



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compromiso organizacional y la carga laboral en los
colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Caycho Bando, Silvia Isabel (ORCID: 0000-0002-2346-2094)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dar las gracias Dios padre todo poderoso que con su sabiduría y orientación ha puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte al brindarme la fortaleza durante mi vida universitaria.

Asimismo, a mis padres Isabel Bando, Alberto Caycho y en especial a mi pequeño hijo Benjamín quienes me animan a superar cada obstáculo para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a las personas que participaron y me brindaron su apoyo en el desarrollo de la investigación y me alentaron para lograr este propósito. Asimismo, un agradecimiento especial a la Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa, por la paciencia, apoyo constante y sobre todo por sus consejos durante el desarrollo de mi investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Enfoque de investigación.....	11
3.2. Método de investigación	12
3.3. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.4. Variables y operacionalización	12
3.5. Población, muestra y muestreo	15
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección.....	16
3.7. Procedimientos	17
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VIII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Identificación de Variables	15
Tabla 2	Rango de Confiabilidad	17
Tabla 3	Variable 1 Compromiso Organizacional	19
Tabla 4	Variable 2 Carga Laboral	19
Tabla 5	Cuadro de coeficiente de correlación Rho de Spearman	20
Tabla 6	Prueba de correlación entre el compromiso organizacional y el carga laboral	21
Tabla 7	Prueba e hipótesis específica 1	22
Tabla 8	Prueba e hipótesis específica 2	23
Tabla 9	Prueba e hipótesis específica 3	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Gráfico de frecuencia del Compromiso Organizacional	19
Figura 2	Gráfico de frecuencia del Carga Laboral.....	19

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020. Su enfoque fue cuantitativo, explicativo e hipotético deductivo; el diseño No experimental y de corte transversal ya que fue tomada en un solo momento y no se manipularon las variables, se consideró una población censal de 23 colaboradores de la Passion Fresh. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario de google de 21 ítems, validado por tres expertos. Para el procesamiento se utilizó un software estadístico donde se analizaron los análisis descriptivo e inferencial obteniendo como resultado la aceptación de la hipótesis planteada el cual confirma la relación entre el compromiso organizacional y la carga laboral con una correlación de Rho de Spearman de 0,449; con una significancia de 0,032 por consiguiente se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada. Se concluyó la investigación comprobando que existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

Palabras clave: Compromiso organizacional, carga laboral, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

Abstract

The present investigation had the objective of determining the relationship between organizational commitment and workload in the collaborators of Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020. Its approach was quantitative, explanatory and hypothetical deductive; the non-experimental and cross-sectional design, since it was taken in a single moment and the variables were not manipulated, was considered a census population of 23 Passion Fresh collaborators. The technique used for data collection was the 21-item google questionnaire, validated by three experts. For the processing, statistical software was used where descriptive and inferential analyses were analyzed, obtaining as a result the acceptance of the hypothesis raised, which confirms the relationship between organizational commitment and workload with a correlation of Spearman's Rho of 0.449; with a significance of 0.032, therefore the null hypothesis was rejected and the raised hypothesis was accepted. The research was concluded proving that there is a positive relationship between organizational commitment and workload in Passion Fresh S.A.C.'s collaborators, La Victoria, 2020.

Keywords: Organizational commitment, workload, emotional commitment, regulatory commitment, continuity commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el tiempo que se vivió con la pandemia denominada COVID-19, se observó que muchas industrias paralizaron sus actividades con salvaguardar la salud de los colaboradores dispuesto por el gobierno nacional. Sin embargo, una de las estrategias implementadas por las organizaciones durante este estado de emergencia fue el teletrabajo, fue así que muchas empresas pudieron continuar con sus actividades empresariales, teniendo en cuenta este acontecimiento la presente investigación pretendió analizar si las empresas contaban con un personal comprometido y predispuestos a seguir trabajando eficientemente y con ciertas limitaciones desde casa, aplicando nuevos mecanismos para sobresalir de las adversidades presentadas. Por otro lado, la pandemia también ocasionó que muchas empresas disminuyan el número de su personal, generando un incremento en la carga laboral, lo que podría generar la disminución en la calidad en el trabajo, incremento de costos e incumplimientos de tareas asignadas.

En el contexto internacional, con relación al compromiso organizacional la revista El país de Madrid publicó en su portal web una entrevista a Jiménez (2007, octubre 06) quien señaló que al contar con colaboradores comprometidos permite a que contribuyan con el éxito de la empresa y al mismo tiempo puedan desarrollarse profesionalmente, de este modo el compromiso organizacional es clave para obtener la eficiencia, seguridad, productividad, captación y retención del personal, satisfacción y la lealtad garantizando el éxito y rentabilidad empresarial; asimismo, indica que las organizaciones con colaboradores altamente comprometidos poseen el 29% de ventaja, el 50% más de clientes fieles y el 44 % dar un giro a los resultados críticos, siendo esta una estrategia empresarial, también resalto que el compromiso engloba a la satisfacción, la implicación, el orgullo de permanencia y a la vinculación.

Desde otro punto de vista, en la publicación realizada por la empresa Konsac Group (2016, agosto 01) señalaron que el compromiso organizacional muestra el grado de identificación y permanencia del colaborador hacia la organización y esta conexión es importante para obtener el éxito empresarial.

Con relación a la segunda variable la asociación de consultoras de la comunidad autónoma de Andalucía en Granada (s. f) publicaron en su página web que la carga de trabajo requiere esfuerzos psicológicos y/o físicos que los colaboradores deben someterse durante el desarrollo de su día laboral, con relación al factor físico algunos de los trastornos se pueden desarrollar por la postura, manipulación manual de cargas y movimientos continuos, con relación a la carga mental o psicológica señalan que algunos de los factores negativos serian la constante irritabilidad, preocupaciones injustificadas, insomnio, disminución del rendimiento de trabajo.

En España Castillo (s. f.) en su publicación web manifestó que la carga de trabajo o carga laboral se le denomina a la carga física y carga mental que un colaborador se ve sujeto durante la jornada de trabajo, asimismo indico que cuando la carga laboral excede a la capacidad de resistencia ya sea física o mental del colaborador puede causar alteraciones en la salud.

En el contexto nacional, el diario El Peruano a través de su página web en una entrevista realizada a Arbaiza (2017, febrero 06) señaló que el compromiso laboral es una buena herramienta para las organizaciones que desean poner en manos de su personal el éxito empresarial, asimismo indicó que un empleado altamente comprometido desarrolla ciertas conductas como entusiasmo, implicación, dedicación y el deseo de involucrarse a fondo en sus funciones para alinearse con el propósito de la organización, de este modo el colaborador tendrá en cuenta los siguientes valores: trabajo en equipo, profesionalidad, conocimiento y cumplimiento.

En la publicación web del Diario el Peruano, Ameghino (2019, octubre 21) manifestó que el trabajo es una actividad diseñada para crear satisfacción y contribuir al sentido de autorrealización, generando la eficiencia y productividad, pero no por ello se debe de emplear mayor carga de trabajo para mantener un equilibrio con la vida personal y familiar; un colaborador puede llegar a frustrarse y sentir ansiedad si el tiempo es corto y la demanda sigue incrementando afectando

su desempeño, lo recomendable es distribuir las tareas de forma equitativa entre todo el equipo y de este modo no sobrecargar a un solo colaborador.

Desde otra perspectiva Calderón *et al.* (2018) en su publicación científica señaló que la carga de trabajo se define como la interacción entre el nivel de demanda de la tarea y el grado de movilización del cuerpo principal para realizar las actividades laborales, dimensionándola en cuantitativo: se refiere a la cantidad de tareas a desarrollar en un periodo establecido y cualitativa: relacionado a la complejidad del contenido de la tarea y los recursos necesarios para el desarrollo.

En el contexto local, Passion Fresh S.A.C. distribuidora dedicada a la exportación de productos peruanos durante todo el año. La empresa en el exterior es reconocida por la calidad gustativa, fresca y seguridad alimentaria, los productos distribuidos son: mango, arvejas, fresas, paltas, chirimoyas, granadas, espárragos frescos verdes, uvas, minneola (naranja tangelo), banana orgánicas, camote y cebollas, la oficina administrativa está ubicada en el distrito de La Victoria donde desarrolla sus actividades con regularidad, pero durante la pandemia las operaciones tuvieron ciertas restricciones al obedecer al mandato del estado peruano, el estado de emergencia generado por el COVID-19 sometió a la organización a una situación complicada puesto que al ser una distribuidora de productos alimenticios requiere la presencia de sus colaboradores para las coordinaciones internas y/o externas y al encontrarse en la caótica situación para salvaguardar la salud del personal se acogió al Teletrabajo para la parte administrativa en donde se intentó desarrollar las actividades comerciales en coordinación remota. Sin embargo, en algunas ocasiones resulto muy complicado poder lidiar con todas las responsabilidades encomendadas por más que intentaban cumplir para no perjudicar a la organización. Este aumento de tareas se debido a que al igual que muchas empresas se tuvo que disminuir el número de los empleados, no obstante, se observa que el personal administrativo y obreros asumieron las tareas o funciones adicionales a su labor regular, sin importar el tiempo o el desgaste que este demande. Asimismo, en ocasiones los encargados de las áreas realizaban una excesiva y pésima distribución de las tareas a realizar y los colaboradores lo asumieron sin mostrar alguna molestia.

