

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Carga de trabajo y compromiso laboral en trabajadores de la  
Oficina Descentralizada de Procesos Electorales**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con  
Mención en Gestión Empresarial

**Autor:**

Gina Nalda Parado Aquino  
César Nuñez Amambal

**Asesor:**

Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, diciembre del 2022

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

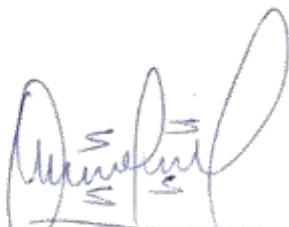
Yo, Mtro. José Joel Cruz Tarrillo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CARGA DE TRABAJO Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA OFICINA DESCENTRALIZADA DE PROCESOS ELECTORALES”** constituye la memoria que presenta los Bachiller(es) Gina Nalda Parado Aquino y César Nuñez Amambal para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 07 días del mes de febrero del año 2022.



Mtro. José Joel Cruz Tarrillo  
ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACION

---

Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 13 día(s) del mes de diciembre del año 2021 siendo las 08:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates**, el (la) secretario(a): **Mtro. David Troya Palomino**, y los demás miembros, **Mtro. Amado Arce Cobefias**, **Mtro Robin Alexander Diaz Saavedra**, y el asesor(a): **Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

“Carga de trabajo y compromiso laboral en trabajadores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales”

de los (las) bachiller (es): a) **Gina Naida Parado Aquino** b) **César Nuñez Amambal** c)..... Conducente a la obtención del título profesional de:

**Lic. Administración – Mención: Gestión Empresarial**

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Gina Naida Parado Aquino**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno


Bachiller (b): **César Nuñez Amambal**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Bachiller (c): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

..... Presidente/a		.....  Secretario/a		
..... Asesor	..... Miembro	..... Miembro		
..... Bachiller (a)	..... Bachiller (b)	..... Bachiller (c)		

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre carga de trabajo y compromiso laboral en los trabajadores públicos de Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la ciudad de Coronel Portillo, 2020. Estudio de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Los participantes del estudio son 231 trabajadores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la ciudad de Coronel Portillo (ODPE), de ambos sexos. La variable carga laboral fue evaluada mediante la Escala de Carga de Trabajo (ECT) validada para trabajadores peruanos por Calderón De la Cruz et al. (2018) Para el compromiso laboral se utilizó la escala de work engagement que evalúa el compromiso con el trabajo. La escala fue validada al español por Lupano Perugini et al. (2017) El 54,1% de los trabajadores se ubican en un nivel promedio de compromiso laboral; de igual manera en la dimensión atención, absorción y energía (55,4%, 56,7% y 47,6% respectivamente). Se encontró además que no existe relación significativa entre la carga laboral y el compromiso laboral ( $\rho = .081$ ,  $p = 0.22$ ). Los resultados indican la independencia del compromiso laboral frente a la carga laboral de los trabajadores.

**Palabras claves:** Carga de trabajo, compromiso laboral, empleados laborales, servidores públicos, sobrecarga laboral.

## Abstract

The objective was to determine the relationship between workload and work commitment in the workers of the Decentralized Office of Electoral Processes of the city of Coronel Portillo, 2020. The data of 231 workers of the Decentralized Office of Electoral Processes of the city were analyzed Coronel Portillo (ODPE), of both sexes. The workload variable was evaluated using the Workload Scale (ECT) validated for Peruvian workers by Calderón De la Cruz et al. (2018). For work commitment, the work engagement scale was used, which assesses commitment to work. The scale was validated in Spanish by Lupano Perugini et al. (2017). 54.1% of the workers have an average level of work commitment; in the same way, in the attention, absorption and energy dimensions (55.4%, 56.7% and 47.6% respectively). It was also found that there is no significant relationship between workload and work commitment ( $\rho = .081$ ,  $p = 0.22$ ). The results indicate the independence of the work commitment compared to the workload of the workers.

