" que fue publicado en la revista Ciencia y Tecnología con el principal objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso laboral en los conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea SA Trujillo 2019 para lo cual se utilizó una investigación del tipo aplicada de diseño no experimental transversal – correlacional y con la que se concluyó que existe una relación entre las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte terrestre de personal en Transportes Línea SA.

De la misma manera, (Zegarra, 2017) en su tesis "*Factores motivacionales que influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa ferretera Gamboa SRL Trujillo 2017*" realizada en la Universidad Privada del Norte con el objetivo de

determinar los factores que influyen en el compromiso laboral de los Trabajadores de la Empresa Ferretera Gamboa S.R.L Trujillo a través de una investigación del tipo descriptiva, transaccional, no experimental se llegó a determinar que los factores que influyen de manera notable en el compromiso laboral de los trabajadores son los la motivación y la higiene ya que eso los impulsa al desarrollo personal y profesional de la misma manera que al cumplimiento de los objetivos y meta de la empresa.

También (Paredes, 2019) en su tesis "*Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*" realizado en la Universidad Privada Antenor Orrego con el objetivo de determinar la forma en que la suspensión perfecta de labores se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador; para ello se utilizó el método de investigación analítico, sintético e inductivo a la par que métodos jurídicos como el hermenéutico doctrinario, dialectico y comparativo. Se concluye que la suspensión perfecta de labores se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador en el sentido que dicho mecanismo tiene como fin suspender las obligaciones del empleador para con sus trabajadores atentando contra la estabilidad laboral y su derecho a percibir una remuneración por la prestación de sus servicios, sin que haya probado plenamente la existencia de la causa objetiva que justifique el cese colectivo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Compromiso Laboral

Hablar del compromiso laboral es identificar a las personas que prestan servicio en una organización con mayor identidad con la empresa, con predisposición de hacer todo aquello que sea necesario para el crecimiento de la organización. La concepción de compromiso laboral según Álvarez de Mon et al., (2001). se centra en las organizaciones como "el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo".

Según (Peralta, 2007), El compromiso laboral es una construcción social; de acuerdos que se pactan para interpretar la realidad en las organizaciones, así como explicaciones de los hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos preexistentes".

Para (Robbins, 2004), “es una actitud, una forma de demostrar reconocimiento hacia el trabajo, este lo da a conocer mediante un estado en el que un empleado se siente identificado con la empresa u organización y sus metas, a sus objetivos y esta toma la decisión de seguir perteneciendo y siendo parte de ella”.

Por su parte, Harter, Schmidt y Hayes (2002) consideran que “el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo”. Para el caso de la satisfacción, tiene relación más directa, con compromiso organizacional y con la rotación del personal (Porter, Steers, Modway & Boulian, 1974).

El mismo, Harter, Schmidt y Hayes (2002) sostuvieron desde hace décadas que “en cuanto al compromiso laboral se requiere entender las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización”. No obstante, argumentan, esta comprensión es bastante general para su aplicación en la práctica pues hay una gran distancia y las experiencias diarias de los trabajadores en su situación de trabajo; es así como se propone tomarla de manera más cotidiana.

En este contexto, el compromiso laboral es comprendido como una construcción social; que según Marín (2001) considera como “la interrelación permanente entre las prácticas laborales que promueven, limita o impiden las estructuras objetivas de poder y las configuraciones simbólicas que de ella hacen los actores sociales”.

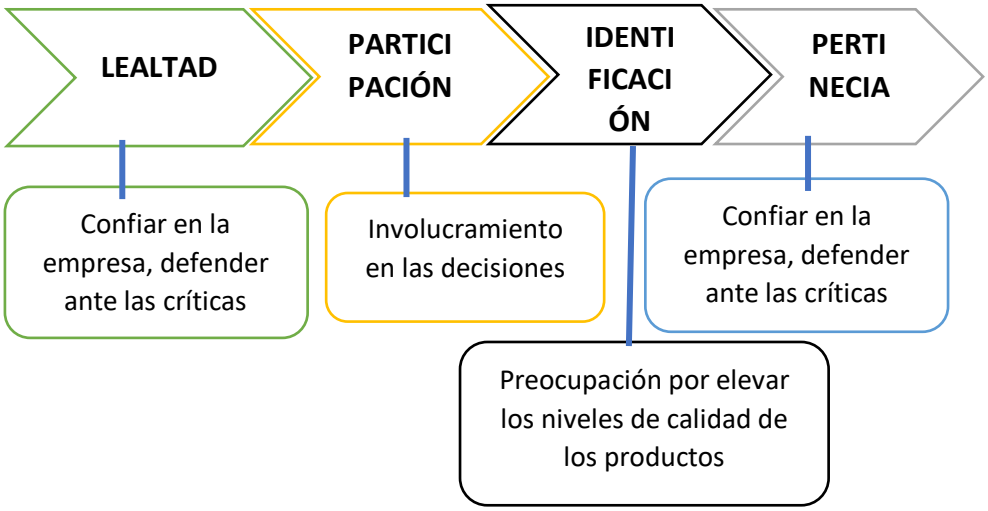
En esencia, dodo compromiso individual relacionado con el trabajo para ya sea para otro empleador o autoempleo está basado en la expectativa de la productividad, el crecimiento económico, es decir, la generación de riqueza. En lo dicho por Peiró & Prieto, (1996) “es un proceso de carácter productivo y creativo, en el que el ser humano hace uso de técnicas, herramientas, instrumentos e informaciones para obtener y producir bienes, productos y servicios. A cambio de esta actividad recibe recompensas que pueden ser tanto materiales como psicológicas y sociales”.

Es así como la razón de ser del trabajo es generar valor humano a las actividades productivas donde convergen diversos valores; el compromiso, la palabra empeñada, el desempeño. Para Silla, Gracia & Peiró, (2005), “es el conjunto de creencias, valores y actitudes de las personas hacia el trabajo; se aprende con las experiencias y durante el proceso de socialización, experiencias que varían según las situaciones específicas del contexto laboral y organizacional”.

Factores que explican el compromiso laboral

En lo dicho por (Monzón, 2004) hay cuatro factores que explican el compromiso y éstos son la lealtad, la participación (la responsabilidad), identificación (la disposición hacia el trabajo) y pertenencia (convicción o fe en la unidad).

Lealtad es la espera pasiva pero optimista para que la institución mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración harán lo conveniente. Participación consiste en permitir que el empleado se involucre en las decisiones que debe tomar la institución. El interés, la motivación, la moral se ven fortalecidas, lo que los lleva a disfrutar su vida laboral. Identificación es el deseo de estar involucrado con una institución en todo su accionar y desarrollo. Se preocupan por los niveles de calidad de los productos y servicios, aportan ideas creativas para el mejoramiento. Pertenencia conlleva a que el personal se compenetre con la empresa y sienta la organización como suya, al realizar sus acciones y su trabajo siempre en defensa de los intereses económicos de ésta.



Niveles del compromiso laboral

El compromiso laboral puede verse desde distintos grados de compromiso, según (Vargas, 2007) identifico tres niveles de compromiso laboral: Complacencia: una persona acepta la influencia de otros, principalmente para obtener un beneficio. Identificación: el individuo acepta la influencia a fin de mantener una relación satisfactoria y de autodefinición. Internalización: el individuo encuentra que los valores de la organización son intrínsecamente recompensantes y congruentes con sus valores personales.

Dimensiones

Considerando a (Meyer & Allen, 1997), mencionan que existen tres tipos de dimensiones cuales serían: el compromiso afectico, el compromiso de continuación y el compromiso normativo.

1. Compromiso afectivo

En lo afirmado por (Meyer & Allen, 1997), nos dicen que “son los sentimientos que tienen los trabajadores ante la organización en esta se puede ver el grado de identificación que tienen y que tan relacionadas están con los valores, objetivos, visiones de la organización”.

A partir de lo afectivo es posible identificar actitudes hacia la adversidad o metas trazadas por la organización, induciendo a la fidelización gradual hacia la empresa, de parte del trabajador con el ánimo de seguir trabajando en la en su puesto; convirtiéndose así en una adhesión emocional del trabajador que se encuentra vinculada a la organización a la que presta el servicio, identificando un sentimiento de arraigo intangible de colaborador hacia la institución adquirida en el tiempo como resultado del confort y adaptación a un ambiente organizacional agradable que esta ha facilitado para su realización laboral.

Además, nos señalan cuatro categorías del compromiso afectivo que son: Las características personales: Aquellas que están relacionadas con aspectos propios del trabajador como aspectos demográficos y la educación que recibió, teniendo como indicadores pertenecer a una familia y afección por la organización. Las características estructurales: Indica que son las que más se asocian o relacionan entre las interacciones y las relaciones del trabajador y jefe o líder u organización, tales como obtener un puesto de trabajo definido y la sensación y percepción de ser importante para la organización al cual pertenece, teniendo como indicador la pertenencia. Las características relativas al trabajo: El trabajador puede integrar y participar y ser agente continuo en la toma de decisiones en la empresa el cual le haga participe de la misma. El trabajador procura o busca la compatibilidad con la organización al cual pertenece siendo fiel al cumplimiento de las normas y estatutos pre establecidos, la correcta aplicación de las mismas y la expresión de correcta de valores, teniendo como indicadores la lealtad y solidaridad organizacional. Las experiencias profesionales: Está relacionado con el encontrar o procurar una unión o encajar de forma óptima la experiencia y las capacidades profesionales en su lugar de trabajo y el compromiso afectivo, teniendo como indicadores la satisfacción y felicidad.

2. Compromiso de continuación

El mismo (Meyer & Allen, 1997) señala que este compromiso nos da a entender o comprender el grado de menester o anhelo del trabajador de permanecer o quedarse estando presente en la organización debido a los beneficios y retribuciones que esta le ofrece y le ofrecerá a lo largo del tiempo ya sea mediano o largo plazo, adicionalmente al tiempo dedicado en la organización, así como en el pensamiento y raso simio de pérdida de beneficios laborales si desea trasladarse o retirarse de la organización tendría como supuestas perdidas los beneficios como CTS, gratificaciones, seguro médico, indemnizaciones asignación laboral, remuneración vital, vacaciones, etc.

Es con ellos con quienes descubrimos los diferentes indicadores involucrados como la indiferencia ante las demás organizaciones, conveniencia económica o de beneficios que percibe, consecuencias al dejar el trabajo y sus obligaciones, costo económico ante la pérdida de beneficios, necesidad económica y beneficio laboral.

3. Compromiso Normativo

Efectivamente, es (Meyer & Allen, 1997) nos dan a entender y presenta a esta dimensión que el trabajador tiene cierto grado de deber moral y ético que tiene el trabajador para realizar sus tareas dentro de la organización; lo que denota y sobresale en la lealtad que tiene el trabajador para con la empresa. En esta dimensión se ven los siguientes indicadores como la existencia de una obligación moral ante la organización, así como la búsqueda de lo correcto en realizar sus actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y contratos pre establecido entre el trabajador y la organización, creación y crecimiento de la lealtad hacia la organización, así como el sentimiento de culpabilidad ante hechos que van en contra de la organización o de sus compañeros de trabajo y correspondencia con la organización ante los beneficios contractuales recibidos.