La justificación de investigación de acuerdo a Bernal (2010), señaló que se debe de explicar las razones del propósito de la exploración y la importancia de los resultados. Asimismo, considerando a Méndez (1995) y Hernández, Fernández y Baptista (2014), con relación a la justificación teórica, metodológica y práctica señalaron que la justificación teórica es el motivo para discutir sobre la verificación, el rechazo o el deseo de contribuir a la teoría relacionada con el objeto de estudio. Por consiguiente, de la presente investigación se respaldó con las diferentes teorías obtenidas de diversos ensayistas que permitió indagar y conocer a profundidad cada una de las variables. La justificación metodológica es la investigación que desarrolla nuevos mecanismos o métodos que son útiles para otras investigaciones. En consecuencia, el análisis estadístico a través de los instrumentos de medición permitió describir, comprobar la confiabilidad, la viabilidad, validez y confianza por medio de los datos obtenidos. La justificación práctica se refiere a los beneficios de la investigación en una situación específica y su utilidad para individuos, grupos o comunidades y al aplicar recomendaciones analíticas o determinar el aporte que brinda la solución del problema de investigación. Por lo tanto, considerando este criterio los resultados obtenidos en la presente investigación aportaran información valiosa para la organización permitiendo emplear estrategias que beneficiaran en el desarrollo de las actividades ya que se evaluarán las respuestas brindadas por los colaboradores de Passion Fresh S.A.C.

Se formuló como problemática principal: ¿Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020?; de la misma forma, se planteó como problemas específicos: (a) ¿Existe relación entre el compromiso afectivo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020?; (b) ¿Existe relación entre el compromiso de continuidad y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020?; (c) ¿Existe relación entre el compromiso normativo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020?

Asimismo, la investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020; de igual manera se planteó para los objetivos específicos; (a) Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020; (b) Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020; (c) Determinar la relación entre el compromiso normativo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

Por último en la investigación se consideró como hipótesis general: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020. Asimismo, se consideró tres hipótesis específicas; existe relación significativa entre el nivel del compromiso afectivo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020; existe relación significativa entre el nivel del compromiso de continuidad con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020 y existe relación significativa entre el compromiso normativo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como estudios previos en el marco nacional tenemos a Montenegro y Rivera (2018), con su investigación en tesis de pregrado en Administración, tuvo como finalidad establecer la relación del estrés laboral y el compromiso organizacional, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, se analizó la relación entre sus dos variables, la población la conformó los colaboradores administrativos del hospital entre nombrados y contratados los cuales hacen un total de 180; el estudio empleo la técnica de recopilación de datos a través de un formulario conformado por 28 ítems, demostrando en los resultados que el nivel de estrés laboral que sufren los colaboradores administrativos del hospital es 48% regular, 36% malo y 15% bueno, identificaron que el mayor porcentaje con relación al estrés laboral predominó la sobrecarga laboral con un 51%, con relación al nivel de compromiso

de acuerdo al número de encuestados se detectó que es bajo con un 39% dando como conclusión final de acuerdo a los resultados se demuestra que existe una correlación positiva entre el compromiso organizacional y el estrés laboral.

Susanibar (2019), en su investigación de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, se propuso determinar la existencia relación entre la carga laboral del personal de enfermería y el cuidado en que reciben los pacientes, este estudio fue no experimental de tipo descriptivo correlacional, su población y muestra estuvo conformada por 100 enfermeras de la clínica Internacional; este estudio se realizó mediante la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de Sandra Hart y Lowell Staveland. La investigación permitió detectar que de acuerdo a las entrevistadas el 67.5% presentan un nivel bajo de carga laboral y el 32.5% un nivel medio, se concluyó la investigación señalando que existe una relación inversa entre la carga laboral y la atención a los usuarios es decir si se maneja una adecuada asignación de tareas estas serán desarrolladas de la mejor manera a beneficio del usuario.

Quispe y Paucar (2020) en su artículo científico, propusieron examinar el vínculo entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, el estudio científico tuvo un diseño explicativo secuencial (QUAN→ qual) con un enfoque mixto y análisis cuantitativo, la población estuvo conformada por 256 docentes universitarios, el muestreo fue intencional considerando a 114 docentes, el instrumento utilizado para medir la satisfacción del colaborador y para calcular el compromiso organizacional adaptó las preguntas de Dingeta (2013) que estuvo basado en las 3 dimensiones establecidas por Meyer y Allen (1997). Como resultado mostró que los profesores satisfechos laboralmente tienen una mayor posibilidad de comprometerse con la organización, finalmente concluyo señalando que existe relación directa significativa entre sus variables, manifiesto también que dejar de lado el componente higiénico y la estimulación provocan insatisfacción laboral y la falta de compromiso de continuidad.

En el marco internacional, tenemos a Arcos (2017), en su investigación de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, planeó determinar la influencia de la

sobrecarga de trabajo sobre el compromiso organizacional, la investigación es de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo, la población y muestra estuvo conformada por 349 colaboradores, considerando como instrumento de evaluación la encuesta para recopilar los datos, de acuerdo a los resultados con relación a la sobrecarga laboral es del 45.99%, también señaló que la sobrecarga es medio-baja y con relación al compromiso organizacional hay un 54.98%, con este porcentaje señala que el compromiso de los colaboradores es medio por lo cual existe oportunidad de mejora, esta investigación llegó a la conclusión que la sobrecarga tiene una dependencia significativa con el compromiso organizacional y que a mayor sobrecarga laboral es menor el compromiso organizacional.

Desde otro punto de vista, Giga (2020), en su tesis de titulación, se propuso comprender la relación entre carga de trabajo, conflicto laboral familiar y compromiso organizacional, este estudio fue no experimental de nivel descriptivo correlacional, su población y muestra la conformaron 61 colaboradores; este estudio se realizó mediante la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. La investigación permitió conocer que el personal administrativo y los operarios se sienten comprometidos con la empresa; también detectó que el personal administrativo tuvo más carga de trabajo, concluyó señalando que el conflicto entre tensión laboral-familiar y compromiso organizacional fue estadísticamente significativamente positivo.

Grootjans (2019), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo analizar el papel del trabajo y los recursos personales en la relación entre las necesidades laborales y los resultados de los empleados, la carga laboral la considera como demanda laboral y al compromiso organizacional afectivo como resultado del empleado, este estudio fue de tipo correlacional, su población y muestra la conformaron 212 trabajadores hoteleros; la aplicación de la investigación se desarrolló mediante la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. La investigación permitió detectar que no existen evidencias que la carga de trabajo no está relacionada al compromiso organizacional afectivo, concluyó la investigación señalando que no se encontró importancia alguna para debilitar la relación negativa entre PSS o PsyCap.

Aunque no se han logrado resultados significativos, PSS y PsyCap se correlacionan positivamente con el compromiso de la organización emocional.

Azeez (2013), en su artículo científico, se propuso comprobar el impacto de la carga de trabajo y el bienestar subjetivo en los compromisos organizativos de los empleados de entidades financieras, emplearon la técnica de muestreo estratégico, para su población y muestra fueron seleccionaron a 246 colaboradores de 25 bancos; este estudio se realizó mediante la encuesta y el instrumento utilizado fueron instrumentos validados y confiables. La investigación dio como resultado que cuando estas dos variables independientes se utilizan juntas, pueden predecir eficazmente el compromiso organizacional del personal del banco. Bienestar subjetivo, con el compromiso organizacional Tiene una contribución significativa a la predicción de los empleados del banco, mientras que la segunda variable (carga de trabajo) no tiene una contribución significativa a la predicción del compromiso organizacional de los empleados del banco, se discutió el impacto de estos hallazgos en las instituciones financieras, los gobiernos y los formuladores de políticas, así como en los empleadores interesados en operaciones efectivas y la participación de los trabajadores.

Handoko (2020), en su estudio científico se propuso analizar y comprobar el impacto de las competencias laborales y la carga de trabajo en el compromiso organizacional a través de la retribución, utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño explicativo, su población la conformó los funcionarios públicos de la Agencia Regional de Servicios Civil de la provincia de Java Oriental; esta investigación utilizó la técnica de muestreo no probabilístico que es una técnica de muestreo; los resultados de este estudio han llegado a varias conclusiones, entre ellas: 1.) La capacidad profesional tiene un impacto positivo significativo en el jornal; 2.) La carga laboral tiene un impacto significativo en el sueldo. 3.) La competencia profesional tiene un impacto positivo evidente en el compromiso organizacional. 4.) La carga de trabajo tiene un impacto positivo significativo en el compromiso organizacional; 5.) El jornal tiene un impacto positivo significativo en el compromiso organizacional. 6.) El sueldo se convierte en una variable intermedia del impacto de las competencias laborales y la carga de trabajo en el compromiso organizacional.