**Keywords:** Workload, work commitment, work employees, public servants, work overload.

## Introducción

La investigación sobre el compromiso laboral se ha revitalizado en las últimas décadas brindando apoyo tanto a los empleados como a las organizaciones (Bailey et al., 2017). De acuerdo con la teoría de la demanda-recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2017) estas pueden verse afectadas por las percepciones de los empleados sobre estas demandas (Zapf et al., 1996). Es así que los empleados agotados pueden percibir solicitudes laborales relativamente altas y quejarse de que su carga de trabajo crea un compromiso laboral negativo (González-Morales et al., 2012). Una gran cantidad de estudios desde diferentes metodologías han apoyado esta teoría y descubierto que la carga laboral es importante para el compromiso laboral (Abualigah et al., 2021; Zhang et al., 2021). Sin embargo, se sabe poco sobre esta relación entre la carga laboral y el compromiso laboral en Latinoamérica y menos en el contexto peruano. La pregunta central es si la carga laboral es un impulsor para el compromiso laboral siguiendo la teoría de las demandas-recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2008).

Se ha visto que la globalización ha impactado en el mundo empresarial a través de la competitividad, es por ello que las empresas buscan estudiar y analizar varios factores que determinan el éxito o fracaso de sus objetivos, en este contexto el compromiso laboral es un factor trascendental, ya que es la base para asegurar la productividad y permanencia de los trabajadores de una organización (Meyer & Allen, 1991).

Dentro de los objetivos organizacionales se encuentra la necesidad de una fuerza laboral comprometida (Boikanyo & Heyns, 2019). Esta meta organizacional está asociada a la carga laboral, la satisfacción laboral entre otros. En este sentido, es importante desarrollar estudios que puedan analizar la fenomenología del compromiso de los trabajadores y que se ha visto como una necesidad de estudio por parte de diversos estudios (Saks, 2017).

El estado actual de conocimiento sobre carga laboral y compromiso organizacional observan a De Cuyper y De Witte (2006) quienes realizaron un estudio entre autonomía, carga de trabajo para medir el efecto en el compromiso laboral llegando a la conclusión que la carga de trabajo no fue predictiva en su relación con el compromiso laboral. Hallberg et al. (2007) incidieron en el aspecto de como el agotamiento laboral fruto de la carga laboral influye en el compromiso laboral, concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa alta. A partir de allí se han desarrollado numerosos trabajos, siempre colocando la variable carga laboral y su relación con el compromiso laboral (Funke et al., 2012; Kantén & Sadullah, 2012; Keyko et al., 2016). A nivel latinoamericano, los trabajos se han desarrollado a nivel de tesis enfatizando el efecto de la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional (Aliaga, 2020).

En Perú, debido al COVID-19 se observa diversos cambios concernientes a la relación de los trabajadores con sus organizaciones, donde se muestra que del 73% de colaboradores su carga laboral se vio incrementada de 1 a 5 horas diarias (Tello, 2021). Este problema se manifiesta en secuelas emocionales como la depresión o síntomas de estrés (Huyghebaert et al., 2018) lo que finalmente genera un bajo nivel de compromiso laboral, el cual en Perú, el 87% de empresas lo considera como el principal problema (Diario Gestión, 2015).

A nivel conceptual, la carga de trabajo se puede definir como la proporción de recursos necesarios para lograr tareas con los recursos que el ser humano tiene disponible para dedicar a la tarea (Heard et al., 2018). Este constructo es multidimensional y complejo (Weinger et al., 2004). Es por ello que carga de trabajo se considera como una sobrecarga resultante de los requisitos de trabajo que exceden el límite humano, donde el individuo tiene que practicar una gran cantidad de trabajos y completarlos en un período determinado, o un tiempo de trabajo prolongado que hace que el cuerpo o el espíritu no puedan soportar la carga (Ippolito et al., 2010).

Por el lado del compromiso laboral se define con mayor frecuencia como un óptimo estado laboral distinguido por la dedicación, el vigor y la absorción (Keyko et al., 2016), se refiere a un estado afectivo-cognitivo positivo de suprema satisfacción. El compromiso de la empresa con el empleado (compromiso organizacional) señala las expectativas de los empleados de ser confiables y respetados y sentir que vale la pena "hacer un esfuerzo adicional" hacia la organización. Además, implica expectativas de la organización de que sus empleados harán su trabajo lo mejor que puedan y que serán leales y dedicados a la organización (Viljoen & Rothmann, 2009).