Por su parte, (Sahili, 2011), señala otras tres dimensiones de compromiso laboral y son: Vigor emocional y físico: se refiere a altos niveles de energía y resistencia, a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fácilmente la fatiga, además de tener la suficiente fuerza para persistir a pesar de las dificultades que se encuentren en el camino. Su opuesto lo constituye el agotamiento que hace difícil y penoso realizar las tareas más sencillas. Dedicación: hace alusión a una fuerte participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo o inspiración. Precisamente se opone a la actitud cínica que deja de asumir la responsabilidad que se tiene con los destinatarios de los servicios. Absorción en el trabajo: está en relación a un estado agradable de inmersión total en la

actividad realizada, lo que vuelve difícil separarse del trabajo, dando como resultado una percepción más rápida del tiempo. Su opuesto se encuentra en la idea de que el trabajo no es significativo, lo que produce una difícil concentración en las actividades y la necesidad de consultar frecuentemente el reloj para saber la hora en que se dejará de trabajar.

2.2.2. Suspensión Perfecta

El artículo N° 12 del (Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral , 1997) donde se especifica las causas para la aplicación de esta suspensión y son:

- La invalidez temporal
- La enfermedad y el accidente comprobados
- La maternidad durante el descanso pre y postnatal
- El descanso vacacional
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales
- La sanción disciplinaria
- El ejercicio del derecho de huelga
- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad
- La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses
- El permiso o licencia concedidos por el empleador
- El caso fortuito y la fuerza mayor
- Otros establecidos por norma expresa

Para poder adoptar la suspensión perfecta de labores, el empleador debe encontrarse imposibilitado de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tiene a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020 (15 de abril de 2020). Además, tratándose de empleadores que cuentan más de cien (100) trabajadores deben acreditar haber agotado la posibilidad de implementar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. (Decreto Supremo N° 015 – 2020 – TR; artículo N° 2).

El Artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2020-TR señala que el

empleador debe agotar las siguientes posibilidades antes de otorgar la suspensión perfecta:

- Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la remuneración.
- Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia Nº 038-2020.

Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas anteriormente, el empleador debe tener en cuenta lo siguiente:

- Informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.
- En ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.
- Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas.

Mientras tanto el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben cumplir adicionalmente con lo siguiente:

- Comunicar previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.
- Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, según el formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.
- Al presentar su comunicación de inicio de suspensión perfecta de labores en la plataforma virtual del MTPE, los empleadores señalan su dirección de correo electrónico, así como la de los trabajadores comprendidos y la de sus representantes, de ser el caso; a efecto que la AAT proceda a notificar de las resoluciones e incidentes que se generen

durante la tramitación del procedimiento. La veracidad de la información consignada en la plataforma virtual del MTPE es responsabilidad del empleador recurrente.

Asimismo, el Inciso 2.1 del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR menciona que habiéndose prorrogado la Emergencia Sanitaria hasta el 7 de setiembre de 2020, la medida de suspensión perfecta de labores adoptada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia Nº 038-2020, puede extenderse, como máximo, hasta el 7 de octubre de 2020.

La misma normativa en el inciso 2.2 indica que los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta de labores al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia Nº 038-2020, cuyo plazo de duración coincide con el 9 de julio de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020- SA.

Sobre las medidas compensatorias Título III del Decreto Supremo N° 011-2020-TR señala que el trabajador tiene acceso a:

- Acceso a las prestaciones de EsSalud: Se seguirá brindando estas prestaciones incluso a Forma de cálculo aquellos que no cuenten con los aportes mínimos. La cobertura incluye derechohabientes.
- Libre disponibilidad de la CTS: Podrá retirarse hasta una remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores.
- Adelanto de CTS de mayo y gratificación de julio: En caso de que el trabajador no cuente con saldo en su cuenta de CTS, podrá solicitar el adelanto de ambos conceptos.
- Trabajadores de microempresa: Se otorgará una “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” de S/ 760.00.
- Retiro parcial del Fondo de Pensiones de AFP: El monto que puede retirarse es de hasta S/ 2000.00.
- Pensión de ONP: Al afiliado no se le exigirá aportes durante el periodo de suspensión, siempre y cuando con estos aportes hubiera alcanzado el derecho a la pensión. Asimismo, podrá solicitar su pensión, pudiendo reconocer la ONP como mínimo 3 meses de aportes.

2.3. Bases o Fundamentos filosóficos del tema de investigación

El estudio nos conduce identificar dos referentes de base filosófica acerca de la gestión, o sea de cómo ha evolucionado el enfoque laboral. En primer término, podemos citar a Taylor, quien asume que el empleado debe cumplir ciertos estándares en el trabajo asignado, porque debe estar comprometido con la institución para lograrlo. En este caso, el papel que cumple el empleador es como un fiscalizador al trabajador para asegurarse que haga las cosas bien y lo haga con entusiasmo o esmero.

Por otro lado, está la filosofía de la corriente humanista que encuentra como punto de partida las necesidades de las personas, se necesita satisfacerlas ayudarles realizarse para que sean más productivos. En esa visión, la gerencia debe estimular, motivar al trabajador par que alcance las metas propuestas en la empresa. Aun cuando ambos enfoques parecen ser algo contrarios, tienen un mensaje muy significativo y amplio para el empleador y el trabajador.

El compromiso laboral se puede observar en la conducta; nada menos que una destreza técnica, esta conducta variará en la medida que en que las condiciones laborales del trabajador ofrezcan seguridad, autorrealización, dicho de otro modo, el contrato, la remuneración y otros beneficios que de algún modo condiciona el compromiso del trabajador con la empresa.

2.4. Definiciones conceptuales

Compromiso laboral

Según (Peralta, 2007), El compromiso laboral es una construcción social; de acuerdos que se pactan para interpretar la realidad en las organizaciones, así como explicaciones de los hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos preexistentes".

Para (Robbins, 2004), "es una actitud, una forma de demostrar reconocimiento hacia el trabajo, este lo da a conocer mediante un estado en el que un empleado se siente identificado con la empresa u organización y sus metas, a sus objetivos y esta toma la decisión de seguir perteneciendo y siendo parte de ella".

Por su parte, (Meyer & Allen, 1991) "es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización".

Suspensión Perfecta

De acuerdo al (Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral , 1997) el DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR en su artículo N° 11, señala que “la suspensión perfecta se da cuando se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

Según el (Decreto Supremo N° 011 - 2020 - TR, 2020) en el artículo N° 5 en el inciso 5.2 nos dice que “la suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores”.

El inciso 5.3 del mismo decreto afirma que “la aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias”.

2.5. Bases epistémicas

El estudio de compromiso laboral encuentra un referente teórico partiendo desde el enfoque socioconstruccionista, el mismo que procura una visión interpretativa y comprensiva de la realidad y pone al lenguaje como elemento constitutivo de la práctica social. La teoría del socioconstruccionismo tiene como precursor a Gergen, (1996) quien propone a ver pasado de una psicología moderna occidental, eminentemente de predominio en el siglo XX, hacia una Psicología postmoderna y postoccidental. En esta visión de la postmodernidad, sufre un giro de la racionalidad individual a la de una comunal, donde el sujeto experimenta una vivencia de un sistema y forma de vida cultural.

En cuanto a la suspensión perfecta tendría el referente teórico del discurso económico con vigencia valorativa de la productividad, el capital manifiesta en los cambios de los vínculos y relaciones laborales inmersas en las prácticas de cultura empresarial. En lo señalado por Santos (1998) estos cambios culturales en algunos casos es la conversión de la clase obrera en fuera de trabajo, como consecuencia entre otros aspectos, la flexibilización laboral muy precaria en lo salarial, evidenciándose el incremento de contratos de trabajo por lo general temporales, mostrándose así la

disminución de la estabilidad laboral con escaso personal con contratos en término definido.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Por su finalidad es una investigación básica teórica por qué parte de un marco teórico del compromiso laboral y la suspensión perfecta, describiendo y caracterizando cada variable para luego buscar su correlación y un sustento teórico que lo respalde y forme parte del conocimiento científico.

Según Mejía (2013. 35) sostiene que: "Las investigaciones teóricas conocida también como puras, sustantiva o básica y están orientadas a proporcionar al problema planteado los fundamentos teóricos y conceptuales."

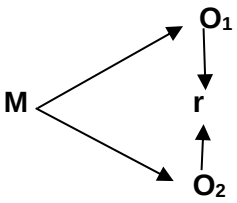
Por la profundidad del estudio resulta ser descriptivo porque se procederá a describir la variable y sus dimensiones ordenando los datos entablas de frecuencias por baremos de niveles sobre la calidad académica y odontología sanitaria. El mismo Mejía (2013) afirma a que “las investigaciones descriptivas son las que pretenden decir como es la realidad. La descripción científica es importante porque constituye la primera aproximación sistemática al conocimiento de la realidad”.

Considerando que el trabajo de campo permitirá un único contacto con la muestra para recolectar los datos la investigación será de tipo sincrónico transversal como lo confirma Mejía (2013.51) “… cuando el investigador no posee de tiempo para estudiar los efectos de una variable a lo largo del tiempo, tiene la opción de realizar estudios transversales o sincrónicos, es decir puede hacer cortes temporales…”

3.2. Diseño y esquema de la investigación

Como quiera que las variables de estudio se comportan como independientes y el análisis será para determinar el grado de relación entre variables, la investigación adopta un diseño correlacional, según Hernández, (2010, p.15) "Los estudios correlaciónales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación”.

La correlación se da:



M: Muestra

O_1: Variable 1: Compromiso laboral

O_2: Variable 2: Suspensión perfecta

r: Relación de las variables de estudio.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Para esta investigación la población objeto fueron los trabajadores de la Empresa Olamsa y Olpasa, que comprende la industria de oleaginosas, de la palama aceitera de la ciudad de Ucayali, en un total de 271 sujetos con contrato a tiempo completo. Es así como Flores (2011 p. 203) sostiene que “una población es el conjunto de unidades de observación que poseen características específicas determinadas por el investigador según los objetivos que persigue”.