Palma y Saroyini (2019), en su artículo de investigación, tuvo como propósito analizar el papel mediador de la presión laboral y el compromiso organizacional en el impacto en la carga de trabajo a través de la intención de renuncia del empleado, su población y muestra la conformaron 86 colaboradores de los departamentos operativos; este estudio se realizó mediante la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. La investigación permitió conocer que la carga de trabajo contribuye positivamente al estrés laboral, la carga de trabajo contribuye negativamente al compromiso organizacional generando la intención de rotación o renuncia, concluyó la investigación señalando que la carga de trabajo impacta negativamente en el compromiso organizacional, lo que significa que un aumento en la carga de trabajo afecta la disminución en el compromiso organizacional de los empleados y con relación al compromiso organizacional tiene un impacto negativo en la intención de despedir empleados, lo que significa que si el compromiso de la empresa con los empleados es alto.

Ngatimun, Sanusi y Manan (2019) en su artículo publicado en *Journal of Business and Management*, tuvo como objeto examinar los efectos de 1) la carga de trabajo, el estrés laboral y la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional; 2) carga laboral, estrés del trabajo e inteligencia emocional sobre el desempeño; 3) El desempeño de los maestros con el compromiso organizacional; y 4) si la carga laboral, el estrés del trabajo y la inteligencia emocional tienen un efecto significativo en el desempeño por medio del compromiso organizacional, este estudio es explicativa, su población y muestra la conformaron 198 docentes del distrito de Probolinggo y fueron seleccionados mediante el método de muestreo aleatorio simple; este estudio se realizó mediante la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. La investigación permitió evidenciar que el impacto directo de la presión laboral sobre el desempeño es menor que el impacto indirecto del compromiso organizacional.

En los hallazgos científicos de Peña, Chávez y Alarcón (2016), se propusieron identificar los mecanismos del compromiso organizacional y a su vez analizar la relación, el estudio fue de corte transversal, cuantitativa y de tipo descriptivo, la

población considerada fue el número total de colaboradores por ser una pequeña empresa conformada por 120 personas; el instrumento fue un cuestionario de 21 ítems basándose en las tres dimensiones establecidos por Meyer y Allen (1991), ya que permite medir el grado de identificación del colaborador, el resultado indica que la dimensión de compromiso afectivo es la más alta y cual señala que el sentido de pertenencia a la empresa, en conclusión señala que los trabajadores están comprometidos con la organización y existe un profundo sentido de lealtad organizacional, sin importar si están orgullosos o descontentos.

Carrillo (2018), en su investigación de Maestría en Gestión del Talento Humano, tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre la carga laboral y el síndrome de Burnout, el estudio fue tipo exploratoria consideró a una población de 110 trabajadores, el instrumento de evaluación fue la encuesta, los resultados obtenidos permitieron aceptar su hipótesis en donde detalla que la carga laboral incurre en dar inicio del síndrome del quemado. Finalmente, concluye la investigación proponiendo medidas para disminuir la propagación del burnout y con ello poder brindar una mejor vida laboral a los colaboradores.

Como aporte teórico de la variable Compromiso Organizacional, Meyer y Allen (1991), señalan que el compromiso laboral es un estado psicológico que demuestra la relación entre un colaborador y su empresa, dando como resultado la decisión de continuar o no en la organización. Asimismo, propusieron dividir los de niveles del compromiso en tres dimensiones: Afectivo, Continuidad y normativo las cuales manifiestan respectivamente al deseo, la necesidad o la obligación de permanecer a la organización.

Con relación a la variable Carga Laboral, tenemos a Hart y Lowell (1988), quienes manifestaron que la carga de trabajo es mental porque se producirá interacciones y requisitos funcionales, condiciones, habilidades de ejecución, comportamientos e ideas de los colaboradores con el fin de poder cumplir con la tarea encomendada, asimismo proponen seis dimensiones para la carga mental las cuales son: Esfuerzo (mental y físico), demanda mental (pensar, calcular, recordar,

etc.), demanda física (pulsar, empujar, etc.), demanda temporal (requerido por un tiempo corto) y rendimiento (hasta donde no pueda más).

En el aporte conceptual, de acuerdo a lo establecido por el Instituto Navarro de Salud Laboral - INSL (s.f.) señaló que la carga de trabajo requiere esfuerzo y se entendía que solo dependía de lo físico o muscular sin embargo debido a que las actividades también están ligadas a la complejidad de las tareas es por ello señalan que la carga de trabajo es un conjunto de necesidades físicas y mentales que el colaborador está sujeto a largo del cumplimiento de trabajo.

En otro orden de ideas, Navarro, Santillan y Bustamante (2007), señalan que el compromiso organizacional es una de las actitudes más importantes que el colaborador debe de tener hacia la institución para lograr un bien común.

III. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de investigación

El enfoque considerado es cuantitativo de acuerdo a Hernández, Fernández, y Baptista (2014), señalaron que es un método gradual, con una secuencia estructurada y los pasos no se pueden ignorar. La investigación parte de una idea delimitada, de esta idea nacen los objetivos y preguntas de investigación para establecer un marco teórico. Asimismo, se deben determinar variables y establecer hipótesis; utilizan métodos estadísticos para analizar, sacar conclusiones y recomendaciones.

3.2. Método de investigación

Se empleó el método Hipotético-deductivo con relación a este análisis Bernal (2010), refiere que son las posibles afirmaciones para aceptar o rechazar la hipótesis planteada y de este modo poder generar conclusiones comparando con los hechos.

3.3. Tipo y diseño de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, de acuerdo a Valderrama (2007) señaló que este tipo de investigación está sujeta a teorías e investigaciones existentes, con esta información se podrá ejecutar realizar una aplicar sobre un entorno real.

3.3.2. Diseño de Investigación

El diseño que adopto en el presente trabajo fue no experimental y de corte transversal, ya que en la investigación no se manipulo ninguna de las variables. De acuerdo Hernández, Fernández, y Baptista (2014), manifestaron que el diseño no experimental se observa lo que sucede con las variables sin alterar ninguno de los factores de los fenómenos y hacerlo de forma natural para obtener resultados objetivos y precisos. Igualmente, el alcance temporal fue de corte transversal, porque se analizó los datos recopilados en un mismo tiempo y lugar, sobre la población y muestra predefinido. Cuyo propósito fue basado en describir la variable y realizar un análisis.

3.4. Variables y operacionalización

El estudio es correlacional y de acuerdo a Bernal (2010), señala que la investigación radica en probar asociaciones, pero no prueba la causalidad, donde el cambio de un factor afecta directamente el cambio del otro factor. Teniendo en cuenta el concepto pasaremos a conocer cada una de nuestras variables y dimensiones.

En primer aspecto tenemos al Compromiso Organizacional: Con relación a este variable existen varias definiciones y medidas del compromiso organización y de acuerdo a Chiavenato (2009), señala que el compromiso con la organización genera el incremento de predisposición en poder desarrollar tareas debido a que se reduce la cantidad de faltas que pueda acumular un colaborador.

Newstrom (2011), manifiesto que el compromiso organizacional también considerada lealtad del colaborador, es la medida en que el colaborador se encuentra identificado con la organización y el deseo que tenga de seguir perteneciendo activamente en ella. Asimismo, nuestros autores refieren a que el compromiso organizacional se divide en tres componentes, Newstrom (2011), considera que el compromiso organizacional se debe de diferenciar en tres formas

de compromiso: *El compromiso afectivo*, el cual identifica al colaborador como un estado emocional positivo en el que desea esforzarse con el fin de seguir en la institución. *El compromiso normativo*, el cual es la decisión que toma el colaborador con el fin de continuar en la organización debido a una ética cultural o familiar es un sentimiento de obligación interna. *El compromiso de continuación*, agrupa a los colaboradores que desean seguir permaneciendo a la organización debido al tiempo y esfuerzo dedicados y los gastos que conllevarían marcharse de la misma.

Meyer y Allen (1991), señalan que el nivel compromiso laboral es un estado psicológico que demuestra la relación entre un colaborador y su empresa, dando como resultado la decisión de continuar o no en la organización, asimismo, señalan que el compromiso tiene sentimientos que reflejan: El deseo -> *compromiso afectivo*; La necesidad -> *compromiso de continuidad* y La obligación -> *compromiso normativo*.

Considerando a los tres componentes que miden el nivel de compromiso del colaborador a continuación damos a conocer que significa da una las siguientes dimensiones de acuerdo a Meyer y Allen (1991).

Compromiso afectivo (deseo): es la orientación afectiva que siente el colaborador hacia su organización es un sentimiento interno que le permite identificarse, generando una participación e involucramiento emocional hacia su organización. Por consiguiente, se podría señalar que el compromiso afectivo se ve manifestada por el colaborador mediante el involucramiento con la organización y la predisposición para apoyar a la organización y sus compañeros de trabajo (solidaridad) con el fin cumplir con los objetivos de la organización y poder continuar en ella.

Compromiso de continuidad (necesidad): Es el grado en el que el colaborador descubre que es necesario continuar en su organización, este grado de necesidad se ve acompañado a la responsabilidad que tiene el colaborador con relación al puesto de trabajo el cual se asocia al deber de continuar para cumplir sus obligaciones laborales y familiares.

