



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Influencia de la sobrecarga laboral en el compromiso
organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco,
Trujillo, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Rodriguez De la Peña, Ana Maria (orcid.org/0000-0003-2237-337X)

ASESORES:

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Mg. Aguirre Espinoza, Edwards Jesus (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a Dios todopoderoso, a mis amados padres, y a mis adorados hijos, los cuales son mi fortaleza para concretar este propósito académico.

Agradecimiento

Agradecimiento a los docentes de la Universidad César Vallejo por su formación inculcada durante estos semestres, en especial a mi docente asesor, quien me orientó metodológicamente para culminar esta investigación.

Índice de contenidos

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1 <i>Sobrecarga laboral según los servidores de la Micro Red Víctor Larco...</i>	17
Tabla 2 <i>Dimensiones de la sobrecarga laboral según los servidores de la Micro Red Víctor Larco</i>	18
Tabla 3 <i>Compromiso organizacional según los servidores de la Micro Red Víctor Larco.....</i>	19
Tabla 4 <i>Dimensiones del compromiso organizacional según los servidores de la Micro Red Víctor Larco</i>	20
Tabla 5 <i>Análisis de normalidad en las variables de estudio</i>	21
Tabla 6 <i>Relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional</i>	21
Tabla 7 <i>Determinación de la influencia entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional.....</i>	22
Tabla 8 <i>Relación entre la sobrecarga física y el compromiso organizacional.....</i>	23
Tabla 9 <i>Determinación de la influencia entre la sobrecarga física y el compromiso organizacional.....</i>	23
Tabla 10 <i>Relación entre la sobrecarga mental y el compromiso organizacional ..</i>	24
Tabla 11 <i>Determinación de la influencia entre la sobrecarga mental y el compromiso organizacional.....</i>	24
Tabla 12 <i>Relación entre la presión de tiempo y el compromiso organizacional ...</i>	25
Tabla 13 <i>Determinación de la influencia entre la presión de tiempo y el compromiso organizacional.....</i>	25
Tabla 14 <i>Relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional.....</i>	26
Tabla 15 <i>Determinación de la influencia entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional.....</i>	26

Índice de figuras

	Pg.
Figura 1 <i>Nivel de la variable sobrecarga laboral de los servidores de la Micro Red.....</i>	17
Figura 2 <i>Nivel de la variable compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red.....</i>	19

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco, Trujillo, 2022, para esto se consideró un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental – transversal y alcance correlacional. Se estudió una muestra conformada por 61 colaboradores, se aplicó como técnica a la encuesta y como instrumentos a dos cuestionarios validados y evaluados en cuanto a su consistencia interna. Entre los principales resultados se obtuvo que tras aplicar la prueba de Rho de Spearman se encontró que la sobrecarga laboral y sus dimensiones se relacionan significativamente con el compromiso organizacional por el p-value de 0.001, y el coeficiente de 0.409 significó que la relación fue de nivel media; tras aplicar la prueba de d de Somers, el valor p fue de 0.001, siendo este menor del 0.05, que evidenciaba la influencia de la sobrecarga laboral en el compromiso de los colaboradores, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la alternativa. Se concluyó que la sobrecarga laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, así también, las dimensiones de la sobrecarga laboral también influyen en el compromiso de los servidores en estudio.

Palabras clave: compromiso organizacional, servidores, sobrecarga laboral, hospital

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of work overload on the organizational commitment of the servers of the Víctor Larco Micro Network, Trujillo, 2022, for this a quantitative approach was considered, using a non-experimental design - cross-sectional and correlational scope. A sample made up of 61 collaborators was studied, applied as a technique to the survey and as instruments to two validated and evaluated questionnaires regarding their internal consistency. Among the main results, it was obtained that after applying Spearman's Rho test, it was found that work overload and its dimensions are significantly related to organizational commitment by the p-value of 0.001, and the coefficient of 0.409 meant that the relationship was of medium level; After applying Somers' d test, the p value was 0.001, this being less than 0.05, which evidenced the influence of work overload on the commitment of collaborators, thus rejecting the null hypothesis and accepting the alternative. It was concluded that work overload significantly influences the organizational commitment of the servers of the Micro Red Víctor Larco in 2022, likewise, the dimensions of work overload also influence the commitment of the servers under study.

Keywords: organizational commitment, servers, work overload, hospital

I. INTRODUCCIÓN

Para comprender el comportamiento de los colaboradores en las organizaciones es importante conocer su compromiso (Alcázar, 2020), pues este genera beneficios en las organizaciones cuando se aborda y conlleva de manera adecuada (Félix, 2018). Motivo por el cual muchas empresas se preocupan por conocer el compromiso de sus servidores hacia sus instituciones (Fuentes et al., 2020), y los factores que podrían afectar a su ideal comportamiento.

Entre estos factores, Lee y Eissenstat (2018), señalaron que la alta demanda psicológica del trabajo está asociada a la reducción del compromiso, así mismo, Aliaga (2020), determinó que existe un vínculo inverso entre la sobrecarga laboral y el compromiso en los miembros del sector salud, así mismo, Caicedo (2019), en una revisión de literatura con metaanálisis determinó que, en Latinoamérica, las condiciones en los centros de labor de los colaboradores de la salud incrementan el compromiso hacia su labor. Estas relaciones evidencian lo importante de abordar la sobrecarga laboral, considerando su efecto sobre el compromiso organizacional.

La Micro Red en estudio tiene como misión brindar una atención integral a sus pacientes, enfatizando en la promoción, acciones de prevención y recuperación de la salud. Esta se conforma por centros de salud y hospitales, en las cuales se brinda servicio de salud por servidores calificados como médicos, enfermeras y técnicas. En los últimos años se ha evidenciado problemas de sobrecarga laboral por un incremento en la demanda por pandemia por covid-19, que puede haberse reflejado en el compromiso organizacional, lo que motiva la presente investigación.

Un problema en la sobrecarga laboral puede referirse a diferentes factores, uno de los principales es el ritmo de trabajo de los Directores o Gerentes donde asignan a su personal más labores de las previstas a una menor cantidad de servidores a fin de reducir gastos (Sipión, 2019). En el caso la micro red en estudio, esto se dio por la falta de personal y por una demanda imprevista por pandemia.

De mantenerse esta problemática podría generar que los niveles de estrés en los miembros de los colaboradores podrían incrementar (Sipión, 2019), así como otros trastornos psicológicos, generando un efecto negativo en el contexto laboral, en la cultura organizacional, en la relación de los colaboradores, en el desempeño de los equipos (Domínguez et al., 2017; Basińska & Springer, 2017, Shabbir &

Naqvi, 2017, García & Osca, 2019), así también en el compromiso de los integrantes de una empresa, pues mientras menor sea la sobrecarga mayor será el compromiso organizacional (Arcos, 2017).

En países de América Latina (LATAM), como en Argentina, donde se encontró que el personal asistencial de salud mantiene una sobrecarga laboral, un aumento en su demanda de trabajo dada a la escasez de personal para asumir las funciones de cuidados, acompañamiento y seguimiento de pacientes (Martínez y González, 2022), incluso en Cuba se determinó que esta sobrecarga laboral desencadena en la mortalidad de los pacientes, pues un personal no disponible dificulta la atención idónea que debe recibir un paciente para su recuperación (Saltos et al., 2018).

En el Perú, estudios han evidenciado que se ha incrementado la carga laboral entre 1 a 5 horas por día, generando un desbalance entre la vida laboral y el personal. A pesar de que el Gobierno Peruano estableció políticas, el problema no se ha remediado (Tello, 2021). Sin embargo, no todo es negativo en cuanto a gestión humana, en estudios internacionales Perú supera el índice promedio de compromiso organizacional según la consultora Aon Hewitt, considerando al país entre los principales miembros de la región con mayor grado de compromiso laboral (Ríos, 2022).

Dado a lo señalado se plantea la siguiente formulación del problema de investigación: ¿Cuál es la influencia de la sobrecarga laboral en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022?

Teniendo en cuenta los criterios propuestos por Hernández y Mendoza (2018), se determina que la investigación se *justifica socialmente*, porque permitirá conocer si la Micro Red de Víctor Larco maneja la sobrecarga laboral de sus servidores, de este modo tener información que permita evaluar alternativas para brindarles las condiciones adecuadas para su desarrollo personal y laboral. Tiene una *justificación práctica*, porque al no existir un vínculo entre el compromiso organizacional y la sobrecarga laboral, permitiría actuar de manera oportuna e invitar a las autoridades a realizar mejoras internas para prevenir problemas colaterales generados por un bajo nivel de compromiso o un ambiente no adecuado por sobrecarga física y mental. También tiene una *justificación metodológica* porque se aplican metodologías para determinar no solo la relación entre constructos sino

la influencia existente, siendo un precedente para futuros estudios que permita ahondar más sobre este vínculo de variables.

Como objetivos se propuso: Determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022 Y de manera específica: Determinar la influencia de la sobrecarga física en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, determinar la influencia de la sobrecarga mental en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, determinar la influencia de la presión de tiempo en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, determinar la influencia de la organización del trabajo en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022.