Autores como Montani et al. (2020) recomendaron que la relación entre estas variables no se comprende bien y que existe una necesidad y brecha de investigación de realizar trabajos analizando la influencia de la carga de trabajo y el compromiso laboral, a través de la pregunta: ¿En qué medida se relaciona la carga de trabajo con el compromiso laboral en trabajadores?.

Este estudio se propone investigar la relación de la carga de trabajo con el compromiso laboral. Tanto para la teoría como en la práctica, es valioso identificar esta relación especialmente en el contexto de la COVID-19. Recientemente, la teoría de la demanda-recursos laborales ha sido cuestionada (van Veldhoven et al., 2017). A pesar de los numerosos estudios sobre la carga laboral y el compromiso laboral, hasta el momento, ningún estudio se ha realizado desde el contexto peruano. Por lo tanto, no se conoce esta relación entre las variables carga laboral y compromiso laboral entre trabajadores peruanos y este estudio pretende cerrar esta brecha de conocimiento.

Teniendo en cuenta que el aporte peruano representa un área poco estudiada de la literatura, a pesar de la abundancia de trabajos a nivel de tesis, pero con poco efecto en trabajos de corriente principal que se encuentran en revistas indizadas. En este sentido busca como objetivo determinar la relación que pueda existir entre carga de trabajo y el compromiso laboral en los colaboradores de Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la ciudad de Coronel Portillo, 2020, lo que permitirá contribuir a la ciencia, dentro del campo organizacional.

## **Metodología**

### **Diseño**

El diseño que se utilizó es no experimental con corte transversal, porque no se manipula variable alguna, además los datos se recogieron en un mismo momento (Ato et al., 2013). Los estudios transversales observan una población en un solo punto en el tiempo, como tomar una porción o una sección transversal de un grupo, y las variables se registran para cada participante (Sedgwick, 2014).

### **Tipo y nivel de estudio**

El tipo de la presente investigación es correlacional (Becker et al., 2016) porque busca analizar dos variables tanto carga laboral y compromiso laboral. Se utilizó el análisis de correlación no paramétrico de Spearman para establecer la posible existencia de una relación entre las escalas. Este procedimiento se aplica con el fin de evaluar el grado en que las variables cuantitativas están relacionadas linealmente en una muestra (Maxwell & Moores, 2007). Así mismo es de nivel Relacional, porque hace uso de la estadística bivariada, específicamente un análisis de correlación.

### **Participantes**

Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional. El muestreo de conveniencia se define como un método adoptado por los investigadores en el que recopilan datos de investigación de mercado de un grupo de encuestados convenientemente disponible. Es la técnica de muestreo más utilizada, ya que es increíblemente rápida, sencilla y económica. En muchos casos, los miembros son fácilmente accesibles para formar parte de la muestra. (Schreuder et al., 2001).

La población objetivo del estudio fueron los colaboradores de la ODPE de la ciudad de Coronel Portillo. Para el desarrollo del presente estudio se contó con la participación voluntaria de 231 colaboradores, como criterios de inclusión se tuvo en cuenta; trabajadores de ambos sexos, como criterio de exclusión para este estudio, fueron los trabajadores que por motivos de la COVID 19 no pudieron participar, de estos el 52,4% son de género masculino y 47,6% del género femenino; cuyas edades oscilaron entre 18 y 60 años.

## **Medición: instrumentos**

Para poder recolectar datos para la investigación se empleó la Escala de Carga de Trabajo (ECT) aprobada para trabajadores peruanos por Calderón De la Cruz et al. (2018). La ECT evalúa la carga de trabajo de los empleados de una organización. Está compuesta por 6 ítems, con alternativas de respuesta tipo Likert: 0 (nunca), 1 (raramente: algunas veces al año), 2 (a veces: algunas veces al mes), 3 (frecuentemente: algunas veces por semana) y 4 (muy frecuentemente: todos los días). Por otro lado, la ECT en el presente estudio ha demostrado ser válida y confiable ( $\alpha = .80$ ).