Compromiso normativo (Obligación): Es el grado en el que un colaborador siente una obligación de carácter moral a pertenecer a la organización. Dentro de este compromiso encontramos el sentimiento de obligación y la lealtad.

Como segundo aspecto tenemos a la Carga de trabajo, para esta variable Castillo (s.f.) manifiesta que la carga de trabajo o la carga laboral es un conjunto de esfuerzos físicos y mentales a los que los colaboradores se ven sometidos durante la jornada de trabajo.

Merino (2013), manifiesta que la carga de trabajo es una fuente de estrés porque considerada en aspectos cuantitativos (trabajo excesivo u o tiempo de trabajo a realizar), así como cualitativamente (altos requerimientos y dificultad de competencia).

Por su parte la Instituto Navarro de Salud Laboral (s.f.), señala que la carga de trabajo es el conjunto de requerimientos y estos pueden ser físicos y/o mentales y con relación a la **carga física** señala que es un conjunto de requerimientos físicos los cuales tendrían que ver con los *esfuerzos físicos* la cual es la actividad muscular estática (estar de pie) o dinámica (estar caminando), la *postura de trabajo* cual es tener que adoptar posturas desfavorables en el desarrollo del trabajo y la *manipulación de cargas* en este caso tendría que ver con tener que levantar o desplazar objetos; asimismo, define que la **carga mental** es el nivel de actividad mental que el colaborador debe desarrollar durante su jornada para ello da a conocer los factores que inciden los cuales son: *la total de información recibida, la complicación de la respuesta requerida, el tiempo de respuesta y las capacidades personales.*

Ingenia (2008), señaló que la carga de trabajo es un conjunto de requerimientos psicofísicos que el colaborador debe de adoptar durante su horario laboral, de acuerdo a ello define a cada factor de la siguiente forma:

Carga física la cual es el conjunto de requerimientos físicos de acuerdo a la labor o funciones del colaborador y estos pueden ser:

- Los *esfuerzos físicos* que conlleva al ejercicio muscular estático el cual es esfuerzo continuo en el que los músculos se mantienen contraídos durante un periodo de tiempo o dinámicos la cual es la sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos tales como el de empujar algún objeto o el manejo de cargas.
- La *postura de trabajo* una mala posición genera la aparición de trastornos en los músculos esqueléticos.
- La *manipulación de cargas* en este aspecto es cuando el colaborador está sometido a realizar manipulación de cargas generando un trastorno esquelético o lesiones por golpes.

Carga mental de acuerdo al autor señala que es el nivel de actividad que se requiere desarrollar en el trabajo y los factores que inciden en este factor son:

- *Exigencias del trabajo*, con relación a la cantidad de información recibida y la complejidad de la respuesta requerida.
- *Aspectos organizativos*, que tendría que ver con la minuciosidad, autonomía, compromiso y la premura o ritmo de trabajo.
- *Condiciones ambientales*.

Tabla 1

Identificación de Variables:

Variables	Clasificación	Escala	Tipo
Compromiso organizacional	Cualitativa	Nominal	Independiente
Carga laboral	Cualitativa	Nominal	Independiente

Fuente: *Elaboración propia.*

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población de la presente investigación considera a los 23 colaboradores de la empresa Passion Fresh S.A.C., basados en la teoría de Fernández, Hernández y Baptista (2014), señalan que una población es un grupo de personas o individuos, animales o cosas diseñadas para realizar investigaciones.

3.5.2. Muestra y muestreo

La muestra es censal ya que se considerará al total de individuos según Pérez (2010). Una muestra censal recopila información de las características generales de cada elemento que componen la población.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó como técnica de recopilación de datos la encuesta, porque se realizó un cuestionario con 21 preguntas con relación a las dos variables efectuado a los 23 colaboradores de la distribuidora Passion Fresh S.A.C., con el objetivo de conocer la opinión y postura que tienen sobre la misma con relación al compromiso organización y la carga laboral. Bernal (2010) señala que las encuestas están formuladas con el propósito de recabar información de la muestra de estudio.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Como instrumento se empleó el cuestionario de google (googleform) para poder recabar información y conocer la opinión de los individuos con relación a nuestras variables. Bernal (2010) señala que el cuestionario está constituido por un conjunto de preguntas relacionadas a las variables estudiadas con la finalidad de obtener información confiable. En esta investigación se desarrolló la elaboración de dos cuestionarios el primero conformado por 12 ítems para medir el compromiso laboral y el segundo conformado por 09 ítems para medir la carga laboral, basados en los alcances teóricos la cual permitirá medir cada una de las variables. (Ver Anexo 4).

3.6.3. Validez

Los instrumentos fueron revisados para medir la pertinencia, relevancia y claridad, esta comprobación permitió a los profesionales validar según el juicio de 3 expertos orientados a esta línea de investigación representados por la Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa, el Mg. Victor Hugo Fernandez Bedoya y el Mg. José Luis Merino Garcés profesionales, respaldados de acuerdo a lo señalado por Fernández, Hernández y Baptista (2014), el instrumento debe de cumplir con la validez con el fin que mida las variables a estudiar, y en cumplimiento a este requisito el instrumento creado contó con la valides de tres expertos en el tema a

investigar. Asimismo, señalan que la validez es la medida en que el instrumento refleja el dominio específico de la variable que se desea medir, la validación fue efectuada por los siguientes profesionales especialistas en investigación y administración:

3.6.4. Confiabilidad del Instrumento

Para poder identificar el grado de confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach, Bernal (2010). Considerando este criterio se puso a prueba el instrumento creado y aplicado a una muestra de 10 personas que laboran en una empresa similar a la que se realizará el estudio, generando un valor de fiabilidad de 0.833 para la variable compromiso organizacional el cual consta de 12 ítems y con relación al instrumento de la segunda variable la cual es carga laboral se obtuvo un valor de fiabilidad de 0.806 el cual constaba de 09 ítems, de este modo se puede observar que el instrumento creado para ambas variables de esta investigación cumple con una confiabilidad muy alta. (Anexo 5).

Tabla 2

Rango de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz, C. (2013).

3.7. Procedimientos

Al iniciar la investigación se procedió a realizar una lluvia de ideas para identificar la problemática de Passion Fresh S.A.C., considerando de este modo a la totalidad de los colaboradores de dicha empresa por ser un número pequeño de trabajadores. Se solicitó a la empresa la autorización para poder recopilar información. Luego se procedió crear el instrumento adecuado. En esta etapa se consideró el cuestionario de 21 ítems que fue validado por expertos. Posterior a ello

se procedió aplicar el instrumento a la muestra seleccionada con el fin de obtener información confiable. Para finalizar se realizó el procesamiento y el análisis por medio de una base de datos de Excel para finalizar se pasó al SPSS para su interpretación correspondiente.

3.8. Método de análisis de datos

El método que se utilizó en el presente trabajo de Investigación es el método estadístico. Posteriormente se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos utilizando el análisis descriptivo e inferencial, ya que se tomó como instrumento estadístico, se procesaron los datos el cual dio como resultado un informe de gran índice de significancia para la investigación. Fernández, Hernández y Baptista (2014), señalo que las hipótesis es la explicación preliminar del fenómeno investigado que se propuso como análisis no paramétricos por contar con datos categorizados. Asimismo, señala que unos de los métodos de investigación es Rho de Spearman para poder medir la relación de las variables.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación tuvo como compromiso primordial guardar la confiabilidad de la información que se obtenga por parte de la población de estudio. Asimismo, se aplicó la ética de investigación en los elementos de acuerdo lo establece el manual APA el cual fue otorgado por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de variables

En el contexto de los datos recopilados de las encuestas realizadas a los 23 colaboradores de Passion Fresh, donde se mostraron por intermedio de tablas y gráficos.

Tabla 3
Variable 1 Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	6	26,1	26,1	26,1
	Frecuentemente	16	69,6	69,6	95,7
	Siempre	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base al análisis de correlación en el software estadístico SPSS.

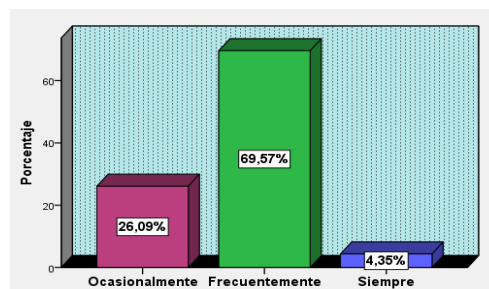


Figura 1: Gráfico de frecuencia del compromiso organizacional.

Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos de las encuestas efectuadas al personal de Passion Fresh S.A.C., se aprecia que el 69.6% frecuentemente está comprometido con la organización, el 26% ocasionalmente se siente comprometido con la organización y el 4% siempre se sienten el compromiso organizacional. Por consiguiente, se puede observar que el compromiso organización en los colaboradores tiene un nivel alto.

Tabla 4
Variable 2 Carga Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	12	52,2	52,2	52,2
	Siempre	11	47,8	47,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base al análisis de correlación en el software estadístico SPSS.