Como hipótesis general se planteó que la sobrecarga laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022. Y de manera específica: Existe influencia de manera significativa de la sobrecarga física en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, la sobrecarga mental influye de manera significativa en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, la influencia de la presión de tiempo en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022 es significativa, existe influencia de forma significativa de la organización del trabajo en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó búsqueda de investigaciones que hayan realizado aportes a los propósitos de interés de la presente. En investigaciones realizadas a nivel internacional, se encontró los aportes de Galeano y Cortes (2022), Carrasco (2021), Zambrano y Zambrano (2021), Tumbaco (2021), que desarrollaron sus investigaciones en América Latina y encontraron vínculos significativos entre las variables de interés. A continuación, se detallan los antecedentes:

Galeano y Cortes (2022), quienes, en su investigación desarrollada en Colombia y titulada: “La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores”, proponen una investigación cualitativa, orientada a una revisión sistemática de literatura de artículos publicados que aborden el tema de sobrecarga laboral y su efecto en la salud de los colaboradores, para esto se revisaron treinta artículos científicos en una década considerando bases como Science Direct, Springer, SciELO y otros para posteriormente realizar un análisis descriptivo. Los resultados permitieron concluir que existe incidencia de las demandas físicas y psicológicas en la salud de los miembros de las organizaciones evidenciando así que esta sobrecarga provoca efectos significativos en el colaborador.

En otras investigaciones, se encontró a Carrasco (2021), quien, en su investigación desarrollada en una empresa chilena y titulada: “Medición de la relación del tecnoestrés y sus factores sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en Oriencoop para evaluar los efectos de la virtualización completa de la empresa”, buscó establecer si el tecnoestrés se relaciona con la satisfacción laboral y el compromiso de los colaboradores, así como determinar sus causas principales. Para esto se estudió a una población conformada por 212 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario en línea en el que se tomaron en cuenta dimensiones en la que se resalta la sobrecarga tecnológica por referirse a las presiones de tiempo, a las cargas laborales, y al ritmo laboral. En esta investigación los resultados evidencian que entre los factores que inciden en nivel medio en el tecnoestrés se encuentra el conflicto trabajo-hogar y la incertidumbre del rol, y la sobrecarga presenta una incidencia baja. Se concluyó que la sobrecarga laboral, influye de manera mínima el compromiso de los colaboradores.

Así también, se encontró a Zambrano y Zambrano (2022), quienes, en su investigación desarrollada en una universidad Ecuatoriana, titulada: “Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020”, buscaron determinar si la carga laboral provoca un efecto el compromiso de los docentes, para esto a partir de un enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, aplicaron técnicas de investigación bibliográfica y de campo, y recogieron información a través de cuestionarios dirigidos a 75 docentes. Los resultados determinaron que existen factores que repercuten en la carga laboral, entre los más relevantes se detalla a la fatiga, estrés, distribución de tiempo, y otros. Los autores concluyeron que el compromiso de los colaboradores, ya sea el efectivo, el normativo, y el de continuidad, fue afectado por la sobrecarga, pero que, a pesar de esto, los colaboradores persisten en mantenerse en la institución porque esta cumple con sus obligaciones laborales.

Finalmente, se encontró a Tumbaco (2021), quien, en su investigación desarrollada en un centro de salud en Chile, titulada: “Síndrome Burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C “Venus de Valdivia” 2020”, tuvo como propósito determinar si el síndrome de Burnout influye en el compromiso de los colaboradores, para esto el autor propuso una investigación con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y aplicó un cuestionario a 153 docentes. En esta investigación se observó que los trabajadores presentaron una sobrecarga laboral, específicamente en dimensiones de cansancio laboral, despersonalización mostraron un bajo nivel, para el caso del compromiso organización, fue el de tipo normativo que presentaba deficiencias. De este modo se concluyó que la sobrecarga laboral provoca un efecto negativo, pues la sobrecarga laboral hace que el síndrome de Burnout esté presente en los trabajadores, manifestándose en ritmos muy acelerados de trabajo, lo que desencadena en agotamiento emocional, una percepción negativa en cuanto a la realización en la empresa, deterioro del ambiente laboral y por ende se deduce que el compromiso puede verse afectado.

En investigaciones realizadas a nivel nacional, se encontraron aportes de Aliaga (2020), Sánchez (2021), Céspedes (2022) y Rivera y Gálvez (2021), quienes estudiaron la realidad peruana en contextos cercanos a la presente, entre sus

colaboraciones donde se determina la relación entre las variables sobrecarga laboral y compromiso organización, se destaca:

Aliaga (2020), quien, en su investigación desarrollada en un hospital de Lima, titulada: “Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020”, buscó determinar si la sobrecarga laboral se relaciona con el compromiso del personal médico. A partir de un diseño no experimental, de alcance correlacional, el autor aplicó dos cuestionarios que permitió estudiar cada variable, a una población conformada por 70 tecnólogos médicos, encontrando que el 21.4% de la población considera que el nivel de sobrecarga laboral es alto y el 18.6% considera que el compromiso de los integrantes del hospital es bajo, en base a esto y a un análisis correlacional complementario se concluyó que tanto el compromiso organizacional y la sobrecarga se encuentran relacionados de manera significativa.

En otras investigaciones, se encontró a Sánchez (2021), quien, en su investigación desarrollada en el Centro de Emergencia Mujer en situación de pandemia en Tumbes, titulada: “Compromiso organizacional y síndrome de burnout en colaboradores del Centro de Emergencia Mujer en situación de pandemia, Tumbes, 2021”, tuvo como propósito el identificar si el síndrome Burnout se relaciona con el compromiso de los integrantes de dicho nosocomio. Para lograr esto se consideró un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, aplicando cuestionarios a una población conformada por 56 colaboradores. La principal conclusión fue que el compromiso de los colaboradores se refleja en buen nivel, y que esto presenta una relación inversa con el agotamiento, carga mental, y otras dimensiones vinculadas al síndrome burnout.

En otras investigaciones, se encontró a Céspedes (2022), quien, en su investigación desarrollada en una universidad privada de Lima, titulada: “Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos”, buscaron determinar aquella relación entre la presencia de agotamiento del colaborador por sobrecarga laboral con su compromiso organizacional, para esto se estudió a una población conformada por 129 docentes de 6 escuelas profesionales. A quienes se les aplicó cuestionarios considerando las dimensiones normativo, de continuidad y afectivo para la variable

compromiso laboral y en el caso de la variable síndrome de quemarse laboralmente se utilizó a las dimensiones culpa, indolencia, desgaste psíquico y desilusión. En este estudio se concluyó que el compromiso de los docentes se relaciona de manera inversa con su desgaste psíquico ($Rho=-0.368$ $p<0.01$), así mismo esta relación también se refleja entre las variables de interés.

Así también, se encontró a Rivera y Gálvez (2021), quienes, en su investigación desarrollada en una UGEL en Huaral, titulada: "Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19", buscaron identificar si entre el estrés laboral por Burnout y el compromiso organizacional se da una relación. Se elaboró una investigación con enfoque cuantitativo, con alcance correlacional y abordando una población conformada por 323 participantes a quienes se les aplicó cuestionarios tomando como dimensiones para la variable síndrome de Burnout las siguientes: despersonalización, realización personal y agotamiento emocional. En esta investigación se encontró que el nivel de percepción sobre el síndrome de Burnout fue moderado con un 62% y para el compromiso organizacional también moderado con un 57%. Con estos resultados se concluyó que las variables de estudio están relacionadas de manera inversa y significativamente.

Estos antecedentes, tanto a nivel internacional como nacional, evidencian que entre las variables de estudio de interés en la presente existe una relación significativa, motivo por el cual se espera determinar si en el contexto elegido también se presenta este vínculo, así también entre las dimensiones de la variable sobrecarga. Es importante considerar que las relaciones señaladas son parte de un análisis cuantitativo, en su mayoría, pero que en base a enfoques cualitativos también se ha determinado esta relación, sobretodo en contextos cercanos al presente.

A fin de profundizar sobre las variables de estudio, en cuanto a sobrecarga laboral, se consideró los aportes de Gálvez (2022) quien la define como el agrupamiento de actividades que realizan los trabajadores en la jornada laboral y que se deben prevenir para reducir el riesgo de accidentes laborales, mientras tanto Guano (2022) refirió a esta como un conjunto de esfuerzos mentales y físicas que un colaborador se ve sometido en su jornada de trabajo.

Alcayaga (2016) lo define como aquel acopio de exigencias, de tipo psíquico y físico que tienen que ser soportados por los colaboradores en sus ambientes laborales, lo que conlleva a su fatiga con funestos efectos en su salud. Este es un factor de riesgo psicosocial de los trabajadores del cual las empresas son las principales responsables.

La sobrecarga laboral es considerada como un proceso dinámico que se evidencia cuando un colaborador percibe que la demanda de trabajo es mayor que sus capacidades, si bien es cierto, el colaborador puede adaptarse, se puede manifestar cambios en sus hábitos y presentar conductas nocivas, hasta provocar el síndrome de Burnout (Fuentes y Correa, 2022). Aparte de las demandas físicas también incluye las demandas de atención, vigilancia, duplicidad de tareas, relaciones interpersonales y otros; al ser estas excesivas pueden provocar estrés, fatiga y otros efectos colaterales que pueden ser desconocidas por los especialistas en salud (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2013; Buckley et al., 2020).