3.3.2. Muestra

En lo dicho por (Flores 2011 p. 204) “la muestra es un subconjunto de una población (…) que pone de manifiesto las propiedades de la población”. La muestra lo conformarán 159 trabajadores de las empresas Olamsa y Olpasa, productores de aceite de Palama. Para determinar la muestra se utilizó la técnica de muestreo probabilístico conocido como muestreo aleatorio estratificado para poblaciones finitas con la fórmula y resultados siguientes:

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO

Para poblaciones finitas

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuando: Z= 1.96

N= **271**

P= 0.5

Q= 0.5

E= 0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2} = \mathbf{159.1466308}$$

Tabla 1:

Población y muestra

EMPRESAS	N° DE TRABAJADORES - POBLACION	PORCENTAJE	N° DE TRABAJADORES - MUESTRA	PORCENTAJE
Olamsa	210	77.49 %	**123**	77.49 %
Olpasa	61	22.51 %	**36**	22.51 %
Total	**271**	100.00 %	**159**	100.00 %

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos

Variable: 01: Compromiso laboral

Según (Peralta, 2007), El compromiso laboral es una construcción social; de acuerdos que se pactan para interpretar la realidad en las organizaciones, así como explicaciones de los hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos preexistentes".

Variable: 02: Suspensión perfecta

"La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores". (Decreto Supremo N° 011 - 2020 - TR, 2020)

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Se hizo uso de la escala de actitud, con el instrumento adaptado a una escala tipo Likert con una escala de 5 alternativas para ser aplicado a los individuos de la muestra. Según Flores (2011 p. 265) refiere que "la escala de Likert consiste

en un conjunto de ítems de afirmaciones o negaciones ante los cuales se pide la reacción de los sujetos".

3.5.1. Confabulated del instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach con una aprueba piloto de 10 sujetos con características similares a la muestra, obteniendo los siguientes resultados:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

K: El número de ítems
Si^2: Sumatoria de Varianzas de los Items
ST^2: Varianza de la suma de los Items
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Escala de actitud para el Compromiso Laboral, se obtuvo 0,937; excelente confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	30

Escala de actitud para Suspensión Perfecta, se obtuvo 0,818; excelente confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	30

3.5.2. Valadez del instrumento

La validez para cada instrumento se obtuvo por juicio de experto recurriendo a los siguientes profesionales con experiencia en la especialidad y metodólogos de investigación en el siguiente orden:

1. Dr. Lino Fernández Bonilla, ADMINISTRADOR Investigador RENACYT (dictaminó valido para aplicar)

2. Dr. Abdías Chávez Epiquén, ADMINISTRADOR Investigador RENACYT (dictaminó valido para aplicar)
3. Dr. Herbert Huaranga Rivera, CONTADOR Investigador RENACYT (dictaminó valido para aplicar)
4. Dr. Dulio Oseda Gago PhD, ESTADÍSTICO Investigador RENACYT (dictaminó valido para aplicar)

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Descripción de la variable Compromiso Laboral

Tabla 2:

Resultados de la variable compromiso laboral con dimensiones

El compromiso laboral durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucayali 2020												
Niveles	Variable		Dimensiones									
	Compromiso Laboral		Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuación		Compromiso Normativo		Compromiso de Vigor Emocional y Físico		Compromiso de Dedicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No comprometidos	2	1%	2	1%	2	1%	1	1%	2	1%	2	1%
Poco comprometidos	1	1%	0	0%	0	0%	2	1%	4	3%	1	1%
Indiferente	16	10%	14	9%	6	4%	11	7%	8	5%	6	4%
Comprometidos	123	77%	29	18%	38	24%	29	18%	18	11%	25	16%
Muy comprometidos	17	11%	114	72%	113	71%	116	73%	127	80%	125	79%
Total	159	100%	159	100%	159	100%	159	100%	159	100%	159	100%

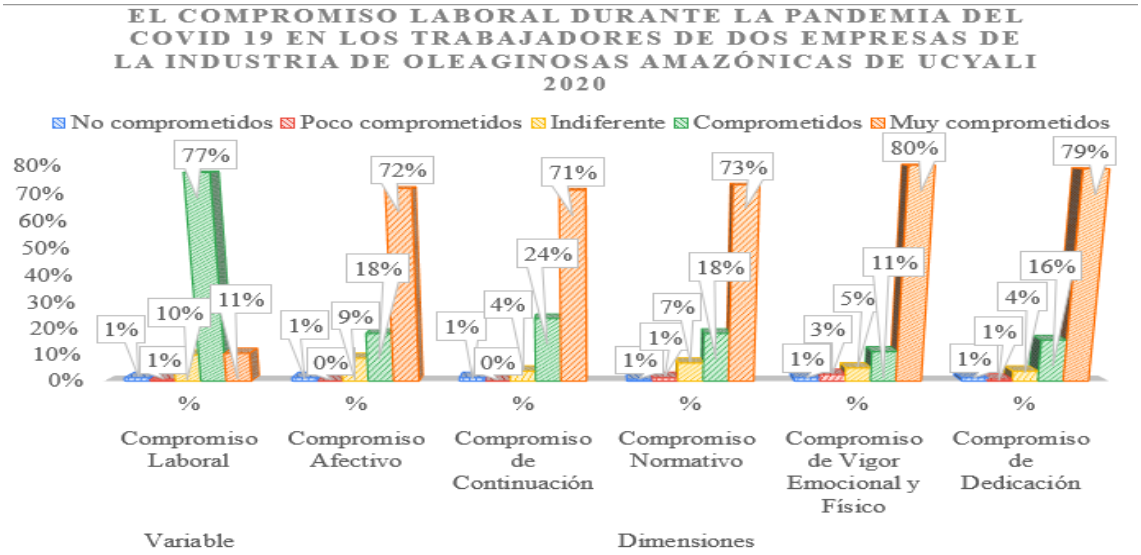


Gráfico 1: Resultados de la variable compromiso laboral con dimensiones - *Fuente: tabla 2*

Revisando la tabla 2 y gráfico 1 podemos observar que en la variable de compromiso laboral el 77% de los empleados se sienten comprometidos para con la empresa en la que labora, el 11% se sienten muy comprometidos, el 10% se muestra indiferente, y el 1% de los trabajadores se sienten poco comprometidos y el restante 1% no se siente comprometido para con la empresa.

Observando desde las dimensiones, se puede encontrar que en la dimensión de compromiso afectivo el 72% de los colaboradores está muy comprometido con la empresa, el 18% se muestra comprometidos, el 9% se muestra indiferente y el 1% no siente compromiso para con su labor. Respecto a la dimensión compromiso de continuación, se puede ver que el 71% se muestra muy comprometido, el 24% está comprometido, 4% se muestra indiferente y el 1% no siente compromiso. En la dimensión de compromiso normativo el 73% se muestra muy comprometido, el 18% está comprometido, 7% se muestra indiferente, el 1% siente poco comprometido y el otro 1% no siente compromiso con su labor. En la dimensión compromiso de vigor emocional y físico, 80% se muestra muy comprometido, el 11% está comprometido, 5% se muestra indiferente, el 3% siente poco comprometido y el otro 1% no siente compromiso con su labor; y finalmente en la dimensión compromiso de dedicación, 79% se muestra muy comprometido, el 16% está comprometido, 4% se muestra indiferente, el 1% siente poco comprometido y el otro 1% no siente compromiso con su labor.

4.2. Descripción de la variable Suspensión Perfecta

Tabla 3:

Resultados de la variable suspensión perfecta con dimensiones

La suspensión perfecta durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucayali 2020

Niveles	Variable		Dimensiones							
	Suspensión Perfecta		Imposibilidad del Trabajo Remoto		Mutuo Acuerdo Contractual		Medidas Compensatorias		Derechos Fundamentales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nada perfecta	42	26%	62	39%	65	41%	32	20%	72	45%
Poco perfecta	53	33%	32	20%	33	21%	23	14%	14	9%
Indiferente	32	20%	19	12%	18	11%	24	15%	30	19%
Aceptable	20	13%	21	13%	10	6%	22	14%	13	8%
Perfecta	12	8%	25	16%	33	21%	58	36%	30	19%
Total	159	100%	159	100%	159	100%	159	100%	159	100%

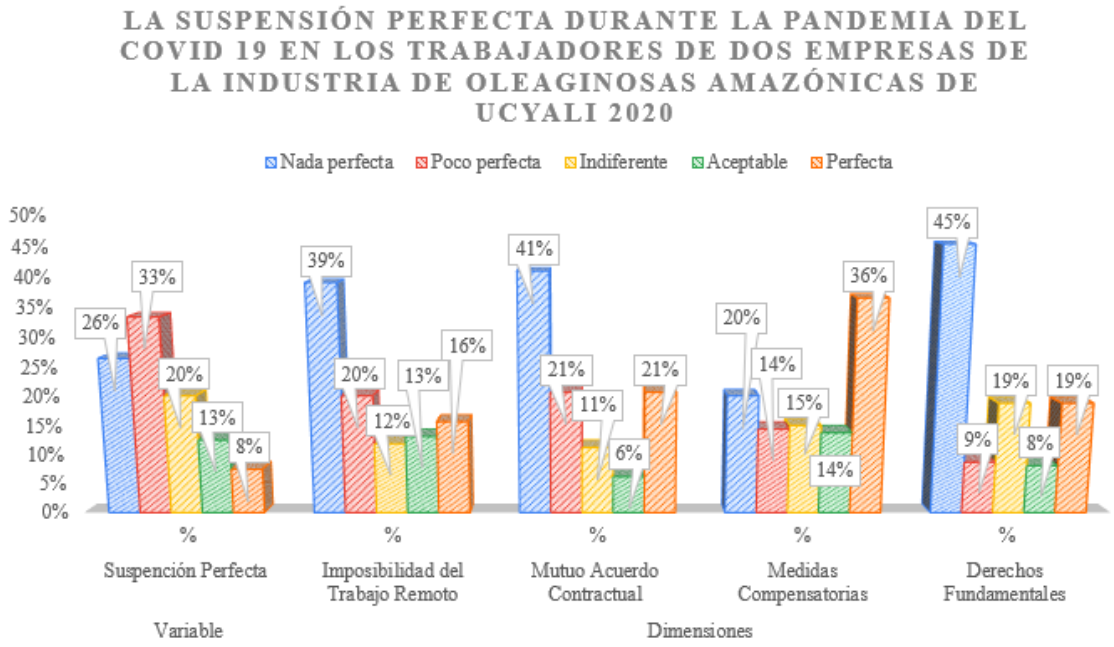


Gráfico 2: Resultados de la variable suspensión perfecta con dimensiones – *Fuente: tabla 3*

En la tabla 3 y figura 2 podemos observar que, respecto a la dimensión de medidas laborales de suspensión perfecta el 33% de los trabajadores siente que fue poco perfecta, el 26% opina que fue nada perfecta, el 20% se siente indiferente, el 13% lo considera aceptable y el 8% lo considera medida perfecta.