Para recolectar datos para la variable del compromiso laboral se empleó la escala de Work Engagement (EWE; Salanova & Schaufeli, 2008) que evalúa el compromiso con el trabajo. La escala ha sido validada al español por Lupano Perugini et al. (2017), se utilizó la escala validada a contexto peruano por Rosillo (2019), está organizada por 11 preguntas, con alternativas de respuesta de tipo Likert: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). Los datos recolectados en el presente estudio permitieron corroborar que la escala es válida y confiable ( $\alpha = .82$ ).

## **Procedimiento recojo de datos**

En la primera etapa, se solicitó a la jefatura de la ODPE de la ciudad de Coronel Portillo el permiso para realizar el estudio. En la segunda etapa, se elaboró un enlace virtual a través de Google form presentando el objetivo del estudio, y las preguntas de los instrumentos de medición. En la tercera etapa se envió el link a los trabajadores donde se presentó el consentimiento informado, se indicó que la participación era exclusivamente voluntaria y de carácter anónimo.

## **Procesamiento de análisis de datos**

Los datos obtenidos mediante Google form se exportaron al software estadístico más conocido como SPSS para la versión 25.00 de Windows, Primero, se determinó la consistencia interna de ambos cuestionarios mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Domínguez-Lara & Merino-Soto, 2015). Segundo, se observó el comportamiento descriptivo a través de frecuencias y porcentajes. Tercero, se empleó el estadístico Kolmogórov-Smirnov (K-S) para analizar la distribución de los datos (Lilliefors, 1969), teniendo como resultado una distribución de datos no normales ( $p \leq 0.05$ ), por lo cual se empleó la estadística no paramétrica. Por último, se analizó la correlación entre ambas variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman (Schmid & Schmidt, 2007) debido a que los datos no presentan normalidad con la finalidad de dar respuesta a los objetivos del estudio.

## **Aspectos éticos**



En todo momento fueron considerados los criterios éticos, respetando los valores de transparencia, honestidad y respeto. Antes de completar los enlaces correspondientes se solicitó el permiso institucional, asimismo, se solicitó a los participantes que puedan brindar su conformidad a través del consentimiento informado en el cual se les comunicó sobre los fines del estudio y se enfatizó que la participación era completamente voluntaria y anónima, además de los procedimientos administrativos en todo momento se siguió la declaración de Helsinki.

## Resultados

### Análisis descriptivos sociodemográficos

La Tabla 1 muestra que, del total de participantes el 52,4% son varones mientras que el 47,6% mujeres. Respecto a su edad, el 51,9% tiene 18 y 30 años de edad y el 48,1% se ubica entre 31 y 60 años. Por otro lado, el 56,3% es soltero, el 22,1% es casado. En cuanto a la condición laboral, se encontró que el 93,1% es contratado y el 6,9% nombrado.

**Tabla 1.**

*Características sociodemográficas de los participantes*

Características		n	%
Genero	Femenino	110	47,6
	Masculino	121	52,4
Edad	18 – 30 años	120	51,9
	31 – 60 años	111	48,1
Estado civil	Casado	51	22,1
	Conviviente	42	18,2
	Divorciado	5	2,2
	Soltero	130	56,3
	Viudo	3	1,3
Condición laboral	Contratado	215	93,1
	Nombrado	16	6,9

### Análisis descriptivo de carga laboral

La Tabla 2, muestra los niveles existentes de carga laboral en los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales de la ciudad de Coronel Portillo.

**Tabla 2.**

### *Niveles de carga laboral de los colaboradores de la ODPE*

Variables	Bajo		Promedio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Carga laboral	51	22,1%	111	48,1%	69	29,9%

En la Tabla 2, se aprecia que la carga laboral de los trabajadores se ubica en un nivel promedio (48,1%). Asimismo, el 22,1% en un bajo nivel y el 29,9% en un nivel alto.

### *Análisis descriptivo de compromiso laboral y dimensiones*

La Tabla 3, se observa los niveles existentes de compromiso laboral de los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos electorales de la ciudad de Coronel Portillo.