Se entiende por carga de trabajo excesiva aquella que puede resultar extremadamente estresante para un individuo (Nieto, 2019). Rivera (2017) señaló que la sobrecarga de trabajo se relaciona con el número, expansión o dificultad de las tareas, pudiendo ser alta o baja según la capacidad de desempeño del sujeto. Cuando la carga de trabajo se sobrecarga, el ritmo de trabajo disminuye, lo que genera fatiga, incomodidad, bajo rendimiento cualitativo y cuantitativo y poca satisfacción.

Como dimensiones de la sobrecarga laboral se consideran los aportes de Aliaga (2020) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ([INSHT], 2013), quienes señalaron que las *cargas físicas* se refieren a la presencia de fatiga, que también se observa aquí cuando se realizan desplazamientos y transferencias de carga, pero con respuesta retardada al dolor. En cuanto a la *carga mental*, es aquella requerida para realizar un trabajo, el cual es el esfuerzo intelectual máximo que ejerce un trabajador para completar una tarea, esta se manifiesta cuando se aumenta la dificultad de desarrollar una tarea además de desarrollarla, y la persona es incapaz de realizarla. Otra dimensión es la *presión de tiempo*, la que puede afectar la carga de trabajo y se considera que es el estrés percibido por el trabajador. Si la presión es constante durante el período de trabajo de manera que

el trabajador no pueda responder al finalizar el trabajo; si no hay un descanso, esto hará que los trabajadores no rindan como se espera y lleguen a la saturación física y mental. Y, por último, la dimensión *organización del trabajo*, considerado como una estructura y desarrollo de todos los aspectos de la organización. Es como un componente que toma en cuenta la infraestructura, tecnología y recursos humanos, que promueven el trabajo de manera armoniosa y racional, salvaguardar la seguridad y salud de los recursos humanos a fin de alcanzar las metas establecidas para la productividad, eficiencia y eficacia de la organización.

Al estudiar a la variable compromiso organizacional se encontró que es definida como aquel estado psíquico que precisa el vínculo de una empresa y su colaborador, y que se vincula a la decisión de este último de continuar laborando o no (Chóez y Vélez, 2021). Por su parte, Gil (2018) indicó que este compromiso es relevante permite asegurar el incremento de la eficiencia que se refleja en el logro de objetivos institucionales y en la responsabilidad de los colaboradores para con la institución.

El compromiso organizacional construye la intencionalidad de la persona de apegarse a la acción por lo que las instituciones buscan generar un mayor compromiso con los colaboradores a fin de lograr una estabilización y disminuir la rotación de los colaboradores, lo que significará pérdida financiera para la institución (Meyer y Allen, 2004). Así como en todos los sectores, en el sector salud el compromiso de los servidores con su institución es importante para el desempeño individual y organizacional, y un alto nivel de compromiso organizacional es determinante para lograr un desempeño organizacional óptimo, logrando así que el establecimiento de salud esté más comprometido con aquellas necesidades de los individuos (Shanafelt y Noble, 2017).

Meyer y Allen (1996) mencionan que el compromiso organizacional está estructurado por de tres partes basada en el apego afectivo, el costo y la obligación percibidos. Ellos observaron que toda experiencia laboral construye relaciones sólidas con las organizaciones, como lo planteado por Battistelli (2016), aquellas experiencias que se dan en las organizaciones son óptimas y logran cumplir con sus exigencias particulares y familiares, lograron desarrollar un alto nivel de vínculo emocional con su institución, y exactamente lo contrario para los empleados cuyas

experiencias fueron menos que satisfactorias

Para Ruiz (2013), el compromiso emocional se precisa al notarse a una persona que tiene un sentido de pertenecer y ser leal hacia la organización, Así mismo Gabrani et al (2016) estos vínculos afectivos se relacionan con las características del lugar de trabajo, siendo de importancia para lograr la satisfacción interna de una persona, lo que conduce a una mayor mejora desde el punto de vista profesional.

Es así que, Neves et al. (2018) señalaron que todo empleado cree que las inversiones realizadas para él son reconocidas por la organización, lo que significa que la transformación será devuelta por la misma organización. Para Arcos (2017), los trabajadores necesitan mantener una relación laboral con el lugar de trabajo y para Noraazian y Khalip (2016), el colaborador siente que no es capaz de ser merecedor de un puesto por lo que desarrolla un compromiso de estar continuamente y aumento de su compromiso con la empresa. Para Meyer y Allen (1996) refieren que es de importancia que los puestos puedan evaluarse según la oportunidad creando así un adecuado nivel de trabajo y sueldo, manteniendo al trabajador con adecuados lazos laborales lo que lleva a un adecuado desarrollo organizacional.

Entre las dimensiones del compromiso organizacional se identifican tres, según las contribuciones de Meyer y Allen (1997) y Montoya (2014). Estas son: el *compromiso afectivo*, el cual es definido como aquel vínculo emocional que tienen los colaboradores con su empresa y se refleja con la identificación y el interés de mantenerse en esta. Cuando un colaborador disfruta y siente placer en trabajar en su empresa, poseen un compromiso que se refleja en el beneficio de la institución (Johnson & Chang, 2006). El *compromiso continuo*, hace referencia a lo que percibe un colaborador a que perderá si deja la empresa, estas pérdidas están relacionadas a los costos financieros y otros beneficios que dejaría de percibir al retirarse, así mismo a las posibilidades de conseguir otro empleo similar (Arias, 2001). El *compromiso normativo*, se relaciona al sentimiento de obligación de los colaboradores a seguir siendo parte de la institución donde laboran, contemplando normas sociales para que todo marche bien en esta. Esta dimensión se vincula a la lealtad hacia la organización, generándose desde el aspecto moral, pues al

recibir beneficios conlleva a tener un sentir de reciprocidad con la organización.

Algunos aportes teóricos referentes a los constructos en estudio, se identifican los de Karami (2017) quien refiere que el compromiso organizacional es el cómo influye la experiencia laboral en la relación o vinculación del sujeto con la organizacional y por ende con su desempeño profesional. Aliaga (2020), señaló que es de importancia indicar que el compromiso organizacional, a partir de la teoría de la gestión de recursos humanos, busca ordenar las metas de la empresa con los trabajadores así el trabajador logra su satisfacción personal. Meyer y Allen (1991), señalaron que las obligaciones morales de los empleados hacia sus instituciones, por los beneficios que les brinda el capital, hacen que en el individuo se desarrolle un sentido de endeudamiento, que se observa como un alineamiento a lo exigido en su organización.

El modelo psicosociológico propuesto por Pérez (1996), sostiene la presente investigación debido a que entre sus aportes se señala que las acciones de los individuos responden al logro de metas y objetivos, siendo estas motivadas por causas externas e internas. Por tal motivo las empresas tienen que buscar maximizar el logro de objetivos brindándole condiciones adecuadas a sus colaboradores.

En este sentido, se debe considerar las características de los empleados, a fin de que estos puedan alcanzar sus metas individuales, así también, es importante el estilo de dirección, para que los colaboradores tengan esa motivación interna para realizar tareas planificadas, y por último considerar los objetivos organizacionales, para que se concrete aquella sinergia necesaria para obtener resultados positivos, haciendo posible la existencia de incentivos, para que sean atractiva el logro de metas.

III. METODOLOGÍA

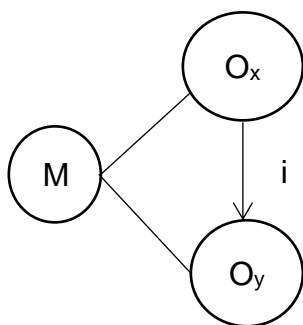
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según lo propuesto por CONCYTEC (2018), la presente investigación fue de tipo básica, porque se pretendió estudiar a las variables de interés en un contexto de salud, a fin de conocer su comportamiento individual, y establecer la relación existente entre los constructos en base a aportes de referentes, así también, esta investigación es de enfoque cuantitativo, pues a través de métodos estadísticos se podrá alcanzar los objetivos trazados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

En el presente estudio se contempló un diseño no experimental, de tipo transversal, pues no se optó por la manipulación de las variables de interés, simplemente se tomó información de estas sin aplicación de estímulos y el estudio se llevó a cabo en un momento determinado. El alcance considerado fue el correlacional-causal, porque en los diferentes propósitos del estudio se buscó determinar como la sobrecarga laboral influye en el compromiso laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El diseño se esquematiza gráficamente de la siguiente manera:



Dónde:

M = Servidores de la Micro Red

Ox = sobrecarga laboral

Oy = compromiso organizacional

i = influencia

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Sobrecarga laboral

Definición conceptual

Es considerada como un proceso dinámico que se evidencia cuando un colaborador percibe que la demanda de trabajo es mayor que sus capacidades, si bien es cierto, el colaborador puede adaptarse, se puede manifestar cambios en sus hábitos y presentar conductas nocivas, hasta provocar el síndrome de Burnout (Fuentes y Correa, 2022).

Definición operacional

Esta variable fue medida considerando las dimensiones de sobrecarga física, presión de tiempo, sobrecarga mental y organización del trabajo. Se aplicó un cuestionario validado el cual contempla 40 ítems con escala tipo Likert, midiéndose por tres niveles: alto, medio y bajo con puntajes de 148-200, 94-147 y de 40-93, respectivamente.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Es definida como aquel estado psicológico que define el vínculo entre la empresa y un colaborador, y que se vincula a la decisión de este último de continuar laborando o no (Chóez y Vélez, 2021).