Revisando cada una de las dimensiones, se puede encontrar que en la dimensión imposibilidad del trabajo remoto, el 39% lo considero nada perfecto, el 20% lo consideró poco perfecto, el 16% lo considero perfecto, el 13% lo considero aceptable y el 12% se siente indiferente. Respeto a la dimensión mutuo acuerdo contractual, el 41% siente que fue nada perfecto, el 21% lo considera poco perfecto, también el 21% lo considero perfecto, el 11% lo considero indiferente y el 6% lo considero aceptable. En la dimensión medidas compensatorias, el 38% lo considero perfecto, el 20% lo considero nada perfecto, el 14% lo consideró poco perfecto, el 15% se siente indiferente y el 14% lo consideró aceptable. Por último, en la última dimensión derechos fundamentales, el 45% considero que no fue nada perfecto, el 19% se sintió indiferente y el otro 19% lo considero perfecto, el 9% lo considero poco perfecto y el 8% considero que las medidas compensatorias eran solo aceptables.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Para la prueba de hipótesis en la presente investigación se planteó tanto la hipótesis nula como una hipótesis alterna que son:

H_0: No existe relación directa entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de la empresa OLPASA Y OLAMSA de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucyali 2020.

H_1: Existe relación directa entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la pandemia del Covid 19 en los trabajadores de la empresa OLPASA Y OLAMSA de la industria de oleaginosas amazónicas de Ucyali 2020.

Para esta prueba usamos el nivel de significancia de α = 0,05 es decir al 5% con un p-valor = (0) que será el índice por el cual nos guiamos para poder aceptar o rechazar la hipótesis planteada luego de haber realizado la correlación respectiva a través de Rho de Spearman. Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis alterna y si por el contrario el nivel de significancia es mayor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4:

Correlación compromiso laboral y suspensión perfecta

Correlaciones

			Compromiso Laboral	Suspensión Perfecta
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,009
		Sig. (bilateral)	.	,910
		N	159	159
	Suspensión Perfecta	Coeficiente de correlación	,009	1,000
		Sig. (bilateral)	,910	.
		N	159	159

El coeficiente de correlación mostrado en la tabla 4 de Rho de Spearman es de 0.009, lo que para Hernández (2017) indica que no existe correlación ya que el resultado se encuentra en el mismo centro “0”, por lo que se puede decir que no hay relación entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta.

Respecto al nivel de significancia obtenido, la prueba Rho de Spearman arrojo un resultado de 0.910 que es mayor a 0.05 (5%) lo que nos lleva a rechazar la hipótesis alterna (H_1) y aceptar la hipótesis nula (H_0) y con ello podemos concluir que, en las empresas Olamsa y Olpasa, el compromiso laboral no está relacionado a la suspensión perfecta por la que se vieron afectados.

Hipótesis Específica 1

Para poder probar la hipótesis, en este caso la hipótesis especifica 1, en la presente investigación se planteó tanto la hipótesis nula como una hipótesis alterna que son:

H_0: No existe una relación directa entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

H_1: Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

Para esta prueba usamos el nivel de significancia de α = 0,05 es decir al 5% con un p-valor = (0) que será el índice por el cual nos guiamos para poder aceptar o rechazar la hipótesis planteada luego de haber realizado la correlación respectiva a través de Rho de Spearman. Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis alterna y si por el contrario el nivel de significancia es mayor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5:

Correlación compromiso afectivo y suspensión perfecta

Correlaciones

			Compromiso Afectivo	Suspensión Perfecta
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,085
		Sig. (bilateral)	.	,288
		N	159	159
	Suspensión Perfecta	Coeficiente de correlación	-,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,288	.
		N	159	159

En el coeficiente de correlación mostrado en la tabla 5 de Rho de Spearman es de -0.085, lo que para Hernández (2017) indica que existe una correlación negativa muy débil debido a que se encuentra entre el “-0.10 y -0.24”, por lo que se puede decir que no hay relación entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta.

Respecto al nivel de significancia obtenido, la prueba Rho de Spearman arrojo un resultado de 0.288 que es mayor a 0.05 (5%) lo que nos lleva a rechazar la hipótesis alterna (H_1) y aceptar la hipótesis nula (H_0) y con ello podemos concluir que, en las empresas Olamsa y Olpasa, el compromiso afectivo no está relacionado a la suspensión perfecta por la que se vieron afectados los trabajadores.

Hipótesis Específica 2

Para poder probar la hipótesis, en este caso la hipótesis especifica 2, en la presente investigación se planteó tanto la hipótesis nula como una hipótesis alterna que son:

H_0: No existe una relación directa entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

H_1: Existe relación directa entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

Para esta prueba se eligió el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ es decir al 5% con un p-valor = (0) que será el índice por el cual nos guiamos para poder aceptar o rechazar la hipótesis planteada, luego de haber realizado la correlación a través de Rho de Spearman. Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis alterna y si por el contrario el nivel de significancia es mayor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6:

Correlación compromiso de continuación y suspensión perfecta

Correlaciones

			Compromiso de Continuación	Suspensión Perfecta
Rho de Spearman	Compromiso de Continuación	Coeficiente de correlación	1,000	,065
		Sig. (bilateral)	.	,413
		N	159	159
	Suspensión Perfecta	Coeficiente de correlación	,065	1,000
		Sig. (bilateral)	,413	.
		N	159	159

En el coeficiente de correlación mostrado en la tabla 6 de Rho de Spearman es de 0.065, lo que para Hernández (2017) indica que existe una correlación negativa muy débil debido a que se encuentra entre el "-0.10 y -0.24", por lo que se puede decir que no hay relación entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta.

Respecto al nivel de significancia obtenido, la prueba Rho de Spearman arrojo un resultado de 0.413 que es mayor a 0.05 (5%) lo que nos lleva a rechazar la hipótesis alterna (H_1) y aceptar la hipótesis nula (H_0) y con ello podemos concluir que, en las empresas Olamsa y Olpasa, el compromiso de continuación no está relacionado a la suspensión perfecta por la que se vieron afectados los trabajadores.

Hipótesis Específica 3

Para poder probar la hipótesis, en este caso la hipótesis especifica 3, en la presente investigación se planteó tanto la hipótesis nula como una hipótesis alterna que son:

H_0: No existe una relación directa entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

H_1: Existe relación directa entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

Para esta prueba se eligió el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ es decir al 5% con un p-valor = (0) que será el índice por el cual nos guiamos para poder aceptar o rechazar la hipótesis planteada luego de haber realizado la correlación respectiva a

través de Rho de Spearman. Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis alterna y si por el contrario el nivel de significancia es mayor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 7:
Correlación compromiso normativo y suspensión perfecta

Correlaciones

			Compromiso Normativo	Suspensión Perfecta
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,086
		Sig. (bilateral)	.	,279
		N	159	159
	Suspensión Perfecta	Coeficiente de correlación	,086	1,000
		Sig. (bilateral)	,279	.
		N	159	159

En el coeficiente de correlación mostrado en la tabla 7 de Rho de Spearman es de 0.086, lo que para Hernández (2017) indica que existe una correlación negativa muy débil debido a que se encuentra entre el “-0.10 y -0.24”, por lo que se puede decir que no hay relación entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta.

Respecto al nivel de significancia obtenido, la prueba Rho de Spearman arrojo un resultado de 0.159 que es mayor a 0.05 (5%) lo que nos lleva a rechazar la hipótesis alterna (H_1) y aceptar la hipótesis nula (H_0) y con ello podemos concluir que, en las empresas Olamsa y Olpasa, el compromiso normativo no está relacionado a la suspensión perfecta por la que se vieron afectados los trabajadores.

Hipótesis Específica 4

Para poder probar la hipótesis, en este caso la hipótesis especifica 4, en la presente investigación se planteó tanto la hipótesis nula como una hipótesis alterna que son:

H_0: No existe una relación directa entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

H_1: Existe relación directa entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

Para esta prueba se eligió el nivel de significancia de α = 0,05 es decir al 5% con un p-valor = (0) que será el índice por el cual nos guiamos para poder aceptar o rechazar la hipótesis planteada luego de haber realizado la correlación respectiva a través de Rho de Spearman. Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis alterna y si por el contrario el nivel de significancia es mayor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 8:

Correlación compromiso de vigor emocional y físico y suspensión perfecta

Correlaciones

			Compromiso de Vigor Emocional y Físico	Suspensión Perfecta
Rho de Spearman	Compromiso de Vigor Emocional y Físico	Coeficiente de correlación	1,000	-,040
		Sig. (bilateral)	.	,617
		N	159	159
	Suspensión Perfecta	Coeficiente de correlación	-,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,617	.
		N	159	159

En el coeficiente de correlación mostrado en la tabla 8 de Rho de Spearman es de -0.040, lo que para Hernández (2017) indica que no existe correlación ya que el resultado se encuentra en el mismo centro “0”, por lo que se puede decir que no hay relación entre el compromiso de vigor emocional y físico con la suspensión perfecta.

Respecto al nivel de significancia obtenido, la prueba Rho de Spearman arrojo un resultado de 0.617 que es mayor a 0.05 (5%) lo que nos lleva a rechazar la hipótesis alterna (H_1) y aceptar la hipótesis nula (H_0) y con ello podemos concluir que, en las empresas Olamsa y Olpasa, el compromiso de vigor emocional y físico no está relacionado a la suspensión perfecta por la que se vieron afectados los trabajadores.

Hipótesis Específica 5

Para poder probar la hipótesis, en este caso la hipótesis especifica 5, en la presente investigación se planteó tanto la hipótesis nula como una hipótesis alterna que son:

H_0: No existe una relación directa entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

H_1: Existe relación directa entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.

Para esta prueba se eligió el nivel de significancia de α = 0,05 es decir al 5% con un p-valor = (0) que será el índice por el cual nos guiamos para poder aceptar o rechazar la hipótesis planteada luego de haber realizado la correlación respectiva a través de Rho de Spearman. Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis alterna y si por el contrario el nivel de significancia es mayor a 0.05 (5%) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 9:

Correlación compromiso de dedicación y suspensión perfecta

Correlaciones

			Compromiso de Dedicación	Suspensión Perfecta
Rho de Spearman	Compromiso de Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	-,049
		Sig. (bilateral)	.	,542
		N	159	159
	Suspensión Perfecta	Coeficiente de correlación	-,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,542	.
		N	159	159

En el coeficiente de correlación mostrado en la tabla 9 de Rho de Spearman es de -0.049, lo que para Hernández (2017) indica que existe una correlación negativa muy débil debido a que se encuentra entre el “-0.10 y -0.24”, por lo que se puede decir que no hay relación entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta.