#### **Tabla 3.**

### *Niveles de compromiso laboral de los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales.*

Variables	Bajo		Promedio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso laboral	40	17,3%	123	53,2%	68	29,4%
Atención	26	11,3%	128	55,4%	77	33,3%
Absorción	38	16,5%	113	48,9%	80	34,6%
Energía	51	22,1%	110	47,6%	70	30,3%

Respecto al compromiso laboral, se observa en la Tabla 3, el 53,2% de los trabajadores se ubican en un nivel promedio seguido de un 29,4% con un alto nivel mientras que el 17,3% en un bajo nivel. En lo referente a la dimensión atención, se aprecia que el 55,4% se encuentra en un nivel promedio, del mismo modo en la dimensión absorción y energía (48,9% y 47,6% respectivamente).

#### **Prueba de normalidad**

El estadístico Kolmogorov-Smirnov (K-S) de bondad de ajuste, reporta que ambas variables de investigación no tienen distribución normal ( $p \leq 0.05$ ). Por lo que, para responder a los objetivos del estudio se utilizó estadísticos no paramétricos (Tabla 4).

**Tabla 4.**

*Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio.*

Variable	Media	D.E.	K-S
Carga de trabajo	16,07	4,529	,075
Compromiso laboral	41,84	6,223	,078
Atención	11,60	1,960	,122
Absorción	14,14	2,654	,102
Energía	16,09	2,612	,148

### **Análisis de correlación**

Luego de realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S) de ambas variables y sus respectivas dimensiones, se determinó que los datos no tienen una distribución normal (Lilliefors, 1969) es por ello que se utilizó la prueba estadística Spearman para determinar la relación de las dos variables de estudio, donde el rho oscila entre -1 y +1, cuando estos valores se encuentran más cerca de 1 indican una correlación fuerte y positiva, mientras que si se acercan más a -1 indican una correlación fuerte y negativa, numero próximos a 0 señalan que no hay correlación (Schmid & Schmidt, 2007).

Se observa en la Tabla 5, que no hay ninguna relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el compromiso laboral ( $\rho = .081$ ,  $p = 0.22$ ) en los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la ciudad de Coronel Portillo. Por otro lado, se aprecia que la carga laboral si se relaciona de manera positiva y significativamente con la atención y energía ( $p = 0.00$ ). Mientras la correlación entre carga de trabajo y absorción es inversa ( $p = 0.00$ ).

**Tabla 5.**

*Coeficientes de correlación entre carga laboral y compromiso laboral*

	Carga laboral	
	rho	p
Compromiso laboral	.081	0.221
Atención	.220**	0.000
Absorción	-.225**	0.000
Energía	.147*	0.026

\*\* La correlación es significativa a nivel 0.01

\* La correlación es significativa a nivel 0.05

### Discusión

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre carga de trabajo y compromiso laboral en los trabajadores de Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de la ciudad de Coronel Portillo, 2020. Con los resultados obtenidos, la carga laboral de los trabajadores se ubica en un nivel promedio, el nivel de la variable compromiso laboral se mantuvo en un nivel moderado. Asimismo, en cuanto a la relación encontrada de las variables de estudio, el valor p, al tener un nivel mayor que 0,05, muestra que no hay una diferencia significativa en las variables Carga laboral y Compromiso laboral.

Resultados similares se obtuvieron en la investigación de Silman (2014) quien concuerda que el ambiente laboral es importante mantener un nivel de autonomía y ejercer un impacto significativo con el compromiso laboral. Los investigadores encontraron que un porcentaje bastante alto corresponde a trabajadores contratados (93,1%) lo que muestra la alta rotación de este tipo de organismos públicos y que sin duda infieren en los resultados de la investigación. Por otro lado, Gao y Sai (2020) encontraron niveles parejos entre hombres como mujeres, dato que debe analizarse ya que en el caso de las mujeres han experimentado una fuerte carga laboral y carga doméstica.