Definición operacional

Esta variable fue medida considerando las dimensiones de compromiso normativo, continuo y afectivo. Se aplicó como instrumento un cuestionario validado el cual contempla 18 ítems con escala tipo Likert, midiéndose por tres niveles: alto, medio y bajo con puntajes de 67-90, 43-66 y 18-42, respectivamente.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Esta población fue conformada por 61 servidores de Micro Red de Víctor Larco de Trujillo, siendo 42 personal técnico, y 19 enfermeras.

- **Criterios de inclusión**

Se incluyeron en la investigación a aquellos servidores que trabajan de 6 meses a más en la Micro Red Víctor Larco y que esté de acuerdo en participar de la investigación.

- **Criterios de exclusión**

Se excluyeron a los servidores que tenga cargo directivo o que su rol en la Micro Red Víctor Larco pueda influenciar en sus respuestas.

Muestra

Se abordó como muestra a los 61 servidores de la población en estudio, motivo por el cual se consideró como muestra censal.

Muestreo

El tipo de muestreo para este tipo de estudios, considerando que se estudió a toda la población, fue el no probabilístico de conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Considerando las características de los individuos que participaron en la investigación, se optó por la encuesta, de manera presencial. Motivo por el cual se recurrió a los diferentes establecimientos que conforman la micro red de interés.

Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó 2 cuestionarios, previamente validados por sus autores originales. Para cada variable de estudio se aplicó un cuestionario, en el caso de la variable

compromiso organizacional se tuvo en cuenta el instrumento propuesto por Meyer y Allen (1991) en el cual se contempla 18 ítems con escala tipo Likert y una estructura con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Para determinar la consistencia interna se recopiló información de una muestra piloto de 20 individuos, y a los resultados se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados que el instrumento de compromiso organizacional presentó una fiabilidad en nivel alto de 0.854.

Para el caso de la variable sobrecarga laboral se consideró el instrumento propuesto por Nieto (2019), en base de los aportes del INSHT (2013), el cual está conformado por 40 ítems con escala tipo Likert y una estructura de cuatro dimensiones: Sobrecarga física y mental, organización del trabajo y presión de tiempo.

Para determinar la consistencia interna se recopiló información de una muestra piloto de 20 individuos, y a los resultados se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados que el instrumento de la sobrecarga laboral presentó una fiabilidad en nivel alto de 0.802.

3.5. Procedimientos

Se realizaron las coordinaciones con el responsable de la Micro Red, a quien se le explicó los propósitos del presente estudio. Tras obtener la autorización para realizar el estudio, se procedió a que los instrumentos antes señalados sean aplicados, de manera presencial y brindando asistencia a cada individuo que forma parte de la población de estudio. Con los datos recopilados se dio respuesta a cada objetivo de estudio, tanto de manera general como específica. Así también, se contrastó las hipótesis propuestas utilizando técnicas estadísticas.

3.6. Método de análisis de datos

Mediante técnicas estadísticas de tipo descriptivo se analizó el comportamiento de cada variable, utilizando una tabla estadística con frecuencias tanto relativas como absolutas. También se realizó un análisis inferencial, utilizando previamente la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov dado al tamaño de

muestra en estudio. Para determinar la influencia entre dimensiones de la sobrecarga laboral y la variable compromiso organizacional se utilizó previamente la prueba de Rho de Spearman, y posteriormente se aplicó la prueba estadística de Somers, considerando a la variable compromiso organizacional como dependiente. Estos cálculos fueron obtenidos gracias al estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Para desarrollar esta investigación se contempló los lineamientos metodológicos dispuestos en la Guía de Elaboración de Trabajos de Investigación de la Universidad César Vallejo, así también, se tuvo en cuenta los lineamientos éticos aprobados por el Vicerrectorado de Investigación. La elaboración del trabajo consideró las normas APA en su séptima versión, a fin de citar toda fuente que dio soporte a los contenidos del estudio, para reconocer así los aportes de referentes y de profesionales. Toda información obtenida fue parafraseada y citada, encontrándose un porcentaje de similitud por debajo del parámetro exigido por la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción

La información recopilada con los instrumentos aplicados a los miembros de la Micro Red en estudio, fueron analizados utilizando MS Excel y SPSS. En esta etapa se detalla los resultados del análisis descriptivo utilizando tablas estadísticas. A continuación, se presentan los resultados:

4.2. Resultados de la variable sobrecarga laboral

4.2.1. Resultados a nivel de variable

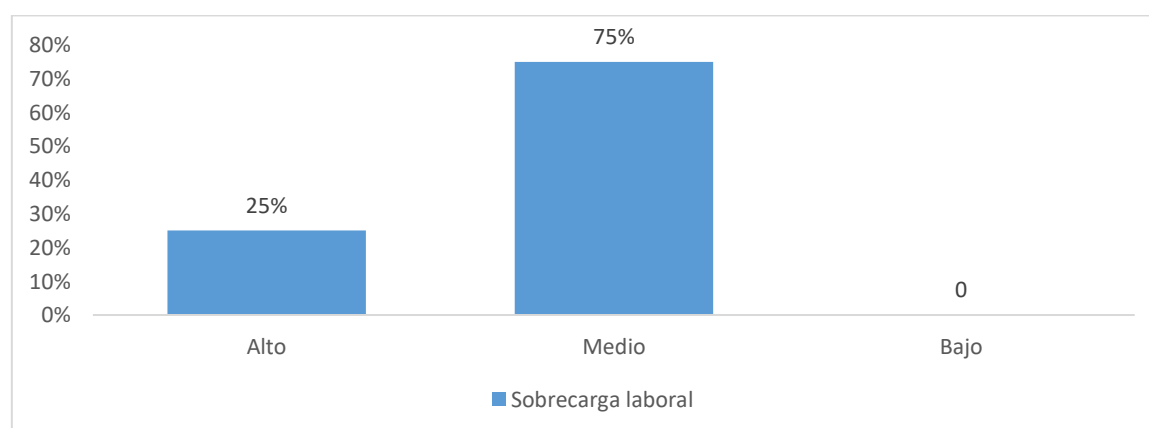
Tabla 1

Sobrecarga laboral según los servidores de la Micro Red Víctor Larco

Var. / Dim.	Nivel	Rango	fi	%
Sobrecarga laboral	Alto	148-200	15	25%
	Medio	94-147	46	75%
	Bajo	40-93	0	0%

Figura 1

Nivel de la variable sobrecarga laboral de los servidores de la Micro Red



El 25% de los servidores participantes en la investigación indicaron que la sobrecarga laboral en la Micro Red de Víctor Larco presenta un manejo en nivel alto, un 75% indicó que esta se maneja en nivel medio. Estos resultados son un reflejo de la percepción de que la mayoría de colaboradores consideran que están

obligados a tener posturas incómodas durante largos periodos de trabajo, así como levantar peso o desplazar cargas pesadas, aunque en la institución se capacita y supervisa a que estos desplazamientos se realicen de manera adecuada, aún se percibe negativamente estos aspectos. Así mismo, se percibe que existen actividades que se cruzan con otras, y que esto pueda provocar errores en otras personas y afectar el desempeño de la institución. Existe una excesiva memorización de datos y que el ritmo de trabajo es percibido como rápido por los colaboradores.

4.2.2. Resultados a nivel dimensional

Tabla 2

Dimensiones de la sobrecarga laboral según los servidores de la Micro Red Víctor Larco

Var. / Dim.	Nivel	Rango	fi	%
Sobrecarga física	Alto	38-50	6	10%
	Medio	24-37	53	87%
	Bajo	10-23	2	3%
Sobrecarga mental	Alto	38-50	6	10%
	Medio	24-37	50	82%
	Bajo	10-23	5	8%
Presión de tiempo	Alto	38-50	30	49%
	Medio	24-37	31	51%
	Bajo	10-23	0	0%
Organización del trabajo	Alto	38-50	39	64%
	Medio	24-37	22	36%
	Bajo	10-23	0	0%

En cuanto a la sobrecarga física, un 10% indicó que en la Micro Red es manejada en nivel alta, pero un 87% percibió que el manejo es en nivel medio. La sobrecarga mental, según el 10% de los servidores, es manejada en nivel alto, un 82% consideró que el manejo es en nivel medio y un 8% en nivel bajo. La presión de tiempo, en cuanto a su manejo fue percibida en un nivel alto según el 49% de los servidores, un 51% percibió que el manejo es en nivel medio. En relación a la organización del trabajo, esta es percibida con un manejo en nivel alto según el 64% de los servidores y un 36% la percibió en nivel medio.