Respecto al nivel de significancia obtenido, la prueba Rho de Spearman arrojo un resultado de 0.542 que es mayor a 0.05 (5%) lo que nos lleva a rechazar la hipótesis

alterna (H_1) y aceptar la hipótesis nula (H_0) y con ello podemos concluir que, en las empresas Olamsa y Olpasa, el compromiso de dedicación no está relacionado a la suspensión perfecta por la que se vieron afectados los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

Dado que la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la Pandemia del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020, en un contexto de incertidumbre causado por la pandemia con un estado emergencia sanitaria, el estudio permitió acceder a diversas fuentes, encontrándose investigaciones similares tanto en el ámbito nacional e internacional. Asimismo, se recurrió a fuentes teóricas y normativas donde se obtuvo definiciones conceptuales para cada variable que oriento el estudio hasta la elaboración de instrumentos y recolección de datos. Los resultados descriptivos para a la variable compromiso laboral, el 77% de los empleados se sienten comprometidos con la empresa en la que labora, el 11% se sienten muy comprometidos, el 10% se muestra indiferente, y el 1% de los trabajadores se sienten poco comprometidos y 1% no comprometido. Se puede apreciar que hay un alto porcentaje de trabajadores que asume los objetivos y proyectos de la empresa como suya y ha venido esforzándose por brindar un servicio activo a la empresa.

Se pudo notar, además, que en las dimensiones la que más resalta es el compromiso de vigor con un 80% de trabajadores muy comprometidos; lo que significa que los trabajadores estarían dispuestos a dar todo su esfuerzo físico y mental al ejercicio de su labor en estas empresas. En las dimensiones como compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo, compromiso de dedicación; todos ellos su compromiso es aproximado al 75%. Se puede deducir que la empresa ha venido cumpliendo con la compensación, motivación y otros derechos de los trabajadores y que ha actuado responsablemente durante la pandemia por el Covid 19 y que probablemente se mantenido en contacto permanente a pesar de las dificultades de comunicación.

En cuanto a la variable, suspensión perfecta se tuvo como resultados, medidas laborales de suspensión perfecta el 33% de los trabajadores siente que fue poco perfecta, el 26% opina que fue nada perfecta, el 20% se siente indiferente, el 13% lo considera aceptable y el 8% lo considera medida perfecta. En este caso, la gran mayoría de trabajadores lo considera como medida poco y nada perfecta, fue una media que no contribuyo mucho al vínculo con la empresa, y solo un reducido número de trabajadores considera que estuvo bien suspender las labores a los trabajadores mientras dura la cuarentena para evitar los contagios del Covid 19. Este 8% representaría aquellos que prefirieron su seguridad sanitaria que, es razonable ir a casa con la esperanza de volver a trabajar más adelante. Para las dimensiones de esta variable, imposibilidad del trabajo remoto y acuerdo contractual, cerca del 40% de los trabajadores considera nada

razonable, es decir nada perfecta la medida de suspender labores, mientras que las dimensiones de medias compensatorias y derechos fundamentales se mantuvieron en un aproximado 30% medianamente conformes, sabiendo que no perderían su trabajo con esta medida.

La prueba de hipótesis de la variable general compromiso laboral y suspensión perfecta alcanzo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,009 una correlación demasiada baja, es decir según el nivel de significancia, mayor a 0,05 no existe relación alguna entre estas dos variables. No es posible sostener que el compromiso laboral se asocie a la suspensión de elabores, si bien existen trabajadores comprometidos, pero ese compromiso podría verse debilitado al no recibir remuneración alguna durante la suspensión, ya que el solo hecho de mantener vigente su vínculo laboral, muchos de ellos se vieron afectados su economía y sustento familiar, tentados a realizar alguna otra actividad durante la pandemia. Sin embargo, la correlación no es inversa, existe un mínimo que serian los trabajadores que hicieron trabajo remoto quienes tuvieron la oportunidad de experimentar esta nueva modalidad de trabajo como un aprendizaje. El coeficiente correlación para las dimensiones, el compromiso afectivo con a la suspensión perfecta, compromiso de vigor físico y compromiso de dedicación, resulto negativo, es decir inverso; el compromiso institucional, compromiso normativo alcanzaron u coeficiente no negativo, pero nada significativo. Esta situación demuestra que el compromiso laboral está asociada al aspecto de remuneraciones y al principio de estabilidad laboral, es innegable.

Esos resultados guardan cierta similitud con la tesis de (Torres, Trejo, Briones, Vilchis, & Medina, 2010) estudios sobre suspensión de labores en su trabajo "*Comportamiento de la violencia familiar durante la suspensión de labores relacionadas con la epidemia de gripe A (H1N1) en un sector poblacional del Estado de México*", que dio como conclusión que durante la suspensión de labores relacionadas con la epidemia gripe A (H1N1) las personas se volvieron involucradas en un fenómeno social pocas veces visto, lo que trajo como consecuencia la realización de cambios en las rutinas cotidianas puesto que no poseían las opciones de recreación y entretenimiento acostumbradas. Si bien este estudio no trata de las consecuencias de la suspensión perfecta, no deja de ser materia de análisis en los trabajadores de la empresa Olamsa y Olpasa, ya que son seres humanos y la experiencia de un trabajo remoto o el aislamiento ha generado cambios de rutina en los trabajadores.

Asimismo, esta investigación encuentra qué, (Fernandez, 2018) en su tesis "*Reflexiones sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada*

automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos". Se llegó a la conclusión de que los pronunciamientos de la autoridad administrativa de trabajo y la doctrina, evidencian que la referida suspensión perfecta posee particularidades que la diferencian de otras suspensiones previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene falencias en su regulación, y puede afectar derechos a la remuneración, a la libertad sindical y algunas etapas del procedimiento de cese colectivo por motivos económicos. Es probable que muchos de los trabajadores de estas empresas han visto vulnerado algunos derechos, pero que en un contexto crítico era difícil argumentar o interponer alguna acción en defensa, pues el país entero se vio en circunstancias críticas de salud y trabajo.

En cuanto al compromiso laboral el nivel fue hallado de alto nivel de compromiso en los trabajadores de la empresa Olamsa y Olpasa, (Chavez & Ramirez, 2019) en su tesis "*compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos, año 2018*", realizada en la Universidad Científica del Perú, se llegó a la conclusión que los factores satisfacción y motivación laboral son altos en la empresa Maestro Alfa Store, lo que ayuda a incrementar el compromiso laboral. Queda corroborado que aún existen trabajadores con alto nivel de compromiso, es un dato de interés para las empresas productivas, debe ser tomada en cuenta para mantener ese nivel y no perder a este tipo de trabajadores. Al respecto, (Peralta, 2007), considera que "el compromiso laboral es una construcción social; de acuerdos que se pactan para interpretar la realidad en las organizaciones, así como explicaciones de los hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos preexistentes". (Robbins, 2004), sostiene que "es una actitud, una forma de demostrar reconocimiento hacia el trabajo, este lo da a conocer mediante un estado en el que un empleado se siente identificado con la empresa u organización y sus metas, a sus objetivos y esta toma la decisión de seguir perteneciendo y siendo parte de ella".

Es así como, los trabajadores de la empresa Olamsa y Olpasa cuentan con trabajadores comprometidos, así lo perciben ellos mismos; no estuvieron muy de acuerdo con la suspensión perfecta, pero hubo un porcentaje, aunque bajo que conmisero razonable. Estas variables compromiso laboral y suspensión perfecta no se relacionan entre sí, más bien tienen dimensiones con correlación negativa que traduce que el compromiso laboral se quiebra si se afecta de manera súbita las remuneraciones y si se pone en riesgo la estabilidad laboral.

VI. CONCLUSIONES

La investigación llego a las conclusiones siguientes:

- No existe relación directa entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020, con un coeficiente de Rho de Spearman 0,009 a un nivel de significancia de 0,05. La suspensión de labores con contrato vigente no remunerado no se asocia, o no es motivado por el compromiso laboral, aun cuando este sea óptimo.
- No existe relación entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman -0,085 a un nivel de significancia de 0,05. La relación es adversa en absoluto, no puede existir asociación ya que la parte afectiva se manifiesta en presencia física de los trabajadores y/o empleadores.
- No existe relación directa entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman 0,065 a un nivel de significancia de 0,05. El compromiso de continuidad, es decir que el trabajador no cambie de empleador no se condice con la suspensión perfecta, ya que es ajena a su voluntad.
- No existe relación directa entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman 0,086 a un nivel de significancia de 0,05. El compromiso de respeto a las normas internas de la empresa, la lealtad hacia la organización no se asocia con la suspensión perfecta, es decir con el cese de labores y vigencia de contrato no remuneradas.
- No existe relación directa entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman -0,040 a un nivel de significancia de 0,05. La relación es negativa, el esfuerzo físico y mental del trabajador con el mejor animo posible no guarda relación con la suspensión perfecta, es decir con el cese de labores y vigencia de contrato no remuneradas.

- No existe relación entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman -0,049 a un nivel de significancia de 0,05. La relación es negativa, la exclusividad del servicio del trabajador no puede ser vinculante al cese de labores y vigencia de contrato no remuneradas.

VII. RECOMENDACIONES

- Fortalecer la cultura corporativa de las empresas para mantener motivados a los trabajadores desarrollando estrategias de grupo, manejo organizacional; con manteniendo siempre políticas de compensación atractivas que compense el esfuerzo de los individuos.

- Generar políticas que coadyuve al crecimiento y desarrollo personal y profesional en los trabajadores para mantener el buen nivel de compromiso laboral que permitirá fidelizar su identidad con la empresa.

- Si bien es cierto la suspensión perfecta ha sido aceptada con recelo en un sector de los trabajadores, se recomienda una valoración especial aquellos trabajadores que aceptaron razonabilidad la medida, como los que realizaron trabajo remoto.

- A los trabajadores y prestadores de servicio, hacer prevalecer el valor moral de lealtad hacia la organización estimulando el interés de otros compañeros de trabajo mentalizado en el éxito organizacional y las buenas relaciones humanas.

- A los futuros investigadores se recomienda experimentar estrategias organizacionales con capacidades competitivas e innovadoras para equipos de trabajos intelectuales que alcancen metas mucho más allá de su perfil de puesto laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldana, J. (2013). *COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA CENTRAL DE UNA.* GUATEMALA: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J., Torres, M. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. Madrid: McGraw Hill.

Contreras I.A. y Contreras F. L. (2018) *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima*. Artículo publicado en la Revista Científica de Salud 11:2 2018 - ISSN 2411-0094. DOI: https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104

Chavez, L., & Ramirez, K. (2019). *"Compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de.* Iquitos: Universidad Científica del Perú .

Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y. *PANORAMA SOCIOECONÓMICO*, 90-100.

Decreto Supremo N° 011 - 2020 - TR. (20 de Abril de 2020). Diario Oficial el Peruano . Lima, Perú.

Fernandez, Z. (2018). *Reflexiones sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú .

Flores (2011 p. 203) *Construyendo la Tesis Universitaria*. Primera Edición. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima.

Gallegoz, C., & Menacho, Y. (2018). *Extensión de la Suspensión del Vínculo Laboral a la Prisión Preventiva del Trabajador Motivada por la Insistencia Justificada al Centro de Trabajo.* Nuevo Chimbote : Universidad Nacional del Santa.