Es importante destacar estudios previos que muestran que una mayor carga horaria está relacionada con problemas de depresión lo que afecta el compromiso de los trabajadores (Gomes & Quintão, 2012). El compromiso laboral ha estado presente en estudios laborales (Hallberg et al., 2007), sin embargo, son los tratamientos laborales como la carga laboral los que muestran relación con el compromiso laboral (Mérida-lópez & Extremera, 2020). También, Montani et al. (2020) mencionaron que el nivel de compromiso laboral dependía del rango jerárquico alcanzado en la empresa. En esta institución investigada, la gran mayoría de trabajadores no responden a estos rangos jerárquicos lo que afecta los índices de

correlación, ya que es diferente analizar instituciones privadas, con un elevado número de trabajadores empleados en situación estable que por lo general comparten los objetivos de la institución, ya que han estado trabajando en ella durante muchos años. Por ello, es probable encontrar que ambas variables mantienen independencia entre ellas, y que, si una variable mejora su nivel no necesariamente representa un cambio en la otra. Este resultado está acorde a lo encontrado por Matthews et al., (2019) quienes mostraron que la carga laboral y los desafíos que se tienen en relación a ella, puede que sean acompañados de un menor o mayor compromiso laboral.

Estudios similares muestran, asimismo, los efectos del agotamiento en relación al compromiso laboral, lo que lleva a los trabajadores a reducir su nivel de productividad (Bhatia & Mohsin, 2020) experimentar agotamiento (Babic et al., 2020). En esta investigación los trabajadores dejaron ver un nivel de agotamiento cercano a la tercera parte de la muestra, lo que representa un grupo importante de trabajadores que se encuentran muy cansados y con sobrecarga laboral. Es importante también observar que estos resultados son diferentes a otros estudios donde las percepciones de la carga de trabajo tienen una influencia positiva en el compromiso del trabajador (Firdaus et al., 2019). Además, investigaciones previas indican que las relaciones de trabajo comprensivas, el nivel de trabajo y la carga de trabajo son factores importantes en el entorno laboral (Sahito & Vaisanen, 2020). Del mismo modo, en Papua, se encontró un efecto significativo de la carga laboral sobre el agotamiento en maestros de nivel primario (Werang, 2017). Otros estudios destacan que el compromiso de los empleados se ve muy afectado por la carga de trabajo (Hallberg et al., 2007).

En la literatura académica, se muestra que la carga laboral se asocia positivamente con otras variables como el conflicto trabajo-familia, fatiga mental y síntomas físicos y psicológicos (Huyghebaert et al., 2018) o la felicidad en el trabajo, esto muestra la importancia de realizar estudios incluyendo estas otras variables. Además, dentro del entorno laboral, los horarios son los que influyen directa o indirectamente en el compromiso laboral (De Simone et al., 2014).

Algunas implicaciones prácticas que salen de estos estudios es el hecho de que las instituciones deben reinventar sus culturas laborales mediante la adopción de mejores prácticas laborales que incorporen afianzamiento continuo de horarios, flexibilidad de horarios y reducción de la carga horaria (Mafini, 2014), además de un análisis de la rotación, contrato y empleabilidad de los trabajadores. Son las presiones y la carga de trabajo los factores que restringen el uso del horario flexible, el cual es bastante beneficioso en relación

a la productividad y el compromiso laboral (Jackson & Fransman, 2018), y que finalmente, son las principales fuentes de estrés junto con las finanzas en el mercado profesional.

Teniendo como objetivo mejorar el compromiso de los trabajadores es importante desarrollar programas basados en estrategias de afrontamiento junto con la educación y equilibrio en la carga de trabajo (Stapleton et al., 2020). Además, considerar que la carga de trabajo en los contratos a medio tiempo no altera sustancialmente el compromiso laboral (De Cuyper & De Witte, 2006) y que en el caso de trabajadores virtuales algunos estudios muestran que se encuentran en mejores condiciones de controlar la carga laboral y por lo tanto, esta no tendrían relación con el compromiso organizacional (Ahuja et al., 2002)

Existen algunas limitaciones de este estudio, primero en relación a la muestra tomada que fue sólo de 231 participantes. Consideramos importante desarrollar estudios con una muestra más significativa, que pueda empoderar los hallazgos de esta investigación. Con respecto a la participación, esta fue voluntaria y virtual y es probable que algunos participantes tuvieran alguna motivación de mantenerse en sus propias experiencias laborales. Por último, al tratarse de un estudio transversal, en el cual los datos se toman en un solo momento, es importante desarrollar estudios longitudinales para encontrar otras aristas relacionadas a la investigación.