4.3. Resultados de la variable sobrecarga laboral

4.3.1. Resultados a nivel de variable

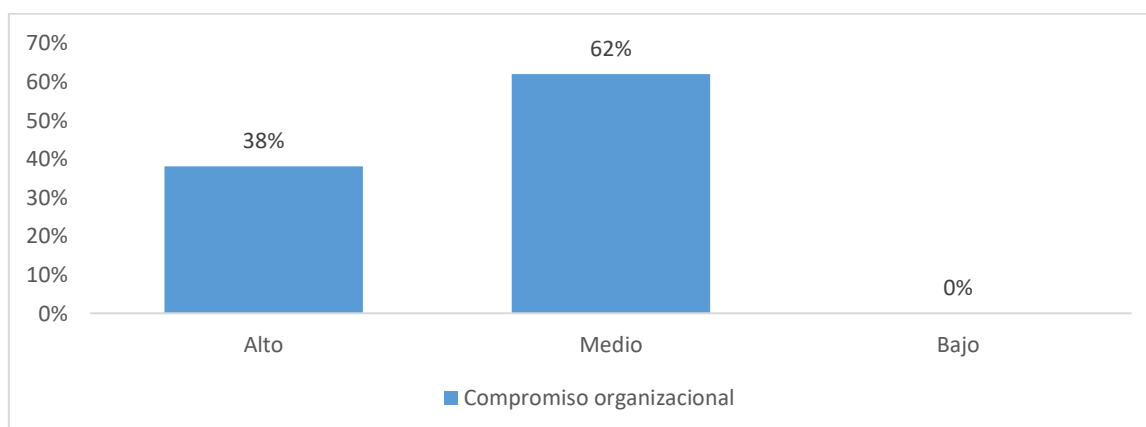
Tabla 3

Compromiso organizacional según los servidores de la Micro Red Víctor Larco

Var. / Dim.	Nivel	Rango	fi	%
Compromiso organizacional	Alto	67-90	23	38%
	Medio	43-66	38	62%
	Bajo	18-42	0	0%

Figura 2

Nivel de la variable compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red



El 38% de los servidores de la Micro Red de Víctor Larco consideró que su compromiso está en nivel alto, así mismo, un 62% la considera en nivel medio.

Estos resultados son un reflejo de que los colaboradores en su mayoría percibieron que regularmente consideran que en la institución obtendrán prestaciones muy distintas a las demás, y que es muy difícil conseguir otras cercanas. Así también, la mayor parte de colaboradores perciben que les será difícil conseguir otro trabajo como el que actualmente tienen, y que si deciden cambiar de trabajo sus planes de vida se verán interrumpidas, que estarían traicionando a la institución, y que deciden mantenerse por un sentido de obligación a seguir aportando con los propósitos de la red y sus miembros.

4.3.2. Resultados a nivel dimensional

Tabla 4

Dimensiones del compromiso organizacional según los servidores de la Micro Red Víctor Larco

Var. / Dim.	Nivel	Rango	fi	%
Compromiso afectivo	Alto	23-30	41	67%
	Medio	15-22	19	31%
	Bajo	6-14	1	2%
Compromiso de continuidad	Alto	23-30	19	31%
	Medio	15-22	34	56%
	Bajo	6-14	8	13%
Compromiso normativo	Alto	23-30	30	49%
	Medio	15-22	31	51%
	Bajo	6-14	0	0%

El compromiso afectivo presentó un nivel alto según el 67% de los servidores participantes, un 31% la señaló en nivel medio y un 2% en nivel bajo. En cuanto al compromiso de continuidad, un 31% de los servidores consideran que esta se presenta en nivel alto, un 56% en nivel medio y un 13% en nivel bajo. El 49% de los servidores perciben en nivel alto su compromiso normativo, un 51% la percibió en nivel medio.

4.4. Prueba de hipótesis

4.4.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Análisis de normalidad en las variables de estudio

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Sobrecarga física	,105	61	,089
D2: Sobrecarga mental	,082	61	,200*
D3: Presión de tiempo	,076	61	,200*
D4: Organización del trabajo	,134	61	,008
V1: Sobrecarga Laboral	,147	61	,002
V2: Compromiso Organizacional	,115	61	,044

De acuerdo a la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado a que la muestra en estudio fue 61 servidores, las dimensiones sobrecarga física, sobrecarga mental y presión de tiempo presentan un comportamiento que se ajusta a la distribución normal, pero la dimensiones organización del trabajo no presenta una distribución normal. En el caso de las variables sobrecarga laboral y compromiso organizacional sus distribuciones no se ajustan a la normal, motivo por el cual para el análisis de correlación se optará por aplicar Spearman. Para el análisis de influencia la prueba de D de Somers.

4.4.2. Prueba de hipótesis

4.4.2.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 6

Relación entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional

Variables	Prueba de correlación	Coeficiente	Significancia	Valor crítico
V1: Sobrecarga V2: Compromiso	Rho de Spearman	0.409	0.001	0.05

Nota. V1: Variable 1, V2: Variable 2

La sobrecarga laboral y el compromiso organizacional muestran una relación

significativa debido a que el valor de significancia de la prueba de Rho de Spearman (0.001) fue menor del valor crítico del 0.05. Esta relación es positiva y media de acuerdo al valor del coeficiente de 0.409.

Hipótesis a evaluar:

Ho: la sobrecarga laboral no influye significativamente en el compromiso organizacional

Ha: la sobrecarga laboral influye significativamente en el compromiso organizacional

Tabla 7

Determinación de la influencia entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional

Variables	Prueba d de Somers	p-valor	Influencia
V1: Sobrecarga laboral V2: Compromiso organizacional	0.305	0.001	Sí

Nota. V1: Variable 1, V2: Variable 2

De acuerdo a la prueba de d de Somers, la sobrecarga laboral influye de manera significativa en el compromiso organizacional pues su valor de significancia 0.001 fue menor del 5%. Con estos resultados se acepta la hipótesis alternativa que señala la influencia significativa de la sobrecarga laboral en el compromiso de los colaboradores de la Micro Red de Víctor Larco.

Lo que evidenciaría que, de acuerdo a la percepción de los colaboradores en estudio, el trabajo a la cual ellos se ven sometidos donde las posturas incómodas, el excesivo peso que tienen que afrontar, y el desorden de actividades que se sobreponen entre sí, provocaría que su compromiso con la institución se vea afectado, poniendo en riesgo su permanencia en esta en el mediano plazo.

4.4.2.2. Pruebas de hipótesis específica

Tabla 8

Relación entre la sobrecarga física y el compromiso organizacional

Variable y dimensión evaluada	Prueba de correlación	Coefficiente	Significancia	Valor crítico
D1: Sobrecarga física V2: Compromiso	Rho de Spearman	0.271	0.035	0.05

Nota. D1: Dimensión 1, V2: Variable 2

La sobrecarga física y el compromiso organizacional muestran una relación significativa debido a que el valor de significancia de la prueba de Rho de Spearman (0.035) fue menor del valor crítico del 0.05. Esta relación es positiva y media de acuerdo al valor del coeficiente de 0.271.

Hipótesis a evaluar:

Ho: la sobrecarga física no influye significativamente en el compromiso organizacional

Ha: la sobrecarga física influye significativamente en el compromiso organizacional

Tabla 9

Determinación de la influencia entre la sobrecarga física y el compromiso organizacional

Dimensiones y variable	Prueba d de Somers	p-valor	Influencia
D1: Sobrecarga física V2: Compromiso organizacional	0.186	0.039	Sí

Nota. V2: Variable 2, D1: Dimensión 1

De acuerdo a la prueba de d de Somers, la sobrecarga física influye de manera significativa en el compromiso organizacional pues su valor de significancia 0.039 fue menor del 5%. Con estos resultados se acepta la hipótesis alternativa que muestra la influencia significativa de la sobrecarga física en el compromiso organizacional.

Tabla 10*Relación entre la sobrecarga mental y el compromiso organizacional*

Variable y dimensión evaluada	Prueba de correlación	Coefficiente	Significancia	Valor crítico
D2: Sobrecarga mental V2: Compromiso	Rho de Spearman	0.284	0.027	0.05

Nota. D2: Dimensión 2, V2: Variable 2

La sobrecarga mental y el compromiso organizacional muestran una relación significativa debido a que el valor de significancia de la prueba de Rho de Spearman (0.027) fue menor del valor crítico del 0.05. Esta relación es positiva y media de acuerdo al valor del coeficiente de 0.284.

Hipótesis a evaluar:

Ho: la sobrecarga mental no influye significativamente en el compromiso organizacional

Ha: la sobrecarga mental influye significativamente en el compromiso organizacional

Tabla 11*Determinación de la influencia entre la sobrecarga mental y el compromiso organizacional*

Dimensiones y variable	Prueba d de Somers	p-valor	Influencia
D2: Sobrecarga mental V2: Compromiso organizacional	0.200	0.022	Sí

Nota. V2: Variable 2, D2: Dimensión 2, D2

De acuerdo a la prueba de d de Somers, la sobrecarga mental influye de manera significativa en el compromiso organizacional pues su valor de significancia 0.022 fue menor del 5%. Con estos resultados se acepta la hipótesis alternativa que señala que la sobrecarga mental influye de manera significativa en el compromiso organizacional.

Tabla 12*Relación entre la presión de tiempo y el compromiso organizacional*

Variable y dimensión evaluada	Prueba de correlación	Coefficiente	Significancia	Valor crítico
D3: Presión de tiempo V2: Compromiso	Rho de Spearman	0.289	0.024	0.05

Nota. D3: Dimensión 3, V2: Variable 2

La presión de tiempo y el compromiso organizacional muestran una relación significativa debido a que el valor de significancia de la prueba de Rho de Spearman (0.024) fue menor del valor crítico del 0.05. Esta relación es positiva y media de acuerdo al valor del coeficiente de 0.289.