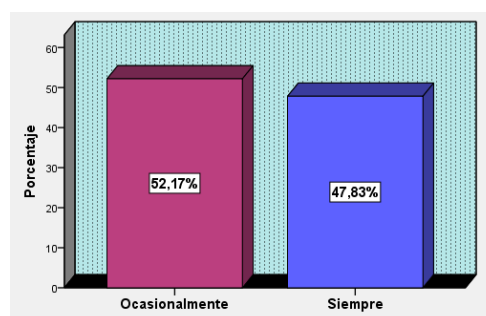


Figura 2. Gráfico de frecuencia del Carga Laboral

Interpretación: De acuerdo a los resultados adquiridos de las encuestas efectuadas al personal de Passion Fresh, se observó que el 52% indicó que ocasionalmente existe carga laboral y el 48% señaló que siempre existe carga laboral. Por consiguiente, el nivel de carga laboral para los colaboradores es alto.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Hipótesis General:

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

Criterios de decisión

Nivel de SigT: 0.05

Nivel de confianza: 95%; Z: 1.96

Decisión: Sig. e < Sig. Se rechaza la H0

Sig. e > Sig. Se acepta H0

Tabla 5

Cuadro de coeficiente de correlación Rho de Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1	correlación negativa grande perfecta
-0,9 a -0,99	correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	correlación negativa baja
-0,1 a - 0,19	correlación negativa muy baja
0	correlación nula
0,01 a 0,19	correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	correlación positiva baja
0,4 a 0,69	correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	correlación positiva alta
0,9 a 0,99	correlación positiva muy alta
1	correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 6

Prueba de correlación entre el compromiso organizacional y el carga laboral

		Compromiso		
		Organizacional	Carga Laboral	
Rho de	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,449*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	23	23
Spearman	Carga Laboral	Coeficiente de correlación	,449*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	23	23

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

Fuente: Elaboración en base al análisis de datos recopilados y procesados en el software estadístico SPSS.

Interpretación: El resultante del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,449 señalando de este modo que la correlación entre las variables compromiso organizacional y la carga laboral de acuerdo al cuadro de coeficiencia es una correlación positiva moderada. Asimismo, la significancia bilateral hallada es menor a la significancia asumida en la investigación ($0.032 < 0.05$) por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna aceptada, confirmando de este modo la existencia de una relación significativa entre la variable compromiso organizacional y la carga laboral para los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

4.2.2. Hipótesis Específicas:

4.2.2.1. Se formula como primera hipótesis específica de investigación

H0: No existe relación significativa entre el nivel del compromiso afectivo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el nivel del compromiso afectivo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1

			Compromiso Afectivo	Carga Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Carga Laboral	Coefficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Fuente: Elaboración en base al análisis de datos recopilados y procesados en el software estadístico SPSS.

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,851 lo que quiere decir que la correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable carga laboral es correlación positiva alta. Asimismo, la significancia encontrada es menor a la significancia asumida en la investigación ($0.000 < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación significativa entre el compromiso afectivo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

4.2.2.2. Se formula como segunda hipótesis específica de investigación

H0: No existe relación significativa entre el nivel del compromiso de continuidad con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el nivel del compromiso de continuidad con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 2

			Compromiso Continuidad	Carga Laboral
Rho de	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	-,760**
Spearman	Continuidad	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Carga Laboral	Coeficiente de correlación	-,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Fuente: Elaboración en base al análisis de datos recopilados y procesados en el software estadístico SPSS.

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de -0,760 lo que quiere decir que la correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable carga laboral es correlación negativa alta. Asimismo, la significancia encontrada es menor a la significancia asumida en la investigación ($0.000 < 0.05$) por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, mostrando que no existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

4.2.2.3. Se fórmula como tercera hipótesis específica de investigación

H0: No existe relación significativa entre el compromiso normativo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso normativo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 3

			Correlaciones	
			Compromiso Normativo	Carga Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,258
		Sig. (bilateral)	.	,234
		N	23	23
	Carga Laboral	Coefficiente de correlación	,258	1,000
		Sig. (bilateral)	,234	.
		N	23	23

Fuente: Elaboración en base al análisis de datos recopilados y procesados en el software estadístico SPSS.

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,258 lo que quiere decir que la correlación entre la dimensión compromiso normativo y la variable carga laboral es correlación positiva baja. Asimismo, la significancia encontrada es mayor a la significancia asumida en la investigación ($0.234 > 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe una relación significativa entre el compromiso normativo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar si existe la relación entre compromiso organizacional y carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh SAC, La Victoria, 2020. En consecuencia, se propuso como hipótesis general constatar la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh SAC, La Victoria, 2020.

En base a los resultados descriptivos obtenidos durante el proceso de investigación se observó que el 70% de los colaboradores de Pasión Fresh respondieron frecuentemente ante los ítems de la variable compromiso organizacional y con relación a la variable carga laboral se detectó el 52% de

colaboradores señalan que ocasionalmente existe carga laboral y por medio de la prueba de correlación de Rho Spearman se obtuvo como resultado inferencial una correlación de 0,851, con un nivel de significancia (bilateral) es menor que 0.05, es decir, " $0.032 < 0.05$ ", en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, ya que ambas variables tienen; lo que indica que existe una relación positiva alta. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación, la queda demostrado que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la carga de trabajo en los empleados de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020; por tanto, el objetivo general queda demostrado.

En los apartados siguientes se efectuó la contrastación de resultados obtenidos con los antecedentes de la presente investigación, en el ámbito nacional e internacional:

Al respecto, la investigación de Montenegro y Rivera (2018), tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en el distrito de Nuevo Chimbote, por lo tanto, se planteó como hipótesis general "Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón". Al verificar los resultados descriptivos de la variable Compromiso Organizacional se evidencio que el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores fue de 39% medio, 39% bajo y el 12% muy bajo, por consiguiente, queda evidenciando que la percepción frente al compromiso organizacional es parcialmente favorable. Al contrastar los resultados se pudo evidenciar ambas investigaciones obtuvieron una respuesta con cierto porcentaje de similitud, porque el resultante de esta investigación también fue obtuvo un nivel favorable, pero con un nivel alto y esto puede haber sido influido por una variable interviniente (Covid-19) que generaba que los colaboradores se comprometían con su organización para no perder su trabajo.

De acuerdo al estudio de Susanibar (2019), se propuso como objetivo general determinar la relación existente entre la carga laboral del personal de

enfermería y el cuidado que reciben los pacientes, por consiguiente, planteo como hipótesis general “Existe relación significativa entre la carga laboral en enfermería y el cuidado en la atención de los usuarios atendidos en una clínica Privada de Lima”. Considerando a la variable de nuestro interés, se pudo observar que los resultados del análisis descriptivo para la variable carga laboral demuestra que el 67.5% del personal de enfermería señala que es bajo y el 32.5% indica que es media, considerando que la mayor parte de su población son damas y desempeñan una labor la cual esa ligada al cuidar vidas y por ser parte de su instinto las horas o trabajos asignados no son considerados como carga laboral. En consecuencia, se puede señalar que los resultados obtenidos no son similares al de nuestra investigación por contar con diferencias en la población.

Referente a la investigación efectuada por Quispe y Paucar (2020) El objetivo de la investigación fue evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de una universidad pública del Perú, al verificar los resultados descriptivos de la variable CO se encontró que el 75% del profesorado estaba comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución en la que laboran, sin embargo, el 25% de docentes restante señalaron lo contrario. De acuerdo a ello se podría indicar que ambos resultados son similares al evidenciar que el mayor número de encuestados señalan sentirse comprometidos con la institución donde laboran.

En la investigación efectuada por Arcos (2017) se tuvo como objetivo determinar si la carga de trabajo tiene algún impacto en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Nacional de Empresas de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, en consecuencia, al objetivo general se planteó la hipótesis que el compromiso organizacional está relacionado a la sobrecarga laboral. De acuerdo a los resultados observados se puede evidenciar que el 54.98% de colaboradores señalan estar comprometidos con la empresa, el 45.99% de colaboradores indica que existe carga laboral. Al evidenciar los resultados del análisis descriptivo se puede observar para la variable CO los resultados son similares, sin embargo, para la

CL no son similares. Con relación a los resultados del análisis inferencial se comprobó mediante la regresión lineal efectuado en el sistema Excel que entre ambas variables existe una relación inversa es decir a mayor carga de trabajo es menor el compromiso con la organización, al contrastar con los resultados de esta investigación no se pudo evidenciar esta relación inversa la cual puede haber sido influenciada por la pandemia del Covid-19.