García, C., Carreón, J., Hernández, J., & Morales, M. (2014). Contraste de un modelo del compromiso laboral. *Acta Universitaria*, 48-59.

Gergen, K. (1996). *Historical dimensions of psychology discourse*. Cambrige University.

Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). *Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, *87* (2), 268-279. APA PsycNet for institutions (2002) by the American Psycological Association.

Herrera, J. (2015). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los.* Lima: Universidad Cesar Vallejo .

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Ed Mac. Graw-Hill.

Hernández, y otros (2010) *Metodología de la investigación.* 5º Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. Editores S.A. de C.V.

Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito. *IUS ET VERITAS*, 270-281.

Marín, L. (2001). *La multidimensionalidad en la construcción del trabajo como objeto de estudio.* En *Fundamentos en Humanidades*, *4*, pp. 91-100. Argentina: Universidad Nacional de San Luis.

Marsollier, R. (2015). El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 22-29.

Marsollier, R. y. (2017). Los valores y el compromiso laboral en elempleo público. *REVISTA EMPRESA Y HUMANISMO*, 29-50.

Mejía E. (2013) *La investigación científica en educación*. 2° Edición. Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.

Mehech, C., Cordero, A., & Gómez, T. (2016). *Medición del Compromiso laboral y su Impacto en los Resultados de la Empresa.* Chile : UPSOCL.

Meyer, J., & Allen, J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and.* EEUU: Sage Publications.

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational. *ScienceDirec*, 61-89.

Monzón, G. (2004). *El Compromiso Laboral Afectivo, Continuo y Normativo de los.* Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas.* Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Peralta, M. S. (2007). El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización . *Psicología desde el Caribe* , 81-109.Peiro, J.M. & Prieto, J. (1996). *Tratado de la Psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicológica.

Robbins, S. P. (2004). *Fundamentos de Comportamientos Organizacional .* México : Pearson Education .

Porter, L.W., Steers, R.M., Modway, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59* (5), 603-610.

PricewaterhouseCoopers. (2014). *Efectividad de capital humano en América Latina. México*. Retrieved from http://www.pwc.com/mx/es/ servicios-recursos-humanos/archivo/2014-03- saratoga-reporte-ejecutivo.pdf

Rodriguez, D. (2019). *Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago.* Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Sahili, G. (2011). *Burnout y docencia.* México: Trillas.

Sakuma, I. (2019). *Influencia del compromiso laboral en el desempeño del personal administrativo del Hospital Hipólito Unanue - Tacna, 2018.* Arequipa: Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa .

Santos, B. (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo público en la postmodernidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores - Ediciones Uniandes.

Silla, I., Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (2005). *Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada*. *Revista de Psicología Social, 20* (1), 61-72.

Talledo, M., & Amaya, P. (2019). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 77-86.

Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral . (27 de marzo de 1997). Diario Oficial el Peruano . Lima , Perú.

Torres, J., Trejo, H. M., Briones, C., Vilchis, C., & Medina, M. (2010). Comportamiento de la violencia familiar Comportamiento de la violencia familiar Comportamiento de la violencia familiar. *Medigraphic*, 41-43.

Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México.* México: Juan Carlos MartinezColl.

Vargas, Z. (2019). *Competencias directivas y compromiso laboral en la Red.* Lima: Universidad Cesar vallejo.

Zegarra, D. (2017). *FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL.* Trujillo: Universidad Privada del Norte .

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPROMISO LABORAL SUSPENSIÓN PERFECTA DURANTE LA PANDEMA DEL COVID 19 EN LOS TRABAJADORES DE DOS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA DE ELOGIOSAS DE UCAYALI 2020.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	ANÁLISIS DE DATOS
Problema general ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020? **Problemas específicos** ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020? ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020?	**Objetivo general** Determinar la relación entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020. **Objetivos específicos** Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020. Determinar la relación existe entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.	**Hipótesis general** Existe relación directa entre el compromiso laboral y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020. **Hipótesis específicas** Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020 Existe relación directa entre el compromiso de continuación y la suspensión perfecta	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica teórica DISEÑO Correlacional VARIABLES VARIABLE 1 **Compromiso laboral** DIMENSIONES - Compromiso afectivo - Compromiso de continuación - Compromiso normativo - Compromiso de vigor emocional físico - Compromiso de dedicación	Se utilizará la estadística descriptiva para la descripción de la variable. Para la prueba de hipótesis se aplicará rho de Spearman por ser la indicada para datos ordinales. Programa informático Excel 2016 SPSS - versión 25

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020? ¿Qué relación existe entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020? ¿Qué relación existe entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020?	Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020. Determinar la relación que existe entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020. Determinar la relación que existe entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.	durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020. Existe relación directa entre el compromiso normativo y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020. Existe relación directa entre el compromiso de vigor emocional físico y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020 Existe relación directa entre el compromiso de dedicación y la suspensión perfecta durante la Pandema del Covid 19 en los trabajadores de dos empresas de la industria de elogiosas de Ucayali 2020.	**VARIABLE 2** **Suspensión perfecta** DIMENSIONES - Imposibilidad del trabajo remoto - Mutuo acuerdo contractual - Medidas compensatorias - Derechos fundamentales POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACION Estará conformada por trabajadores de la empresa Olamsa y Olpasa de la industria de oleaginosas de Ucayali. MUESTRA Conformada por 60 trabajadores de la empresa Olamsa y Olpasa de la industria de oleaginosas de Ucayali.	

			INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Escala de actitudes tipo Likert PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	

ANEXO 02

TABLAS DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARAIBLES

Variable 01: Compromiso laboral

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCLALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
COMPROMISO LABORAL	Según (Peralta, 2007), El compromiso laboral es una construcción social; de acuerdos que se pactan para interpretar la realidad en las organizaciones, así como explicaciones de los hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos preexistentes".	Sentimientos que tienen los trabajadores ante la organización en esta se puede ver el grado de identificación.	Compromiso afectivo	Amor por la institución Identidad institucional Compromiso	12, 13, 14	Escala de actitud	
		Grado de menester o anhelo del trabajador de permanecer o quedarse estando presente en la organización debido a los beneficios y retribuciones.	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia Satisfacción en el puesto Hacer carrera en la empresa	15, 16, 17		
		Grado de deber moral y ético que tiene el trabajador para realizar sus tareas dentro de la organización; lo que denota y sobresale en la lealtad.	Compromiso normativo	Deber moral Realización de tareas Lealtad a la empresa	18, 19, 20		
		Niveles de energía y resistencia, a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fácilmente la fatiga.	Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico Predisposición Voluntad de servicio	21, 22, 23		
				Participación permanente			

		Participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo o inspiración.	Compromiso de dedicación	Sentimientos hacia la organización			
				Orgullo por la institución			

Variable: 02: Suspensión perfecta

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
SUSPENSIÓN PERFECTA	"La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores". (Decreto Supremo N° 011 - 2020 - TR, 2020)	Es cuando el empleador debe encontrarse imposibilitado de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica.	Imposibilidad del trabajo remoto	Imposibilidad de trabajo remoto Vigencia del vínculo laboral Comunicación previa	Escala de actitud	5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indiferente 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
		Posibilidades de acuerdo mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.	Mutuo acuerdo contractual	Plazos de suspensión laboral Documento cualquiera que decida el empleador Reducción de jornada y salario		
		Es la libre disponibilidad de la CTS, acceso a prestación a EsSalud, protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19" de S/ 760.00.	Medidas compensatorias	Retiro de AFP 2000 Disponibilidad de CTS Protección de emergencia 720 soles		
		Libertad sindical, la protección de la mujer	Derechos fundamentales	Respeto a los derechos sindicales		

		embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19		Protección de la mujer embarazada Personas diagnosticadas con COVID 19		

ANEXO 03

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE ACTITUD PARA EVALUAR EL COMPROMISO LABORAL

INDICACIONES: Estimado colaborador, le pedimos marcar en los casilleros en blanco según su criterio, un aspa X o un chek en los valores que represente. No hay respuestas buenas ni malas y solo serán usadas para la investigación. *1. Nunca es mi caso. 2. Casi nunca es mi caso. 3. A veces es mi caso. 4. Con frecuencia es mi caso. Siempre es mi caso.*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		Siempre es mi caso	Con frecuencia es mi caso	A veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso
COMPROMISO AFECTIVO		5	4	3	2	1
1	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas					
2	Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece					
3	Me siento identificado con la institución donde laboro					
4	Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal					
5	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución					
6	Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase					
COMPROMISO DE CONTINUACIÓN		3	4	3	2	1
7	No pienso cambiarme de trabajo por el momento					
8	El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño					
9	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño					
10	Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado					
11	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles					
12	He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia					
COMPROMISO NORMATIVO		3	4	3	2	1
13	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan					
14	No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario					

15	Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar					
16	No soy de quejarme del trabajo que realizo					
17	Tengo en alto los valores establecidos en la organización					
18	Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional					
COMPROMISO DE VIGOR EMOCIONAL FÍSICO		3	4	3	2	1
19	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo					
20	Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio					
21	Me siento listo para lo que la institución me convoque					
22	Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo					
23	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión					
24	Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica					
COMPROMISO DE DEDICACIÓN		3	4	3	2	1
25	Estoy atento a cualquier llamado para cuando s eme necesite					
26	Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño					
27	Le agarrado cariño a la institución donde laboro					
28	Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo					
29	Los logros de la institución son como los míos					
30	Me siento representado por esta institución					

ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR LA SUSPENSIÓN PERFECTA

Marque con una cruz +, o tache x, o bien un check la alternativa que considere apropiada a su realidad. No hay respuestas buenas o malas solo se requiere su opinión personal. Los valores son:

1. Nunca es mi caso
2. Casi nunca es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Con frecuencia es mi caso
5. Es mi caso

N°	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
	IMPOSIBILIDAD DEL TRABAJO REMOTO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Por la pandemia tuve que volcarme al trabajo remoto					
2	No había forma de que continúe laborando					
3	Nunca lo consideré un despido al trabajo					
4	Me siento vinculado a la institución					
5	Mi empleador me comunicó a tiempo la decisión de suspensión perfecta de labores					
6	Tuve que responder de inmediato ya que no había tiempo de espera					
	MUTU ACUERDO CONTRACTUAL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7	Se ha respetado los plazos fijados de la suspensión					
8	Considero que el plazo es muy largo para reanudación					
9	Mi empleador se comunica conmigo por correo					
10	La información compartida se adecua a la plataforma virtual					
11	En el trabajo remoto mi salario se redujo por mutuo acuerdo					
12	El trabajo se convirtió en horario flexible con entregables					
	MEDIDAS COMPENSATORIAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13	He logrado acceder a retirar una parte de mi AFP					
14	He logrado acceder a retirar el 25% de mi AFP					
15	Mi empleador hizo los trámites oportunos para depósito de CTS					
16	Mi empleador siguió aportando el seguro de EsSalud a pesar de la suspensión					
17	He recibido un incentivo protección de emergencia por el Covid 19					
18	La prestación económica se efectuó a través de una cuenta de dinero electrónico conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable y a las disposiciones de la SBS y AFP					
	DERECHOS FUNDAMENTRALES	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
19	Comuniqué a mi sindicato los trámites que hice con mi empleador					
20	El sindicato tuvo que intervenir sobre mi caso ante la empresa					