Hipótesis a evaluar:

Ho: la presión de tiempo no influye significativamente en el compromiso organizacional

Ha: la presión de tiempo influye significativamente en el compromiso organizacional

Tabla 13*Determinación de la influencia entre la presión de tiempo y el compromiso organizacional*

Dimensiones y variable	Prueba d de Somers	p-valor	Influencia
D3: Presión de tiempo V2: Compromiso organizacional	0.222	0.026	Sí

Nota. V2: Variable 2, D3: Dimensión 3

De acuerdo a la prueba de d de Somers, la presión de tiempo influye de manera significativa en el compromiso organizacional pues su valor de significancia 0.026 fue menor del 5%. Con estos resultados se acepta la hipótesis alternativa que señala que la presión de tiempo influye significativamente en el compromiso organizacional.

Tabla 14*Relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional*

Variable y dimensión evaluada	Prueba de correlación	Coefficiente	Significancia	Valor crítico
D4: Organización del trabajo V2: Compromiso	Rho de Spearman	0.352	0.005	0.05

Nota. D4: Dimensión 4, V2: Variable 2

La organización del trabajo y el compromiso organizacional muestran una relación significativa debido a que el valor de significancia de la prueba de Rho de Spearman (0.005) fue menor del valor crítico del 0.05. Esta relación es positiva y media de acuerdo al valor del coeficiente de 0.352.

Hipótesis a evaluar:

Ho: la organización del trabajo no influye significativamente en el compromiso organizacional

Ha: la organización del trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional

Tabla 15*Determinación de la influencia entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional*

Dimensiones y variable	Prueba d de Somers	p-valor	Influencia
D4: Organización del trabajo V2: Compromiso organizacional	0.252	0.002	Sí

Nota. V2: Variable 2, D4: Dimensión 4

De acuerdo a la prueba de d de Somers, la organización del trabajo influye de manera significativa en el compromiso organizacional pues su valor de significancia 0.002 fue menor del 5%. Con estos resultados se acepta la hipótesis alterna que señala que la organización de trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

La influencia de la sobrecarga física en el compromiso organizacional, tomando como referencia los aportes de Arcos (2017), quien señaló que los nuevos modelos de negocio provocan demandas de trabajo intensas, y que esto repercute en las relaciones laborales y en el compromiso organizacional.

En los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba d de Somers, se encontró que existe influencia significativa de la sobrecarga física en el compromiso organizacional, pues se obtuvo un valor de significancia de 0.039 siendo este menor del 0.05, encontrando previamente una relación significativa entre los constructos evaluados dados los resultados tras aplicar la prueba de Rho de Spearman de 0.271 y un valor de significancia de 0.035 menor del valor crítico de 0.05. En cuanto al comportamiento descriptivo, el manejo de la sobrecarga física en la Micro Red de Víctor Larco fue percibido en nivel medio un 87% de los participantes, y un 10% indicó que en la Micro Red es manejada en nivel alta.

Estos resultados son coincidentes con los aportes de Galeano y Cortes (2022), quienes realizaron una revisión sistemática en donde estudian a la sobrecarga laboral y sus efectos en la salud de los colaboradores, tras la evaluación de la información recopilada los autores encontraron interesantes hallazgos entre los principales determinaron que las demandas físicas laborales generan efectos significativos en el colaborador y en su rol dentro de la empresa, motivo por el cual se observa que la sobrecarga laboral en aspectos físicos genera un impacto negativo en el compromiso de los colaboradores.

Del mismo modo coincidió con los aportes de Tumbaco (2021), quien realizó un estudio enfocándose en el compromiso organizacional de un centenar y medio de docentes, encontrado que existe sobrecarga laboral según la percepción de los miembros de la institución en estudio, sobretudo en la dimensión de cansancio físico, declarando con esto que esta dimensión se presentó en nivel bajo. Con estos resultados el autor indicó que aquellos colaboradores con carga excesiva, agitado y un ritmo elevado de trabajo presentan un efecto negativo en sus actividades laborales, ambiente y su compromiso. Con esta coincidencia entre los aportes teóricos de Arcos (2017) y antecedentes de Galeano y Cortes (2022) y de Tumbaco

(2021), como con los resultados de la presente, se evidencia que la sobrecarga física influye en el compromiso organizacional.

La influencia de la sobrecarga mental en el compromiso organizacional. De acuerdo a los aportes de Orozco et al. (2022), existe una relación entre la salud mental positiva ocupacional y el compromiso organizacional de los trabajadores.

En los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba d de Somers, se encontró que existe influencia significativa de la sobrecarga mental en el compromiso organizacional, esto luego de contrastar el valor de significancia obtenido de 0.022, siendo este menor de 0.05, encontrando previamente una relación significativa entre los constructos evaluados tras la aplicación de la prueba de Rho de Spearman de 0.284 y un valor de significancia de 0.027 menor del 5%. En el análisis descriptivo se obtuvo que la sobrecarga mental, según el 10% de los servidores, es manejada en nivel alto, un 82% consideró que el manejo es en nivel medio y un 8% en nivel bajo.

Estos resultados coinciden con lo encontrado por Sánchez (2021), quien realizó un estudio en una institución pública en el norte peruano, él aplicó cuestionarios a un conjunto superior a cincuenta colaboradores, encontrando que en las dimensiones del compromiso organizacional presentaron un comportamiento no esperado, del mismo modo, en cuanto a las dimensiones de la variable dependiente, relacionadas al agotamiento del personal, también se encontró un comportamiento deficiente. Estos resultados invitaron a que concluyera que existe una relación entre el agotamiento por carga mental y el compromiso organizacional, con esto puede evidenciarse que el agotamiento mental se vincula con el compromiso de los colaboradores.

Por su parte, los resultados encontrados también son coincidentes con los hallados por Céspedes (2022), quien, en su investigación en una institución privada, abordó a una población de ciento veintinueve miembros, estudiando al compromiso organizacional y sus dimensiones, y vinculándolo con dimensiones como desgaste psíquico, desilusión y otras relacionadas a la variable síndrome de quemarse por el trabajo. Entre sus principales hallazgos encontró una relación inversa entre el compromiso organizacional y la dimensión desgaste psíquico, llegando a la conclusión de que existe una relación entre el desgaste psíquico y el compromiso

organizacional, con estas coincidencias puede indicarse que existe una relación entre el desgaste mental y el compromiso de los miembros de una organización.

Del mismo modo, los resultados de la presente son coincidentes con Rivera y Gálvez (2021), quienes, en su estudio realizado en una institución pública, donde aplicaron cuestionarios y abordando de manera cuantitativa, encontraron que el compromiso laboral y el estrés que se genera dentro de la institución se presentan en nivel medio, tras un análisis correlacional determinaron una relación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional, siendo esta de tipo inversa y significativa, con estos hallazgos se evidencia que existe un vínculo entre la dimensión de interés con el compromiso de los trabajadores.

Con esta coincidencia, entre los aportes de Orozco et al. (2022), y los aportes de Sánchez (2021), Céspedes (2022) y de Rivera y Gálvez (2021), con los resultados obtenidos, permite establecer esa relación de causa y efecto entre la sobrecarga mental y el compromiso organizacional.

La influencia de la presión de tiempo en el compromiso organizacional de los servidores. De acuerdo a los aportes de Mejía (2021), la presión laboral se relaciona con el compromiso organizacional de manera significativa, de tal modo que a medida que una variable se ve afectada, también la otra.

En los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba d de Somers, se encontró que existe influencia significativa de la presión de tiempo en el compromiso organizacional, esto según el valor de significancia obtenido de 0.026 menor del 5% de valor crítico. Se encontró previamente una relación significativa entre los constructos evaluados, gracias a la prueba de Rho de Spearman de 0.028 y un valor de significancia de 0.026, menor del 5%. En el análisis descriptivo se obtuvo que la presión de tiempo, en cuanto a su manejo fue percibida en un nivel alto según el 49% de los servidores, un 51% percibió que el manejo es en nivel medio.

Estos resultados son coincidentes con los hallazgos de Zambrano y Zambrano (2022), quienes, realizaron un estudio bibliográfico, y aplicaron cuestionarios a miembros de la institución abordada, encontrando que existen factores que repercuten en la percepción de la carga laboral y que esto se refleja en el compromiso en los miembros de la empresa, fundamentado en la teoría

abordada. Con esto concluyeron que la distribución de tiempo repercute en la carga laboral y que este incide en el compromiso organizacional, estos hallazgos invitan a reflexionar sobre la distribución del tiempo en las organizaciones, a fin de que este debe darse de manera adecuada a fin de no afectar al compromiso de los trabajadores.

Así mismo, los resultados de la presente son coincidentes con los hallazgos de Carrasco (2021), quien, estudió a los miembros de una cooperativa chilena, siendo estos más de doscientos colaboradores, a quienes abordaron con cuestionarios para estudiar a las variables con sus respectivas dimensiones presiones de tiempo y ritmo de trabajo. Tras analizar su información de manera correlacional, identificaron que la sobrecarga tecnológica refiere a las presiones de tiempo, ritmo acelerado de trabajo, los cuales generan un efecto en el compromiso organizacional y la satisfacción de los colaboradores, lo que invita a reflexionar sobre el vínculo del compromiso de los colaboradores y la sobrecarga laboral, específicamente en aspectos relacionados en el factor tiempo. Estas coincidencias, entre los resultados, con los aportes de Mejía (2021), con los estudios de Zambrano y Zambrano (2022) y de Carrasco (2021), permite definir que existe una influencia de la presión de tiempo en el compromiso organizacional.