En el artículo científico de Azeez (2013) se estableció como objetivo la existencia de una relación entre la carga de trabajo y el Compromiso de los empleados con las organizaciones y como hipótesis se estableció la influencia de carga laboral y bienestar subjetivo sobre el compromiso organizacional. De acuerdo a los hallazgos observados de este estudio señala que la carga laboral y el bienestar subjetivo tuvieron una influencia conjunta significativa ante el compromiso organizacional ($F(2,244) = 6.477, p < 0.05$), el resultado de esta investigación es una clara indicación de que la influencia de las variables independientes (carga de trabajo y bienestar subjetivo) en el compromiso organizacional es significativa, los resultados de este estudio muestran claramente que las variables independientes (carga de trabajo y bienestar subjetivo) tienen un impacto significativo en el compromiso organizacional. Los resultados determinan la importancia mutua de las variables independientes al afectar las variables dependientes. Contrastando los hallazgos de Azeez (2013) frente a los resultados de esta investigación se puede confirmar que realmente existe una relación significativa entre las variables estudiadas, puesto que la carga laboral puede alterar o modificar el nivel de compromiso que tiene un colaborador hacia la empresa donde labora.

Handoko (2020) en su investigación tuvo como propósito analizar y probar el impacto de la capacidad de trabajo y la carga laboral en el compromiso organizativo a través de los salarios de los funcionarios públicos en la Agencia Regional de Servicio Civil de la provincia de Java Oriental, una de sus hipótesis fue verificar el efecto de la carga laboral sobre el compromiso laboral, de acuerdo a la tabla de análisis inferenciales se observa un efecto positivo de valor 0,157; de este modo se pudo comprobar que existe una influencia de la

CL sobre el CO en los servidores públicos de la agencia RSC de Java Oriental, demostrando que la CL tiene un efecto positivo directo en el CO y significa un Por consiguiente, se muestra que la carga de trabajo tiene un impacto positivo directo en el compromiso organizacional, lo que significa que un aumento en la carga de trabajo aumentará el compromiso organizacional esto se debe a que existe una tercera variable intermedia la cual genera que los colaboradores sientan mayor compromiso con la organización porque al recibir más trabajo incrementaran sus remuneraciones. Al comparar los resultados, se puede observar que efectivamente en ambas investigaciones se concluyen en que existe relación entre la CL y el CO a pesar de contar con diferentes factores intervinientes.

De acuerdo al artículo científico efectuado por Palma y Saroyini (2019) propusieron analizar el papel mediador de la presión laboral y el compromiso organizacional en el impacto en la carga de trabajo a través de la intención de renuncia del empleado como segunda hipótesis se planteó que la carga laboral obtiene un efecto negativo en el compromiso organizacional, en los resultados inferenciales se pudo observar que la hipótesis fue aprobada. El impacto directo de la carga de trabajo sobre el compromiso organizacional es $-0,237$ y la estadística t es $2,379$, a partir de los resultados, se observó que el estadístico t es mayor que 1.960 , por lo que se concluye y acepta la hipótesis donde establece que la carga de trabajo tiene un impacto negativo y significativo en el compromiso organizacional, en otras palabras, cuanto mayor es la carga laboral que experimentan los colaboradores, menor es su compromiso hacia la organización y viceversa. Por consiguiente, al verificar estos resultados se puede comprobar que en esta investigación también se encontró relación entre las variables carga laboral y compromiso organizacional aunque en esta oportunidad la relación tiene un impacto negativo al no contar con ningún factor que permita al colaborar fortalecer sus sentimientos y vínculos hacia la organización en donde labora.

VI. CONCLUSIONES

En el presente estudio, de acuerdo con las metas planteadas y los resultados obtenidos durante el desarrollo del trabajo de investigación. Se extrajeron las siguientes conclusiones:

1. En primer lugar, considerando al objetivo general, se planeó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020. Corroborando la hipótesis del investigador se ha llegado a la conclusión que existe relación positiva moderada entre el compromiso organizacional y la carga laboral.
2. En segundo lugar entra la dimensión compromiso afectivo y la variable carga laboral, se planteó como objetivo específico determinar la relación entre el compromiso afectivo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020. Corroborando la hipótesis del investigador se ha determinado que existe una relación positiva alta entre el compromiso afectivo y la carga laboral.
3. En tercer lugar entra la dimensión compromiso de continuidad y la variable carga laboral, se planteó como objetivo específico determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020. Corroborando la hipótesis del investigador se ha determinado que existe una relación negativa alta entre el compromiso de continuidad y la carga laboral.
4. En cuarto lugar entra la dimensión compromiso normativo y la variable carga laboral, se planteó como objetivo específico determinar la relación entre el compromiso normativo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020. Corroborando la hipótesis del investigador se ha determinado que existe una relación positiva baja entre el compromiso normativo y la carga laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de completar el análisis correspondiente y de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Abusar del compromiso que los colaboradores sientan hacia la organización y recargarlos de trabajo, puede ocasionar un desgaste físico y mental extremo, que podría repercutir en el desarrollo de sus actividades, generando pérdidas tangibles e intangibles para la empresa.
2. Involucrar e incentivar la colaboración en los trabajadores con el fin de fortalecer su vínculo afectivo con la organización y de este modo puedan realizar sus labores con la mejor predisposición a brindar su ayuda a sus compañeros de trabajo para que la empresa pueda cumplir con sus objetivos.
3. Reconocer que cada colaborador es importante para cumplir de los objetivos de la empresa, valorar el tiempo y los esfuerzos que cada uno dispone para cumplir con éxito las tareas asignadas. Si el trabajador siente que su partida puede perjudicar en el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de las metas organizacionales, será muy difícil para él dejar su puesto de trabajo, garantizando de este modo que exista una elevada rotación de personal.
4. Permitir que los colaboradores puedan crecer profesionalmente ya sea asumiendo cargos con mayor responsabilidad, brindar capacitaciones y actualizaciones genera una obligación moral, el deseo de permanecer en la organización y a su vez una necesidad u obligación al sentir que gracias a la empresa ellos pueden llegar a sentirse satisfechos y orgullosos de sus logros.
5. Tener en cuenta que el compromiso organizacional es fundamental para obtener la eficiencia, productividad, captación y retención del personal, satisfacción y la lealtad garantizando el éxito empresarial. En tal sentido, el personal asumirá tareas sin ser solicitado con el fin de lograr los objetivos, pero no se debe abusar de esta predisposición porque los efectos negativos conllevarían a pérdidas para la organización y trastornos físicos y psicológicos en los colaboradores.

REFERENCIAS

- Amghino, G. (21 de octubre de 2019). *Sobrecarga laboral*. El peruano. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia-sobrecarga-laboral-85637.aspx>
- Arbaiza, L. (6 de febrero de 2017). *Compromiso laboral*. El peruano. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Asociación de consultoras de la comunidad autónoma de Andalucía (s. f.). *Carga de trabajo*. Consultado el 22 de junio de 2020. http://www.acaprl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57:8-carga-de-trabajo&catid=36:riesgos-generales-y-su-prevencion&Itemid=60
- Azeez, R. O. (2013). *Workload, subjective wellbeing and organisat ional commitment of Bank workers*. Contemporary Humanities, 6, pp. 119 – 132. <https://bit.ly/3fAgMIB>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed). Colombia: Pearson.
- Calderón, G. A., Merino, C., Juárez, A., y Jimenez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127. Epub 21 de septiembre de 2020. <http://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n3/1578-2549-aprl-21-03-123.pdf>
- Carrillo, M. S. (2018). *El síndrome de Burnout y la carga laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana*. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28207>
- Castillo, I. (s. f.). *Riesgo: carga de trabajo y riesgos psico-sociales*. Consultado el 22 de junio de 2020. <https://sites.google.com/site/prevencionderiesgosyaccidentes/tipos-de-riesgos-y-su-prevencion/riesgo-carga-de-trabajo-y-riesgos-psico-sociales>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.ª ed.). McGRAW-Hill/Interamericana Editores. México
- Giga, L. (2020). *Work-Family Conflict, Organizational Commitment and Workload of Industrial Workers* Tesis de pregrado. Universidad de Letonia, <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/49974>
- Grootjans, R. J. (2019). *The relationship between workload and affective organizational commitment: the role of perceived supervisory support and psychological capital*. Tesis de Maestría. Tilburg University <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=149413>
- Guerra, M. (2013). *Afectación de la carga laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Diteca S.A.* <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13383>
- Handoko, R. T. (2020). *The Mediating Role of Compensation to the Effect of Work Competency and Workload on Organizational Commitments' Civil Servant: The Study of Regional Civil Service Agency in East Java Province*. Airlangga Development Journal, 3(1), 16-42. <https://doi.org/10.20473/adj.v3i1.18149>
- Hart, S., y Staveland, L. (1988). *Desarrollo de Nasa-Tlx (Índice de carga de tareas): resultados de la investigación empírica y teórica*. En P. A. Hancock Y N. Meshkati (Eds.), Human Mental Workload. North-Holland, Amsterdam. Pp. 139-183.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Bautista, M. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. <https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=6443>
- Ingenia, S.A. (2008). *Manual básico prevención de riesgos laborales*. Escuela de Administración Pública. Consejería de presidencia y Administraciones públicas. Murcia
- Instituto Navarro de Salud Laboral (s.f.) *Riesgos por carga, física o mental, de trabajo*. Unidad didáctica 3. Mod. 2

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>

Jimenez, J. I. (2007, 06 de octubre). *El compromiso laboral*. El país. https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html

Konsac Group. (2016, 01 de agosto). *El compromiso organizacional*. Kblog. <http://blog.konsac.com/2016/08/el-compromiso-organizacional/>

Méndez, C. E. (1997). *Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas* (2a. ed.). Santafé, Bogotá: McGraw-Hill Education.