21	Para la suspensión se tomó en cuenta el derecho a embarazo					
22	El empleador ha dejado constancia de esclarecimiento de los derechos por embarazo					
23	Mi empleador ha considerado antes de la suspensión los casos de personas con discapacidad					
24	Las personas diagnosticadas con Covid 19 no han perdido el vínculo laboral					

ANEXO 04

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSIÓN ES COHERENTE LA VARIABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSIÓN		EL ÍTEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTA AL ÍTEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Amor por la institución	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas						X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece						X		X		X		X		
		Identidad institucional	Me siento identificado con la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal						X		X		X		X		
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución						X		X		X		X		
			Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase						X		X		X		X		
	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento						X		X		X		X		
			El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño						X		X		X		X		
		Satisfacción en el puesto	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño						X		X		X		X		
			Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado						X		X		X		X		
		Hacer carrera en la empresa	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles						X		X		X		X		
			He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia						X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan						X		X		X		X		
			No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario						X		X		X		X		
			Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar						X		X		X		X		
									X		X		X		X		

		Realización de tareas	No soy de quejarme del trabajo que realizo						X		X		X		X		
		Lealtad a la empresa	Tengo en alto los valores establecidos en la organización						X		X		X		X		
			Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional						X		X		X		X		
	Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo						X		X		X		X		
			Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio						X		X		X		X		
		Predisposición	Me siento listo para lo que la institución me convoque						X		X		X		X		
			Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo						X		X		X		X		
		Voluntad de servicio	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión						X		X		X		X		
			Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica						X		X		X		X		
	Compromiso de dedicación	Participación permanente	Estoy atento a cualquier llamado para cuando s eme necesite						X		X		X		X		
			Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño						X		X		X		X		
		Sentimientos hacia la organización	Le agarrado cariño a la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo						X		X		X		X		
		Orgullo por la institución	Los logros de la institución son como los míos						X		X		X		X		
			Me siento representado por esta institución						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia : Cumplió lo mínimo que se requiere

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: FERNANDEZ BONILLA LINO ELIAS

DNI: 20075987

Código Orcid: 0000-0002-5651-4073

Especialidad del validador: Administración Grado: Doctor en Administración



Dr. Fernández Bonilla, Lino Elías
Docente RENACYT. Código P0036477

Huancayo, 25 de agosto del 2021

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: SUSPENSIÓN PERFECTA

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTRERNATIVAS DE RESPUESTA					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSION ES COHERENTE CON LA VARABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSION		EL ITEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTE AL ITEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
SUSPENSIÓN PERFECTA	Imposibilidad del trabajo remoto	Imposibilidad de trabajo remoto	Por la pandemia tuve que volcarme al trabajo remoto						X		X		X		X		
			No había forma de que continúe laborando						X		X		X		X		
		Vigencia del vínculo laboral	Nunca lo consideré un despido del trabajo						X		X		X		X		
			Me siento vinculado a la institución						X		X		X		X		
		Comunicación previa	Mi empleador me comunicó a tiempo la decisión de suspensión perfecta de labores						X		X		X		X		
			Tuve que responder de inmediato ya que no había tiempo de espera						X		X		X		X		
	Mutuo acuerdo contractual	Plazos de suspensión laboral	Se ha respetado los plazos fijados de la suspensión						X		X		X		X		
			Considero que el plazo es muy largo para reanudación						X		X		X		X		
		Documento cualquiera que decida el empleador	Mi empleador se comunica conmigo por correo						X		X		X		X		
			La información compartida se adecua a la plataforma virtual						X		X		X		X		
		Reducción de jornada y salario	En el trabajo remoto mi salario se redujo por mutuo acuerdo						X		X		X		X		
			El trabajo se convirtió en horario flexible con entregables						X		X		X		X		
	Medidas compensatorias	Retiro de AFP 2000	He logrado acceder a retirar una parte de mi AFP						X		X		X		X		
			He logrado acceder a retirar el 25% de mi AFP						X		X		X		X		
		Disponibilidad de CTS	Mi empleador hizo los trámites oportunos para depósito de CTS						X		X		X		X		
			Mi empleador siguió aportando el seguro de EsSalud a pesar de la suspensión						X		X		X		X		
		Protección de emergencia 720 soles	He recibido un incentivo protección de emergencia por el Covid 19						X		X		X		X		
			La prestación económica se efectuó a través de una cuenta de dinero electrónico conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable y a las disposiciones de la SBS y AFP						X		X		X		X		
	Derechos fundamentales	Respeto a los derechos sindicales	Comuniqué a mi sindicato los trámites que hice con mi empleador						X		X		X		X		
			El sindicato tuvo que intervenir sobre mi caso ante la empresa						X		X		X		X		
		Protección de la mujer embarazada	Para la suspensión se tomó en cuenta el derecho a embarazo						X		X		X		X		
			El empleador ha dejado constancia de esclarecimiento de los derechos por embarazo						X		X		X		X		
		Personas diagnosticadas con COVID 19	Mi empleador ha considerado antes de la suspensión los casos d personas con discapacidad						X		X		X		X		
			Las personas diagnosticadas con Covid 19 no han perdido el vínculo laboral						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia: Cumplió lo mínimo que se requiere

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: FERNANDEZ BONILLA, LINO ELIAS

DNI: 20075987

Código Orcid: 0000-0002-5651-4073

Especialidad del validador: Administración Grado: Doctor en administración



Dr. Fernández Bonilla, Lino Elías
Docente RENACYT. Código: P0036477

Huancayo, 25 de agosto del 2021

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSIÓN ES COHERENTE CON LA VARIABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSIÓN		EL ITEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTA AL ÍTEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Amor por la institución	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas						X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece						X		X		X		X		
		Identidad institucional	Me siento identificado con la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal						X		X		X		X		
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución						X		X		X		X		
			Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase						X		X		X		X		
	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento						X		X		X		X		
			El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño						X		X		X		X		
		Satisfacción en el puesto	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño						X		X		X		X		
			Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado						X		X		X		X		
		Hacer carrera en la empresa	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles						X		X		X		X		
			He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia						X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan						X		X		X		X		
			No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario						X		X		X		X		
			Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar						X		X		X		X		
		Realización de tareas	No soy de quejarme del trabajo que realizo						X		X		X		X		
		Lealtad a la empresa	Tengo en alto los valores establecidos en la organización						X		X		X		X		
			Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional						X		X		X		X		
	Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo						X		X		X		X		
			Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio						X		X		X		X		
		Predisposición	Me siento listo para lo que la institución me convoque						X		X		X		X		
			Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo						X		X		X		X		
		Voluntad de servicio	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión						X		X		X		X		
			Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica						X		X		X		X		
	Compromiso de dedicación	Participación permanente	Estoy atento a cualquier llamado para cuando s eme necesite						X		X		X		X		
			Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño						X		X		X		X		
		Sentimientos hacia la organización	Le agarrado cariño a la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo						X		X		X		X		
		Orgullo por la institución	Los logros de la institución son como los míos						X		X		X		X		
			Me siento representado por esta institución						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 18981867

Código Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5589-5217

Especialidad del validador: Licenciado en Administración pública. Grado: Doctor en Administración

Trujillo, 20 de julio del 2021



Dr. Abdías Chávez Epiquén
Docente RENACYT. Código: P0047463

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: SUSPENSIÓN PERFECTA

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTRERNATIVAS DE RESPUESTA					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSION ES COHERENTE CON LA VARABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSION		EL ÍTEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTA AL ÍTEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
SUSPENSION PERFECTA	Imposibilidad del trabajo remoto	Imposibilidad de trabajo remoto	Por la pandemia tuve que volcarme al trabajo remoto						X		X		X		X		
			No había forma de que continúe laborando						X		X		X		X		
		Vigencia del vinculo laboral	Nunca lo consideré un despido del trabajo						X		X		X		X		
			Me siento vinculado a la institución						X		X		X		X		
		Comunicación previa	Mi empleador me comunicó a tiempo la decisión de suspensión perfecta de labores						X		X		X		X		
			Tuve que responder de inmediato ya que no había tiempo de espera						X		X		X		X		
	Mutuo acuerdo contractual	Plazos de suspensión laboral	Se ha respetado los plazos fijados de la suspensión						X		X		X		X		
			Considero que el plazo es muy largo para reanudación						X		X		X		X		
		Documento cualquiera que decida el empleador	Mi empleador se comunica conmigo por correo						X		X		X		X		
			La información compartida se adecua a la plataforma virtual						X		X		X		X		
		Reducción de jornada y salario	En el trabajo remoto mi salario se redujo por mutuo acuerdo						X		X		X		X		
			El trabajo se convirtió en horario flexible con entregables						X		X		X		X		
	Medidas compensatorias	Retiro de AFP 2000	He logrado acceder a retirar una parte de mi AFP						X		X		X		X		
			He logrado acceder a retirar el 25% de mi AFP						X		X		X		X		
		Disponibilidad de CTS	Mi empleador hizo los trámites oportunos para depósito de CTS						X		X		X		X		
			Mi empleador siguió aportando el seguro de EsSalud a pesar de la suspensión						X		X		X		X		
		Protección de emergencia 720 soles	He recibido un incentivo protección de emergencia por el Covid 19						X		X		X		X		
			La prestación económica se efectuó a través de una cuenta de dinero electrónico conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable y a las disposiciones de la SBS y AFP						X		X		X		X		
	Derechos fundamentales	Respeto a los derechos sindicales	Comuniqué a mi sindicato los trámites que hice con mi empleador						X		X		X		X		
			El sindicato tuvo que intervenir sobre mi caso ante la empresa						X		X		X		X		
		Protección de la mujer embarazada	Para la suspensión se tomó en cuenta el derecho a embarazo						X		X		X		X		
			El empleador ha dejado constancia de esclarecimiento de los derechos por embarazo						X		X		X		X		
		Personas diagnosticadas con COVID 19	Mi empleador ha considerado antes de la suspensión los casos d personas con discapacidad						X		X		X		X		
			Las personas diagnosticadas con Covid 19 no han perdido el vinculo laboral						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

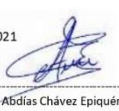
Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 18981967

Código Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5589-5217

Especialidad del validador: Licenciado en Administración pública. Grado: Doctor en Administración