La influencia de la organización del trabajo en el compromiso organizacional de los servidores. Según los aportes de Solís (2020), la organización se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores.

En los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba d de Somers, se encontró que existe influencia significativa de la organización del trabajo en el compromiso organizacional, debido al valor de significancia de 0.002, menor del 0.05 propuesto como valor crítico de contraste. Se encontró previamente una relación significativa entre los constructos evaluados según la prueba de Rho de Spearman de 0.352, con un valor de significancia del 0.002, menor del 5%. En el análisis descriptivo se obtuvo que la organización del trabajo, esta es percibida con un manejo en nivel alto según el 64% de los servidores y un 36% la percibió en nivel medio.

Estos hallazgos coinciden con los de Aliaga (2020), quien, en su investigación realizada en una institución pública, estudiaron a una población de

setenta tecnólogos médicos. A estos aplicó cuestionarios, abordando las variables estructuradas por dimensiones como carga física, carga mental, presión del tiempo y organización del trabajo, para la sobrecarga laboral y para el compromiso organizacional: el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El autor encontró que la sobrecarga laboral se presentó en nivel bajo, y en el caso del compromiso en nivel bajo. Con estos resultados concluyó que la organización de tiempo se relaciona con el compromiso organizacional. Con los aportes de Solis (2020), Aliaga (2020) y los resultados de la presente, puede indicarse que existe un vínculo entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional, siendo este de manera significativa y positiva.

La influencia de la sobrecarga laboral en el compromiso organizacional de los servidores. Según los aportes de Lee y Eissenstat (2018), la alta demanda psicológica del trabajo está asociada a la reducción del compromiso. Los vínculos entre ambas variables se fundamentan con los aportes de Pérez (1996), quien indicó que las acciones de los individuos responden al logro de metas y objetivos, siendo estas motivadas por causas externas e internas, motivo por el cual puede entenderse que los compromisos de los miembros de una organización responden no solo a factores personales, también a lo que dentro de la empresa sucede.

Es importante indicar que Nieto (2019), indicó que la carga de trabajo excesiva aquella que puede resultar extremadamente estresante para un individuo; así mismo, Fuentes y Correa (2022), consideraron a la sobrecarga laboral como un proceso dinámico que se evidencia cuando un colaborador percibe que la demanda de trabajo es mayor que sus capacidades.

Para el compromiso organizacional Chóez y Vélez (2021), indicaron este es un estado psicológico, que define la relación entre la empresa y un colaborador, y que se vincula a la decisión de este último de continuar laborando o no, años antes Meyer y Allen (2004), indicaron que el compromiso construye la intencionalidad de la persona de apegarse a la acción, por lo que estabilizar y disminuir la rotación de personal es clave para el crecimiento de la empresa.

En los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba d de Somers, se encontró que existe influencia significativa de la sobrecarga laboral en el compromiso organizacional, pues el valor de significancia fue de 0.001, menor del

valor crítico de contraste de 0.05. Así mismo, se encontró previamente una relación significativa entre los constructos evaluados, gracias a la prueba de Rho de Spearman de 0.409, con un valor de significancia de 0.001, menor del valor crítico del 0.05. En cuanto a su comportamiento descriptivo, el 25% de los servidores participantes en la investigación indicaron que la sobrecarga laboral en la Micro Red de Víctor Larco presenta un manejo en nivel alto, un 75% indicó que esta se maneja en nivel medio.

En estudios previos se encontró los aportes de Aliaga (2020), quien, en su estudio abordaron a personal de salud. Tras aplicarles cuestionarios, obtuvieron información de las dimensiones como carga física, carga mental, presión del tiempo y organización del trabajo y del compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Tras analizar la información determinaron que la sobrecarga laboral se presentó en nivel bajo, y en el caso del compromiso en nivel bajo, concluyendo que la organización de tiempo se relaciona con el compromiso organizacional. Estos resultados son coincidentes con los hallazgos de la presente investigación, donde se evidencia que la relación entre las variables de interés existe, sobretodo porque las poblaciones estudiadas son similares con las abordadas en la presente.

Del mismo modo, Galeano y Cortes (2022) encontraron resultados coincidentes con los obtenidos en la presente. Estos autores realizaron una revisión sistemática de literatura de artículos publicados que aborden el tema de sobrecarga laboral y su efecto en la salud de los colaboradores, para esto se revisaron treinta artículos científicos. Tras un análisis de la información encontraron que existe incidencia de las demandas físicas y psicológicas en la salud de los miembros de las organizaciones.

Los aportes de Lee y Eissenstat (2018), Aliaga (2020), Galeano y Cortes (2022) y Pérez (1996) y los resultados obtenidos muestran que la sobrecarga laboral tiene una relación base con el compromiso organización, a la vez, existe una relación de dependencia, motivo por el cual se puede concluir que al existir un buen manejo de la sobrecarga laboral en una organización puede reflejarse en un mejor compromiso organizacional en los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. La sobrecarga laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, esto quedó evidenciado gracias a la prueba de Rho de Spearman al demostrarse que ambas variables presentan una relación significativa (Rho=0.409, Sig.=0.001), positiva y de nivel medio y a partir de la prueba de d de Somers se evidenció que el compromiso de los servidores depende del manejo de la sobrecarga en la institución en estudio ($p=0.001<0.05$).
2. La sobrecarga física influye de manera significativa en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, esto según la prueba de d de Somers ($p=0.039<0.05$), así también se demostró que estos constructos tienen una relación significativa, positiva y de nivel medio, identificado gracias a la prueba de Rho de Spearman.
3. La sobrecarga mental influye de manera significativa en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, esto según la prueba de d de Somers ($p=0.027<0.05$), así también se demostró que estos constructos tienen una relación significativa, positiva y de nivel medio, identificado gracias a la prueba de Rho de Spearman.
4. La presión de tiempo influye significativamente en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, esto según la prueba de d de Somers ($p=0.024<0.05$), así también se demostró que estos constructos tienen una relación significativa, positiva y de nivel medio, identificado gracias a la prueba de Rho de Spearman.
5. La organización del trabajo influye de forma significativa en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco en el 2022, esto según la prueba de d de Somers ($p=0.002<0.05$), así también se demostró que estos constructos tienen una relación significativa, positiva y de nivel medio, identificado gracias a la prueba de Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Dirección de la Micro Red de Víctor Larco debe realizar un mejor control de la carga laboral de sus servidores, si bien es cierto en los resultados se obtuvo una percepción en nivel medio y alto, es necesario incrementar el porcentaje de percepción positiva sobre la carga de trabajo. Para esto es importante que se considere una disposición de personal según la cantidad de pacientes, una programación anticipada y brindar seguridad a los miembros del hospital para realizar sus procedimientos sin riesgos.
2. Desarrollar programas que permitan fortalecer el compromiso organizacional, a fin de prevenir rotación de personal que incrementaría los costos institucionales destinados a capacitación y que generaría – al existir un déficit de personal – una sobrecarga laboral afectando al personal que tenga un buen nivel de compromiso con la institución.
3. Implementar tecnologías en los centros hospitalarios de la micro red que facilite el transporte de pacientes que permita que el personal técnico no tenga sobrecarga física, comúnmente requerida cuando el servidor ayuda al paciente a trasladarse de la cama a silla de ruedas, o viceversa, o al realizar el aseo corporal; así también, software que permita la organización del personal, a fin de fortalecer la organización del trabajo, una de las dimensiones que requiere mayor atención.
4. A futuros investigadores se recomienda realizar investigaciones con enfoque mixto, donde se aborde con mayor profundidad el comportamiento de ambas variables, y de ser posible aportar por el estudio de las variables a través de indicadores a fin de que el análisis sea más objetivo y permita una comparación en diversos momentos.