Merino, O., (2013). *Guía para la prevención del estrés en la empresa*. Fremap. https://icaitam.files.wordpress.com/2014/04/guia_prevencion_estres_empresa.pdf

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Montenegro, A. y Rivera, G. (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018*, Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26450>

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (10.^a ed.). McGRAW-Hill/Interamericana Editores. México

Ngatimun. Sanusi, A. & Manan, A. (2019). *The effect of workload, work stress, and emotional intelligence towards teacher performance through organizational commitment*. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(8), pp. 63 – 72. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol21-issue8/Series-2/I2108026372.pdf>

Palma, M. Y., & Saroyini, P. (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(4), 8-16. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.632>

- Peña, M. C., Chávez, A. G. y Alarcón, M. Y. (2017, 20 de marzo). *El Compromiso Organizacional De Los Trabajadores En Pequeñas Empresas*. Revista Internacional Administracion & Finanzas, v. 9 (7) p. 109-119. <https://ssrn.com/abstract=2916862>
- Pérez, R. (2010). *Nociones básicas de estadística*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=0mHWT5Zs7pIC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ruiz, C. (2013) *Instrumentos y técnicas de investigación educativa: un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos*. (3. Ed.). Texas: Danaca training and consulting. https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf
- Ruiz, J. L. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época. 1. 67-87. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Segura, V., Santofimio, A. y Gomez, C. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte, ISSN 0123-417X, N°. 19, 2007, 81-109. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Susanibar, G. (2019). *Carga laboral en enfermería y el cuidado en la atención de los usuarios atendidos en una Clínica Privada, Lima -2019*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39140>
- Valderrama, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Perú: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia de la investigación Titulada “*Compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020*”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la sobrecarga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020?	Determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020	<i>Compromiso organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Afectivo 	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de investigación: no experimental Nivel de Investigación: explicativo causal. Enfoque: Cuantitativa
				<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad 	
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		<ul style="list-style-type: none"> • Normativo 	
(a) ¿Existe relación entre el compromiso afectivo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020? (b) ¿Existe relación entre el compromiso de continuidad y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020? (c) ¿Existe relación entre el compromiso normativo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020?	(a) Determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020 (b) Determinar si existe relación entre el compromiso de continuidad y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020 (c) Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020	(a) Existe relación significativa entre el nivel del compromiso afectivo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020 (b) Existe relación significativa entre el nivel del compromiso de continuidad con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020 (c) Existe relación significativa entre el compromiso normativo con la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020.	<i>Carga laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento físico 	Alcance Temporal: Corte transversal
				<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento mental 	

Fuente: Elaboración propia.

Matriz Operacional con variables con Items de la investigación Titulada “Compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991), señalan que el nivel compromiso laboral es un estado psicológico que demuestra la relación entre un colaborador y su empresa, dando como resultado la decisión de continuar o no en la organización	De acuerdo a Meyer y Allen (1991), señalan que el nivel compromiso Organizacional es un estado psicológico que demuestra la relación entre un colaborador y su empresa, se refleja mediante el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo para así permanecer a la organización. Asimismo se identifican dos indicadores asociados a cada dimensión y dos ítems por cada dimensión.	Afectivo	Involucramiento con la organización	1. La organización tiene un gran significado personal para usted 2. Le agradaría pertenecer el resto de su formación profesional en esta organización 3. Esta usted orgulloso de su organización	Ordinal
			Continuidad	Solidaridad	4. Los problemas de su organización los siente como propios 5. El apoyo es constante entre sus compañeros y su organización	
				Responsabilidad	6. Responde con responsabilidad el buen funcionamiento de su área de trabajo	
			Normativo	Deber	7. Cumple sus deberes y responsabilidades por obligación 8. Pertenecer en su puesto de trabajo es una necesidad más que un deseo	
				Sentimiento de Obligación	9. Esta usted muy comprometido con su organización 10. Está satisfecho/a con las oportunidades que le brinda su organización	
			Lealtad	11. Si dejara su organización en este momento se sentiría culpable		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
					12. Sería desleal de su parte dejar a su organización ahora, incluso si fuera a su favor	
Carga laboral	Instituto Navarro de Salud Laboral (s.f.) señalan que la carga de trabajo requiere esfuerzo y se entendía que solo dependía de lo físico o muscular sin embargo debido a que las actividades también esta ligados a la complejidad de las tareas señalan que la carga de trabajo es un conjunto de necesidades físicos y mentales que el colaborador está sujeto a largo del cumplimiento de trabajo	Instituto Navarro de Salud Laboral (s.f.) conceptualizan que la carga de trabajo requiere esfuerzo físico o muscular sin embargo debido a que las actividades también esta ligados a la complejidad de las tareas es por ello señalan que la carga de trabajo, en lo que corresponde al requerimiento físico considera tres indicadores y para el requerimiento mental cuatro indicadores	Requerimiento físico	Los esfuerzos físicos La postura de trabajo La manipulación de cargas	13. La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad. 14. Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada 15. Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	Ordinal
				16. El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.		
			Requerimiento mental	La cantidad de información que se recibe La complejidad de la respuesta que se exige	17. La labor que desempeña exige de mucha concentración 18. El trabajo se basa en los procesos de información	
				El tiempo en que se ha de responder Las capacidades individuales	19. Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables 20. Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata 21. Tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	

Fuente: Elaboración propia.

Validez por Juicio de Expertos

1er Experto: Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Afectivo							
1	Siente que organización tiene un gran significado personal para usted	✓		✓		✓		
2	Le agradaría pertenecer el resto de su formación profesional en esta organización	✓		✓		✓		
3	Esta usted orgulloso de su organización	✓		✓		✓		
4	Los problemas de su organización los siente como propios	✓		✓		✓		
5	El apoyo es constante entre sus compañeros y su organización	✓		✓		✓		
	Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Responde con responsabilidad el buen funcionamiento de su área de trabajo	✓		✓		✓		
7	Cumple sus deberes y responsabilidades por obligación	✓		✓		✓		
8	Pertenecer en su puesto de trabajo es una necesidad más que un deseo	✓		✓		✓		
	Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Esta usted muy comprometido con su organización	✓		✓		✓		
10	Está satisfecho/a con las oportunidades que le brinda su organización	✓		✓		✓		
11	Si dejara su organización en este momento se sentiría culpable	✓		✓		✓		
12	Sería deseable de su parte dejara su organización ahora, incluso si fuera a su favor	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

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

Los Olivos, 22 de junio del 2020

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Requerimiento físico							
13	La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad.	✓		✓		✓		
14	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada	✓		✓		✓		
15	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	✓		✓		✓		
	Requerimiento mental	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	✓		✓		✓		
17	La labor que desempeña exige de mucha concentración	✓		✓		✓		
18	El trabajo se basa en los procesos de información	✓		✓		✓		
19	Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables	✓		✓		✓		
20	Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata	✓		✓		✓		
21	Tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	✓		✓		✓		
	Requerimiento físico	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad.	✓		✓		✓		
14	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada	✓		✓		✓		
15	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

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

Los Olivos, 22 de junio del 2020

Firma del Experto Informante

2do Experto: Mg. Fernández Bedoya, Victor Hugo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Afectivo							
1	Siente que organización tiene un gran significado personal para usted	✓		✓		✓		
2	Le agradaría pertenecer el resto de su formación profesional en esta organización	✓		✓		✓		
3	Esta usted orgulloso de su organización	✓		✓		✓		
4	Los problemas de su organización los siente como propios	✓		✓		✓		
5	El apoyo es constante entre sus compañeros y su organización	✓		✓		✓		
	Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Responde con responsabilidad el buen funcionamiento de su área de trabajo	✓		✓		✓		
7	Cumple sus deberes y responsabilidades por obligación	✓		✓		✓		
8	Pertenecer en su puesto de trabajo es una necesidad más que un deseo	✓		✓		✓		
	Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Esta usted muy comprometido con su organización	✓		✓		✓		
10	Está satisfecho/a con las oportunidades que le brinda su organización	✓		✓		✓		
11	Si dejara su organización en este momento se sentiría culpable	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Victor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326351


Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Lic. Act. Victor H. Fernández Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 CLAD REGUC BUNDA
 22 de junio de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Requerimiento físico							
13	La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad.	✓		✓		✓		
14	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada	✓		✓		✓		
15	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	✓		✓		✓		
	Requerimiento mental	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	✓		✓		✓		
17	La labor que desempeña exige de mucha concentración	✓		✓		✓		
18	El trabajo se basa en los procesos de información	✓		✓		✓		
19	Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables	✓		✓		✓		
20	Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata	✓		✓		✓		
21	Tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	✓		✓		✓		
	Requerimiento físico	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad.	✓		✓		✓		
14	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada	✓		✓		✓		
15	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Victor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326351


Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Lic. Act. Victor H. Fernández Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 CLAD REGUC BUNDA
 22 de junio de 2020

3er Experto: Mg. Merino Garcés, José Luis



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Afectivo								
1	Siente que organización tiene un gran significado personal para usted	SI		SI		SI		
2	Le agrada pertenecer el resto de su formación profesional en esta organización	SI		SI		SI		
3	Esta usted orgulloso de su organización	SI		SI		SI		
4	Los problemas de su organización los siente como propios	SI		SI		SI		
5	El apoyo es constante entre sus compañeros y su organización	SI		SI		SI		
Continuidad								
6	Responde con responsabilidad el buen funcionamiento de su área de trabajo	SI		SI		SI		
7	Cumple sus deberes y responsabilidades por obligación	SI		SI		SI		
8	Pertenecer en su puesto de trabajo es una necesidad más que un deseo	SI		SI		SI		
Normativo								
9	Esta usted muy comprometido con su organización	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Está satisfecho/a con las oportunidades que le brinda su organización	SI		SI		SI		
11	Si dejara su organización en este momento se sentiría culpable	SI		SI		SI		
12	Sería desleal de su parte dejara su organización ahora, incluso si fuera a su favor	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Jose Luis Merino Garcés**

DNI: 40590566

Especialidad del validador: **Mg. Ciencias Empresariales**

Los Olivos, 30 de Junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS
 MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Requerimiento físico								
13	La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad.	SI		SI		SI		
14	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada	SI		SI		SI		
15	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	SI		SI		SI		
Requerimiento mental								
16	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	SI	No	SI	No	SI	No	
17	La labor que desempeña exige de mucha concentración	SI		SI		SI		
18	El trabajo se basa en los procesos de información	SI		SI		SI		
19	Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables	SI		SI		SI		
20	Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata	SI		SI		SI		
21	Tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Jose Luis Merino Garcés**

DNI: 40590566

Especialidad del validador: **Mg. Ciencias Empresariales**

Los Olivos, 30 de Junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS
 MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

Calificación

Expertos	Calificación	
	Compromiso Organizacional	Carga-laboral
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa	Aplicable	Aplicable
Mg. Victor Hugo Fernandez Bedoya	Aplicable	Aplicable
Mg. José Luis Merino Garcés	Aplicable	Aplicable

Fuente: Docentes de la escuela de administración como expertos por línea de investigación.

Instrumento con relación la variable “compromiso organizacional”
“Compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de
Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020”

CUESTIONARIO

Instrucciones: A continuación, le presentamos 12 preguntas, por favor marque con (x) en el recuadro que considere que mejor exprese su punto de vista ya no existe respuesta incorrecta.

1→Nunca

2→ Raramente

3→ Ocasionalmente

4→Frecuentemente

5→Siempre

N°	PREGUNTA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1)	Siente que organización tiene un gran significado personal para usted					
2)	Le agradaría pertenecer el resto de su formación profesional en esta organización					
3)	Esta usted orgulloso de su organización					
4)	Los problemas de su organización los siente como propios					
5)	El apoyo es constante entre sus compañeros y su organización					
6)	Responde con responsabilidad el buen funcionamiento de su área de trabajo					
7)	Cumple sus deberes y responsabilidades por obligación					
8)	Pertenecer en su puesto de trabajo es una necesidad más que un deseo					
9)	Esta usted muy comprometido con su organización					
10)	Está satisfecho/a con las oportunidades que le brinda su organización					
11)	Si dejara su organización en este momento se sentiría culpable					
12)	Sería desleal de su parte dejara su organización ahora, incluso si fuera a su favor					

Instrumento con relación la variable “Carga laboral”

“Compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C., La Victoria, 2020”

CUESTIONARIO

Instrucciones: A continuación, le presentamos 9 preguntas, por favor marque con (x) en el recuadro que considere que mejor exprese su punto de vista ya no existe respuesta incorrecta.

1→Nunca

2→ Raramente

3→ Ocasionalmente

4→Frecuentemente

5→Siempre

N°	PREGUNTA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1)	La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad.					
2)	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada					
3)	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.					
4)	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.					
5)	La labor que desempeña exige de mucha concentración					
6)	El trabajo se basa en los procesos de información					
7)	Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables					
8)	Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata Tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.					
9)	Tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.					

Resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Alf de cronbach

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración en base al análisis de la Prueba piloto en el software estadístico SPSS.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	12

Fuente: Elaboración en base al análisis de la Prueba piloto en el software estadístico SPSS

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Siente que organización tiene un gran significado personal para usted	32,40	38,044	,457	,824
Le agradaría pertenecer el resto de su formación profesional en esta organización	32,70	34,456	,797	,792
Esta usted orgulloso de su organización	32,50	41,389	,346	,830
Los problemas de su organización los siente como propios	32,00	40,444	,465	,823
El apoyo es constante entre sus compañeros y su organización	31,90	36,322	,744	,800
Responde con responsabilidad el buen funcionamiento de su área de trabajo	32,40	38,044	,457	,824
Cumple sus deberes y responsabilidades por obligación	32,70	34,456	,797	,792
Pertenecer en su puesto de trabajo es una necesidad más que un deseo	32,50	41,389	,346	,830
Esta usted muy comprometido con su organización	32,20	40,622	,298	,837
Está satisfecho/a con las oportunidades que le brinda su organización	32,00	46,222	-,103	,852
Si dejara su organización en este momento se sentiría culpable	32,00	40,444	,465	,823
Sería desleal de su parte dejara su organización ahora, incluso si fuera a su favor	31,90	36,322	,744	,800

Fuente: Elaboración en base al análisis de la Prueba piloto en el software estadístico SPSS

VARIABLE: CARGA LABORAL

Alf de cronbach

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos ^s	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración en base al análisis de la Prueba piloto en el software estadístico SPSS.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	9

Fuente: Elaboración en base al análisis de la Prueba piloto en el software estadístico SPSS

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La forma, el volumen, peso y/o tamaño del equipo le permiten manipularla con facilidad.	22,90	31,656	,343	,804
Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada	23,40	28,933	,433	,796
Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.	23,70	24,900	,876	,734
El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.	23,50	32,278	,273	,810
La labor que desempeña exige de mucha concentración	22,90	27,656	,697	,764
El trabajo se basa en los procesos de información	22,90	31,656	,343	,804
Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables	23,40	28,933	,433	,796
Recibe tareas de un momento a otro para dar respuesta inmediata	23,70	24,900	,876	,734
Tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	23,20	27,733	,354	,820

Fuente: Elaboración en base al análisis de la Prueba piloto en el software estadístico SPSS

Base de datos de la muestra de estudio

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	COMPROMISO LABORAL													CARGA LABORAL								
2	N° COLAB.	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9
3	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5
4	2	5	2	2	5	5	5	1	2	5	2	1	1	1	2	1	5	3	5	2	2	2
5	3	2	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	3	3	2	4
6	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	4	3	5
7	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5
8	6	5	2	2	5	5	5	1	2	5	2	1	1	1	2	1	5	3	5	2	2	2
9	7	2	1	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	3	3	2	4
10	8	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	4	3	5
11	9	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5
12	10	5	2	2	5	5	5	1	2	5	4	1	1	1	2	1	5	3	5	2	2	2
13	11	2	1	5	3	4	5	2	3	5	5	5	5	3	5	2	4	4	3	3	2	4
14	12	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	4	3	5
15	13	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5
16	14	5	2	2	5	5	5	1	2	5	3	1	1	1	2	1	5	3	5	2	2	2
17	15	2	1	5	3	4	5	3	1	5	5	5	5	3	5	2	4	4	3	3	2	4
18	16	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	4	3	5
19	17	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5
20	18	5	2	2	5	5	5	1	2	5	4	1	1	1	2	1	5	3	5	2	2	2
21	19	2	1	5	3	4	5	2	2	5	5	5	5	3	5	2	4	4	3	3	2	4
22	20	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	4	3	5
23	21	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5
24	22	5	2	2	5	5	5	1	2	5	2	1	1	1	2	1	5	3	5	2	2	2
25	23	2	1	5	3	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	2	4	4	3	3	2	4

Fuente: Respuestas de la encuesta efectuada a los colaboradores


Carta de autorización de la entidad de estudio

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Juan Jose Piñan Sevilla con DNI 09743438 – Gerente General de la empresa PASSION FRESH S.A.C. con RUC 20549515071, otorgo el consentimiento informado para realizar el trabajo de investigación a la Sra. Silvia Isabel Caycho Bando identificada con DNI 45484837, estudiante de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo campus Lima Norte.

La presente autorización es para poder aplicar el instrumento de evaluación de este modo recabar información para el desarrollo del trabajo de investigación titulado "Compromiso organizacional y la carga laboral en los colaboradores de PASSION FRESH S.A.C., La Victoria, 2020".

Para tal efecto firmo y sello el presente documento.



Juan Jose Piñan Sevilla
Gerente General
PASSION FRESH S.A.C.

*Juan Piñan Sevilla
Gerente General
DNI 09743438
PASSION FRESH S.A.C.*