### **Conclusión**

En relación a los resultados obtenidos y a pesar de las dificultades presentadas para el desarrollo de la investigación por el contexto actual en el que se vive, los hallazgos encontrados ponen de manifiesto que, el compromiso laboral de los colaboradores de la ODPE de Coronel Portillo no se ve afectada directamente por la carga laboral.

Sin embargo, si se encontró relación existente entre el compromiso laboral y las dimensiones atención y energía ( $p = 0.00$ ) de la carga laboral. Hallazgo distinto en cuanto a la dimensión absorción, la cual fue inversa. Este resultado permite complementar desde la teoría de la demanda-recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2017), ya que permite hacer predicciones más específicas con respecto a la carga laboral en su relación con el compromiso organizacional. Esta información se puede utilizar en la planificación de intervenciones para impulsar el compromiso laboral. Estudios futuros podrían prestar mayor atención a la dimensión atención y energía ya que según el presente estudio se relaciona más con el compromiso laboral.

### **Referencias**

Abualigah, A., Davies, J., & Harrington, S. (2021). Religiosity and work engagement:

- workload as a moderator. *Stress and health*, 37(5), 862–870.  
<https://doi.org/10.1002/smi.3042>
- Ahuja, M., Chudoba, K. M., George, J. F., Kacmar, C., & McKnight, H. (2002). Overworked and isolated? Predicting the effect of work-family conflict, autonomy, and workload on organizational commitment and turnover of virtual workers. *Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2002-Janua(c)*, 3586–3593. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2002.994454>
- Aliaga, L. (2020). *Sobrecarga laboral y compromiso organizacional de los tecnólogos médicos en un Hospital Nivel 3 – La Victoria, 2020* [Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47527/Aliaga\\_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47527/Aliaga_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Babic, A., Gillis, N., & Hansez, I. (2020). Work-to-family interface and well-being: The role of workload, emotional load, support and recognition from supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1628>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International journal of management reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Becker, T. E., Atinc, G., Breugh, J. A., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of organizational behavior*, 37(2), 157–167. <https://doi.org/10.1002/job.2053>
- Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). Determinants of college teachers' happiness- A comprehensive review. *Journal of critical reviews*, 7(09), 9–17. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.02>
- Boikanyo, D. H., & Heyns, M. M. (2019). The effect of work engagement on total quality management practices in a petrochemical organisation. *South African Journal of Economic and management Sciences*, 22(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2334>
- Calderón De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 21(3), 123–127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441–459. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.441>
- De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research Quality Life*, 9, 831–861. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9272-4>
- Diario Gestión. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Domínguez-Lara, S. A., & Merino-Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los

- intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 13(2), 1326–1328.  
<http://www.redalyc.org/pdf/773/77340728053.pdf>
- Firdaus, R. A., Akuba, S. F., & Purnamasari, D. (2019). The Influence of Motivation, Leadership and Perceived Workload as Intervening on Teacher Commitment. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 5(3), 268.  
<https://doi.org/10.26858/est.v5i3.10847>
- Funke, G. J., Knott, B. A., Salas, E., Pavlas, D., & Strang, A. J. (2012). Conceptualization and Measurement of Team Workload. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 54(1), 36–51.  
<https://doi.org/10.1177/0018720811427901>
- Gao, G., & Sai, L. (2020). Towards a ‘virtual’ world: Social isolation and struggles during the COVID-19 pandemic as single women living alone. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 754–762. <https://doi.org/10.1111/gwao.12468>
- Gomes, A. P. R., & Quintão, S. D. R. (2012). Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. *Análise Psicológica*, 29(2), 335–344.  
<https://doi.org/10.14417/ap.56>
- González-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Bliese, P. D. (2012). Perceived collective burnout: a multilevel explanation of burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 43–61. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.542808>
- Hallberg, U., Johansson, G., & Schaufeli, W. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135–142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x>
- Heard, J., Harriott, C. E., & Adams, J. A. (2018). A Survey of Workload Assessment Algorithms. *IEEE Transactions on Human-Machine Systems*, 48(5), 434–451.  
<https://doi.org/10.1109/THMS.2017.2782483>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers’ functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601–611.  
<https://doi.org/10.1002/smi.2820>
- Ippolito, M., Hines, D., Mahmood, S., & Córdoba, J. (2010). Pathways Between Marriage and Parenting for Wives and Husbands: The Role of Coparenting. *Family Process*, 49(1), 59–73. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2010.01308.x>
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142–164. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>
- Lilliefors, H. W. (1969). On the Kolmogorov-Smirnov Test for the exponential distribution with Mean Unknown. *Journal of the American Statistical Association*, 64(325), 387–389. <https://doi.org/10.1080/01621459.1969.10500983>
- Lupano Perugini, M. L., De la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127.  
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>