REFERENCIAS

- Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. *Revista HSEC*, 44-45. <https://cutt.ly/7s8tvQY>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Aliaga, L. A. (2020). *Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un Hospital Nivel 3—La Victoria, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47527>
- Arcos, M. F. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10644/6057>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administration*, N°200.
- Basińska, A., & Springer, A. (2017). The concept of preventing negative consequences of work overload based on positive interactions between work and life, and promotion of workers' healthy behaviors. *Central European Review Of Economics And Management*, 1(2), 45-75. <https://pdfs.semanticscholar.org/edf3/efd3fd3b0f7762f0d48258e4c427b7b11cf7.pdf>
- Battistelli, A., Galletta, M., Vandenberghe, C., y Odoardi, C. (2016). Perceived organizational support, Organizational commitment and autocompetence nurses: a study in two Italian hospitals. *J Nurs Manage*. 24: E44–53. <https://doi.org/10.1111/jonm.12287>
- Buckley, L., Berta, W., Cleverley, K., Medeiros, C. y Widger, K. (2020). What is known about exhaustion from the pediatric nurse, a scope review. *Hum Resour Health* 18, 9.: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-0451-8>
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en sistemas de*

- gestión*, 11(2), 1-22. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Carrasco, E. A. (2021). *Medición de la relación del tecnoestrés y sus factores sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en Oriencoop para evaluar los efectos de la virtualización completa de la empresa* (Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Instituto de Innovación Basado en Ciencia). <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12528>
- Céspedes, S.P. (2022). Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos. *PsiqueMag*, 11(2), 96–107. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i2.2059>
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú-EE. UU. de Villa El Salvador, 2018*.
- Chóez, M. E., y Vélez, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107.
- Cortes, S. G., & Galeano, N. (2022). *La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/46225>
- Domínguez, I., Prieto, V., & Barraca, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud* (28), 139-146. <https://journals.copmadrid.org/clysa/archivos/articulo20171204163557.pdf>
- Félix, R. O., García, C., Espinoza, K. D., Mercado, S. M., & Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (66). <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Fuentes, C., & Correa, D. (2022). *Sobrecarga laboral en el personal asistencial de una institución prestadora de salud enfocada en el servicio de telemedicina de la ciudad de Medellín durante el año 2022*. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12823>
- Fuentes, C., & Correa, D. (2022). Sobrecarga laboral en el personal asistencial de una institución prestadora de salud enfocada en el servicio de telemedicina de la ciudad de Medellín durante el año 2022. *RECIDES*,

<https://hdl.handle.net/10946/5977>

- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E. y Avdullari, E. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Healthc Manag*. <https://scihub.tw/https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1179/2047971915Y.0000.000019?scroll=top&needAccess=true>
- Galvez, R. D. M. (2022). Sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021. [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91866>
- García, J., & Osca, A. (2019). Work Overload and Emotional Exhaustion in University Teachers: Moderating Effects of Coping Styles. *Universitas Psychologica*, 18(2), 1-12. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-2%20\(2019\)/64759646015/64759646015_visor_jats.pdf](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-2%20(2019)/64759646015/64759646015_visor_jats.pdf)
- Gil, F. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional Jose Fausto Sanches Carrión*. Huacho - Perú: Universidad Nacional Jose Fausto Sanches Carrión
- Guano, E. P. (2022). Sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022 (Bachelor's thesis). <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12823>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, p. 714
- INSHT. (1997). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Condiciones_trabajo_PYMES/cuestion22.pdf
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). “I” is to continuance as “we” is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27, pág. 549 - 570.

- Karami, A. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?. *Revista PLoS One*. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). A longitudinal examination of the causes and effects of burnout based on the job demands-resources model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. doi:10.1007/s10775-018-9364-7
- Machuca, S. C. V. (2022). Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos. *PsiqueMag*, 11(2), 96-107. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i2.2059>
- Mariel, S., & González, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir*, (38).
- Mejía, K. M. (2021). *Compromiso organizacional y presión laboral en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*.
- Meyer, J, y Allen, N. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252–276. doi: 10.1006 / jvbe.1996.0043. sci-hub.tw/10.1006/jvbe.1996.0043
- Meyer, J, y Allen, N. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. Ontario: The University of Western Ontario. <https://cutt.ly/1s33Toa>
- Meyer, J, y Natalie A. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 63, 67. University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WPQoCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=Commitment+in+the+Workplace+Theory,+Research,+and+App+lication.&ots=XeRkVvIUaE&sig=-guWVRg5_Oq1Q14FdbnRwukBNHI
- Montoya, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J. y Parreira, P. (2018) Compromiso

- organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*;26: e302 DOI: 10.1590/1518-8345.2407.3021. https://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf
- Nieto, M. (2019). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018*. (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). <https://cutt.ly/ds3714F>
- Noraazian, T y Khalip, M (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 6, No. 12 ISSN: 2222-6990. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464>
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Ginebra, Suiza. <https://cutt.ly/Cs35DYq>
- Orozco-Solis, M.G., Bravo-Andrade, H.R., Ruvalcaba-Romero, N.A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C.L., & Vázquez-Colunga, J.C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25 (1), 42-55. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>
- Pérez J.A (1996). *Introducción a la Dirección de Empresas. Organización humana*. Perú [s.n]
- Ríos, M. (2022). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? [Diario Gestión] <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Rivera, A. (2017). Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. (Tesis de maestría Universidad Militar Nueva Granada – Colombia). <https://cutt.ly/zs8qXZp>
- Rivera, G., & Gálvez, D. (2021). Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19. *UCV-SCIENTIA*, 13(2), 7-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226254>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en

- el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número:1. Páginas:67-86.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Saltos, M., Pérez, C., Suárez, R., & Linares, S. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
- Sánchez, N. E. (2021). *Compromiso organizacional y síndrome de burnout en colaboradores del Centro de Emergencia Mujer en situación de pandemia, Tumbes, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71886>
- Shabbir, B., & Naqvi, R. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 6(1), 1-7. 20 <https://www.omicsonline.org/open-access/impact-ofworkload-and-jobcomplexity-on-employeejob-performancewith-themoderating-role-of-socialsupport-and-mediating-roleof-2168-9601-1000214.pdf>
- Shanafelt, T. y Noble, J. (2017). Executive leadership and medical well-being: nine organizational strategies to promote commitment and reduce burnout. *Mayo Clin Proc*; 92 (1): 129–46.
- Sipion, E. Y. (2019). *Impacto de la sobrecarga laboral en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Sercobrin SAC, 2019*, [Tesis, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo], <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3614>
- Solis, H. M. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019*. [Tesis, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41848>
- Tello, L. (2021), El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/#:~:text=Lograr%20un%20equilibrio%20vida%2Dtrabajo&text=De%20este%20grupo%2C%20y%20pese,la%20vida%20personal%20y%20laboral>.

- Tumbaco, A. M. (2021). *Síndrome Burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C" Venus de Valdivia" 2020*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16392>
- Zambrano, L. P., & Zambrano, A. V. (2022). *Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020* (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL). <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1725>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 14

Matriz de operacionalización de la variable de sobrecarga laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Sobrecarga laboral	La sobrecarga laboral es considerada como un proceso dinámico que se evidencia cuando un colaborador percibe que la demanda de trabajo es mayor que sus capacidades, si bien es cierto, el colaborador puede adaptarse, se puede manifestar cambios en sus hábitos y presentar conductas nocivas, hasta provocar el síndrome de Burnout (Fuentes y Correa, 2022).	Esta variable fue medida considerando las dimensiones de sobrecarga física, mental, presión de tiempo y organización del trabajo. Se aplicó un cuestionario validado el cual contempla 40 ítems con escala tipo Likert, midiéndose por tres niveles: alto, medio y bajo con puntajes de 148-200, 94-147 y de 40-93, respectivamente.	Sobrecarga física	Posicionamiento Control de pesos Manipulación de cargas	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Sobrecarga mental	Atención en actividades Cansancio en las jornadas Tratamiento de información	
			Presión de tiempo	Ritmo de trabajo Desarrollo de programaciones Adaptación en procesos	
			Organización del trabajo	Conocimiento del trabajo Libertad de decidir Dirección	

Tabla 15*Matriz de operacionalización de la variable de compromiso organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	En cuanto a la variable compromiso organizacional, se encontró que es definida como aquel estado psicológico que define la relación entre la empresa y un colaborador, y que se vincula a la decisión de este último de continuar laborando o no (Chóez y Vélez, 2021).	Esta variable fue medida considerando las dimensiones de compromiso afectivo, continuo y normativo. Se aplicó un cuestionario validado el cual contempla 18 ítems con escala tipo Likert, midiéndose por tres niveles: alto, medio y bajo con puntajes de 67-90, 43-66 y 18-42, respectivamente.	Compromiso afectivo	Vínculo emocional Significado personal Deseo de permanencia	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Compromiso continuo	Percepciones de oportunidad Percepción de pérdida	
			Compromiso normativo	Vínculo moral Lealtad Reciprocidad	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Indicaciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" en el casillero que corresponda, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

Utilice la siguiente escala para responder:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	Enunciados	S	CS	A	CN	N
Sobrecarga física		5	4	3	2	1
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.					
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.					
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.					
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.					
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.					
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.					
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.					
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.					
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.					
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.					
Sobrecarga mental						
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.					
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.					
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.					
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.					
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.					
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.					
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.					
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.					
19	Existe en el hospital una política para limitar la					

	programación continua de guardias.					
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.					
Presión de tiempo						
21	Su ritmo de trabajo es rápido.					
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.					
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.					
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.					
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo.					
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.					
27	Su programación de trabajo es por turnos.					
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.					
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.					
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.					
Organización del trabajo						
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar					
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.					
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.					
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.					
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.					
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.					
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.					
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.					
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.					
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicaciones: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el compromiso organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Utilice la siguiente escala para responder:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	TA	A	N	D	TD
Compromiso afectivo		5	4	3	2	1
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.					
Compromiso de continuidad						
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.					
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.					
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.					
Compromiso normativo						
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
17	Esta institución se merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la sobrecarga laboral en el compromiso organizacional de los servidores de la Micro Red Víctor Larco, Trujillo, 2022

", cuyo autor es RODRIGUEZ DE LA PEÑA ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 19-01-2023 07:04:43

Código documento Trilce: TRI - 0518011