Trujillo, 20 de julio del 2021



Dr. Abdías Chávez Epiquén
Docente RENACYT. Código: P0047463

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSION ES COHERENTE CON LA VARABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSIÓN		EL ITEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTA AL ITEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Amor por la institución	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas						X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece						X		X		X		X		
		Identidad institucional	Me siento identificado con la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal						X		X		X		X		
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución						X		X		X		X		
			Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase						X		X		X		X		
	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento						X		X		X		X		
			El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño						X		X		X		X		
		Satisfacción en el puesto	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño						X		X		X		X		
			Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado						X		X		X		X		
		Hacer carrera en la empresa	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles						X		X		X		X		
			He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia						X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan						X		X		X		X		
			No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario						X		X		X		X		
			Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar						X		X		X		X		
		Realización de tareas	No soy de quejarme del trabajo que realizo						X		X		X		X		
		Lealtad a la empresa	Tengo en alto los valores establecidos en la organización						X		X		X		X		
			Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional						X		X		X		X		
	Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo						X		X		X		X		
			Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio						X		X		X		X		
		Predisposición	Me siento listo para lo que la institución me convoque						X		X		X		X		
			Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo						X		X		X		X		
		Voluntad de servicio	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión						X		X		X		X		
			Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica						X		X		X		X		
	Compromiso de dedicación	Participación permanente	Estoy atento a cualquier llamado para cuando s eme necesite						X		X		X		X		
			Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño						X		X		X		X		
		Sentimientos hacia la organización	Le agarrado cariño a la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo						X		X		X		X		
		Orgullo por la institución	Los logros de la institución son como los míos						X		X		X		X		
			Me siento representado por esta institución						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Herbert Víctor Huaranga Rivera

DNI: 21124084

Código Orcid: 0000-0002-8054-4213

Especialidad del validador: Contabilidad

La merced, 27 de agosto del 2021

Dr. Herbert Víctor Huaranga Rivera
Docente RENACYT. Código P0074698.

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: SUSPENSIÓN PERFECTA

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTRERNATIVAS DE RESPUESTA					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSION ES COHERENTE CON LA VARABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSIÓN		EL ITEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTE AL ITEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
TRABAJO REMOTO	Imposibilidad del trabajo remoto	Imposibilidad de trabajo remoto	Por la pandemia tuve que volcarme al trabajo remoto						X		X		X		X		
			No había forma de que continúe laborando						X		X		X		X		
		Vigencia del vinculo laboral	Nunca lo consideré un despido del trabajo						X		X		X		X		
			Me siento vinculado a la institución						X		X		X		X		
		Comunicación previa	Mi empleador me comunicó a tiempo la decisión de suspensión perfecta de labores						X		X		X		X		
			Tuve que responder de inmediato ya que no había tiempo de espera						X		X		X		X		
	Mutuo acuerdo contractual	Plazos de suspensión laboral	Se ha respetado los plazos fijados de la suspensión						X		X		X		X		
			Considero que el plazo es muy largo para reanudación						X		X		X		X		
		Documento cualquiera que decida el empleador	Mi empleador se comunica conmigo por correo						X		X		X		X		
			La información compartida se adecua a la plataforma virtual						X		X		X		X		
		Reducción de jornada y salario	En el trabajo remoto mi salario se redujo por mutuo acuerdo						X		X		X		X		
			El trabajo se convirtió en horario flexible con entregables						X		X		X		X		
	Medidas compensatorias	Retiro de AFP 2000	He logrado acceder a retirar una parte de mi AFP						X		X		X		X		
			He logrado acceder a retirar el 25% de mi AFP						X		X		X		X		
		Disponibilidad de CTS	Mi empleador hizo los trámites oportunos para depósito de CTS						X		X		X		X		
			Mi empleador siguió aportando el seguro de EsSalud a pesar de la suspensión						X		X		X		X		
		Protección de emergencia 720 soles	He recibido un incentivo protección de emergencia por el Covid 19						X		X		X		X		
			La prestación económica se efectuó a través de una cuenta de dinero electrónico conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable y a las disposiciones de la SBS y AFP						X		X		X		X		
	Derechos fundamentales	Respeto a los derechos sindicales	Comuniqué a mi sindicato los trámites que hice con mi empleador						X		X		X		X		
			El sindicato tuvo que intervenir sobre mi caso ante la empresa						X		X		X		X		
		Protección de la mujer embarazada	Para la suspensión se tomó en cuenta el derecho a embarazo						X		X		X		X		
			El empleador ha dejado constancia de esclarecimiento de los derechos por embarazo						X		X		X		X		
		Personas diagnosticadas con COVID 19	Mi empleador ha considerado antes de la suspensión los casos d personas con discapacidad						X		X		X		X		
			Las personas diagnosticadas con Covid 19 no han perdido el vinculo laboral						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia _____

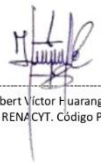
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Herbert Víctor Huaranga Rivera

DNI: 21124084

Código Orcid: 0000-0002-8054-4213

Especialidad del validador: Contabilidad



Dr. Herbert Víctor Huaranga Rivera
Docente RENACYT. Código P0074698.

La Merced, 27 de agosto del 2021

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSIÓN ES COHERENTE CON LA VARIABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSIÓN		EL ITEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTA AL ÍTEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Amor por la institución	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas						X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece						X		X		X		X		
		Identidad institucional	Me siento identificado con la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal						X		X		X		X		
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución						X		X		X		X		
			Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase						X		X		X		X		
	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento						X		X		X		X		
			El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño						X		X		X		X		
		Satisfacción en el puesto	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño						X		X		X		X		
			Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado						X		X		X		X		
		Hacer carrera en la empresa	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles						X		X		X		X		
			He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia						X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan						X		X		X		X		
			No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario						X		X		X		X		
			Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar						X		X		X		X		
		Realización de tareas	No soy de quejarme del trabajo que realizo						X		X		X		X		
		Lealtad a la empresa	Tengo en alto los valores establecidos en la organización						X		X		X		X		
			Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional						X		X		X		X		
	Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo						X		X		X		X		
			Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio						X		X		X		X		
		Predisposición	Me siento listo para lo que la institución me convoque						X		X		X		X		
			Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo						X		X		X		X		
		Voluntad de servicio	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión						X		X		X		X		
			Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica						X		X		X		X		
	Compromiso de dedicación	Participación permanente	Estoy atento a cualquier llamado para cuando s eme necesite						X		X		X		X		
			Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño						X		X		X		X		
		Sentimientos hacia la organización	Le agarrado cariño a la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo						X		X		X		X		
		Orgullo por la institución	Los logros de la institución son como los míos						X		X		X		X		
			Me siento representado por esta institución						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia ___NINGUNA_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: DR. DULIO OSEDA GAGO

DNI: 20044737

Código Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3136-6094

Especialidad del validador: METODOLOGO Y ESTADISTICO.

Lima, 25 de _08 del 2021

Dr.DULIO OSEDA GAGO
Docente RENACYT. Código P0062982

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: SUSPENSIÓN PERFECTA

VARAIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTRERNATIVAS DE RESPUESTA					VALIDACIÓN								OBSERVACIONES
				Es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Algunas veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso	LA DIMENSION ES COHERENTE CON LA VARABLE		EL INDICADOR CORRESPONDE A LA DIMENSIÓN		EL ÍTEM CORRESPONDE AL INDICADOR		LA ALTERNATIVA DE RESPUESTA ES COHERENTE AL ITEM		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
SUSPENSIÓN PERFECTA	Imposibilidad del trabajo remoto	Imposibilidad de trabajo remoto	Por la pandemia tuve que volcarme al trabajo remoto						X		X		X		X		
			No había forma de que continúe laborando						X		X		X		X		
		Vigencia del vínculo laboral	Nunca lo consideré un despido del trabajo						X		X		X		X		
			Me siento vinculado a la institución						X		X		X		X		
		Comunicación previa	Mi empleador me comunicó a tiempo la decisión de suspensión perfecta de labores						X		X		X		X		
			Tuve que responder de inmediato ya que no había tiempo de espera						X		X		X		X		
	Mutuo acuerdo contractual	Plazos de suspensión laboral	Se ha respetado los plazos fijados de la suspensión						X		X		X		X		
			Considero que el plazo es muy largo para reanudación						X		X		X		X		
		Documento cualquiera que decida el empleador	Mi empleador se comunica conmigo por correo						X		X		X		X		
			La información compartida se adecua a la plataforma virtual						X		X		X		X		
		Reducción de jornada y salario	En el trabajo remoto mi salario se redujo por mutuo acuerdo						X		X		X		X		
			El trabajo se convirtió en horario flexible con entregables						X		X		X		X		
	Medidas compensatorias	Retiro de AFP 2000	He logrado acceder a retirar una parte de mi AFP						X		X		X		X		
			He logrado acceder a retirar el 25% de mi AFP						X		X		X		X		
		Disponibilidad de CTS	Mi empleador hizo los trámites oportunos para depósito de CTS						X		X		X		X		
			Mi empleador siguió aportando el seguro de EsSalud a pesar de la suspensión						X		X		X		X		
		Protección de emergencia 720 soles	He recibido un incentivo protección de emergencia por el Covid 19						X		X		X		X		
			La prestación económica se efectuó a través de una cuenta de dinero electrónico conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable y a las disposiciones de la SBS y AFP						X		X		X		X		
	Derechos fundamentales	Respeto a los derechos sindicales	Comuniqué a mi sindicato los trámites que hice con mi empleador						X		X		X		X		
			El sindicato tuvo que intervenir sobre mi caso ante la empresa						X		X		X		X		
		Protección de la mujer embarazada	Para la suspensión se tomó en cuenta el derecho a embarazo						X		X		X		X		
			El empleador ha dejado constancia de esclarecimiento de los derechos por embarazo						X		X		X		X		
		Personas diagnosticadas con COVID 19	Mi empleador ha considerado antes de la suspensión los casos d personas con discapacidad						X		X		X		X		
			Las personas diagnosticadas con Covid 19 no han perdido el vínculo laboral						X		X		X		X		

RESULTADOS DEL EXPERTO QUE VALIDA

Observaciones /precisar si hay suficiencia ___NINGUNA_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: DR. DULIO OSEDA GAGO

DNI: 20044737

Código Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3136-6094

Especialidad del validador: METODOLOGO Y ESTADISTICO.

Lima, 25 de 08 del 2021

Dr.DULIO OSEDA GAGO
Docente RENACYT. Código P0062982

Anexo 5

DATOS DE LA PRUEBA PILOTO USADO PARA LA CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Compromiso Laboral																													
D1						D2						D3						D4						D5					
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	2	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	1	4	3	5	5	5	5	3	1	4	4	4	4	4	1	4	3	3	5	3	4	5	4	3	1	1	4
5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Suspención Perfecta																					
D1						D2						D3				D4					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5
1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4
3	2	2	5	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1
1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	2	2	2	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1
3	2	1	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	4	5	2	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	3	2	2	1	1	3	5
1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1