- Mafini, C. (2014). Tracking the employee satisfaction-life satisfaction binary: The case of South African academics. *SA Journal of Industrial Psychology*, *40*(2), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i2.1181>
- Matthews, G., De Winter, J., & Hancock, P. A. (2019). What do subjective workload scales really measure? Operational and representational solutions to divergence of workload measures. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, *0*(0), 1–31. <https://doi.org/10.1080/1463922X.2018.1547459>
- Maxwell, J. P., & Moores, E. (2007). The development of a short scale measuring aggressiveness and anger in competitive athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, *8*(2), 179–193. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.03.002>
- Mérida-lópez, S., & Extremera, N. (2020). The Interplay of Emotional Intelligence Abilities and Work Engagement on Job and Life Satisfaction : Which Emotional Abilities Matter Most for Secondary-School Teachers ? *Frontiers in Psychology*, *11*(October 2020), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.563634>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, *73*(1), 59–93. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2020). A literature review on teachers’ job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education*, *8*(1), 3–34. <https://doi.org/10.1002/rev3.3159>
- Saks, A. M. (2017). Translating Employee Engagement Research into Practice. *Organizational Dynamics*, *46*(2), 76–86. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.003>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Schmid, F., & Schmidt, R. (2007). Multivariate extensions of Spearman’s rho and related statistics. *Statistics & Probability Letters*, *77*(4), 407–416. <https://doi.org/10.1016/j.spl.2006.08.007>
- Schreuder, H. T., Gregoire, T. G., & Weyer, J. P. (2001). For what applications can probability and non-probability sampling be used? *Environmental Monitoring and Assessment*, *66*(3), 281–291. <https://doi.org/10.1023/A:1006316418865>
- Sedgwick, P. (2014). Cross sectional studies: advantages and disadvantages. *BMJ*, *348*(mar26 2), g2276–g2276. <https://doi.org/10.1136/bmj.g2276>
- Silman, F. (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *South African Journal of Education*, *34*(3), 1–5. <https://doi.org/10.15700/201409161119>
- Stapleton, P., Garby, S., & Sabot, D. (2020). Psychological distress and coping styles in teachers: A preliminary study. *Australian Journal of Education*, *64*(2), 127–146. <https://doi.org/10.1177/0004944120908960>
- Tello, L. (2021, mayo). El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/>
- van Veldhoven, M., Van den Broeck, A., Daniels, K., Bakker, A. B., Tavares, S. M., & Ogbonnaya, C. (2017). Why, When, and for whom are job resources beneficial? *Applied Psychology*, *66*(2), 353–356. <https://doi.org/10.1111/apps.12097>

- Viljoen, J. P., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, ill health and organisational commitment of employees at a university of technology. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.730>
- Weinger, M. B., Reddy, S. B., & Slagle, J. M. (2004). Multiple Measures of Anesthesia Workload During Teaching and Nonteaching Cases. *Anesthesia & Analgesia*, 98(5), 1419–1425. <https://doi.org/10.1213/01.ANE.0000106838.66901.D2>
- Werang, B. (2017). The effect of workload, individual characteristics, and school climate on teachers' emotional exhaustion in elementary schools of Papua. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 37(3), 457–469. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/cp.v38i3.20635>
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 145–169. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.145>
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1584–1595. <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>