



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Carga laboral y rendimiento laboral de los colaboradores del
programa nacional Cuna Mas, Lima 2022**

AUTORA:

Yanayaco Chinchay, Rosa Isabel (orcid.org/0000-0001-7921-2644)

ASESOR:

MBA. Gonzales Cruz, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-6658-8666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este estudio fue dedicado a Dios que me ha dado fuerza para poder seguir adelante y enfrentar con valentía aquellas situaciones complejas presentadas a lo largo de mi vida, a mi abuelita Rosa Griselda de la Cruz Madrid que está en el cielo, quien siempre me cuidó, crió y apoyó incondicionalmente, brindándome la fuerza para alcanzar mis metas profesionales.

Agradecimiento

Agradecida con Dios, debido a todo lo brindado, en mi trabajo, en mi salud y en toda mi vida, por las maravillosas personas que puso en mi camino, que tanto me han ayudado en la elaboración de esta investigación; especialmente a mi madre, a mi prima, y amigos. También agradezco a mis asesores, quienes siempre estuvieron aptos a apoyarme, por su dedicación y comprensión, hasta el final de la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. variables y operacionalización	16
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla N°1: Operacionalización de Carga Laboral	16
Tabla N°2: Operacionalización de Rendimiento Laboral	17
Tabla N°3: Tipos de colaboradores que participaran en la investigación	18
Tabla N°4: Validez del contenido de los instrumentos	20
Tabla N° 5: Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk para la variable carga laboral y sus dimensiones	21
TablaN° 6 : Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk para la variable rendimiento laboral y sus dimensiones	22
Tabla N°7. Niveles de la variable Carga Laboral	23
Tabla 8. Niveles de la Carga Laboral según sus dimensiones	24
Tabla N° 9. Niveles de la variable Rendimiento Laboral	26
Tabla N° 10. Niveles de la variable Rendimiento Laboral según sus dimensiones	27
Tabla N° 11. Contrastación de la hipótesis general	30
Tabla N°12: Contrastación de la primera variable Especifica	30
Tabla N°13: Contrastación de la segunda variable Especifica	31
Tabla N° 14: Contrastación de la tercera variable Especifica	32

Índice de figuras

Figura N° 1: Niveles de la variable Carga Laboral	23
Figura N° 2: Niveles de la Carga Laboral según sus dimensiones	25
Figura N° 3: Niveles del Rendimiento Laboral	26
Figura N° 4: Niveles del Rendimiento Laboral según dimensiones	28

Resumen

El presente Trabajo asumió como objetivo principal determinar la relación entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Esta Investigación fue de tipo básica, presento un diseño de investigación no experimental, fue descriptivo correlacional, de igual manera fue transversal o transaccional, siendo también cuantitativa, asimismo la población y muestra estuvo conformada por 40 colaboradores de las carreras de psicología, educación, arquitectura, derecho, enfermería, nutrición, administración, asistentes administrativos y técnicos en informática. La técnica que se aplico fue la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario, el cual estuvo conformado por 21 preguntas, tanto para la variable carga laboral como para el rendimiento laboral, La confiabilidad se confirmó a través de la evaluación Alfa de Cronbach obteniéndose en la carga laboral una puntuación de 0,735 de igual manera en el rendimiento laboral se obtuvo 0,930 indicando que estos instrumentos eran fiables y aptos para la aplicación. Por lo que se concluyó que al evaluar el grado de relación entre las variables se obtiene un valor de correlación de Pearson de 0.523, indicando que existe una relación negativa media, es decir que a mayor carga laboral en los colaboradores hay moderado rendimiento Laboral.

Palabras clave: carga laboral, carga física, carga mental, competencia laboral, calidad, productividad y rendimiento laboral.

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between the Workload and the Labor Performance of the collaborators of the Cuna Mas National Program, Lima 2022.

This research was of a basic type, presented a non-experimental research design, was descriptive correlational, in the same way it was transversal or transactional, being also quantitative, also the population and sample was made up of 40 collaborators of the careers of psychology, education, architecture, law, nursing, nutrition, administration, administrative assistants and technicians in computing. The technique that was applied was the survey, having as an instrument the questionnaire, which was made up of 21 questions, both for the variable workload and for work performance, Reliability was confirmed through the Cronbach's Alpha evaluation obtaining in the workload a score of 0.735 in the same way in the work performance was obtained 0.930 indicating that these instruments were reliable and suitable for the application. Therefore, it was concluded that when evaluating the degree of relationship between the variables, a Pearson correlation value of 0.523 is obtained, indicating that there is an average negative relationship, that is, the greater the workload in the collaborators there is moderate labor performance.

Keywords: workload, physical load, mental load, job competence, quality, productivity and work performance.

I. INTRODUCCIÓN

La carga laboral es un problema creciente con consecuencias alarmantes. Ya que puede dañar la salud mental y física de los individuos, afectando directamente el rendimiento laboral. Este fenómeno, nocivo para la salud, se da a gran escala en el ámbito laboral, siendo considerado una gran dificultad en la seguridad y salud. Los niveles de problemas relacionados con la carga laboral están aumentando a medida en el rendimiento laboral, generando que los métodos de trabajo cambien, afectando no solamente la carga física sino también la carga mental. Dado que solo solían requerir esfuerzo físico, ahora requieren agotamiento físico y mental. Afirmando lo expresado por Rodríguez (2020), quien reveló que la carga de trabajo es como una cantidad excesiva de trabajo. Una acumulación de actividades y funciones administrativas y de apoyo al que están sometidos los empleados de las diferentes organizaciones, estos generan sentimientos de fatiga, estrés que afectan el desempeño laboral del empleado en respuesta a los requerimientos de la empresa.

Staff (2017) señaló que la OMS considera a un 75% de empleados mexicanos que sufren carga de trabajo, generando que un 25% padezcan problemas cardíacos, fuertes dolores en la parte lumbar, cansancio mental, fuertes dolores de cabeza, dificultad para concebir el sueño y angustia, ubicando a este país como uno de los primeros con esta dificultad, luego esta con un 73% china, posterior a ello con un 59% EE.UU. En Brasil Cezar et. al (2016) reveló que el 58% de la población presentaron elevados niveles de carga laboral, afectando la salud de los empleados generándoles cansancio físico y mental, ansiedad, malestar corporal, originando consecuencias negativas en el rendimiento laboral.

Taype et. al (2018) indico que en el Perú, los trabajadores durante sus jornadas diarias va incrementado el nivel de trabajo, ocasionando que la carga laboral crezca a un 54.4%, produciendo un bajo rendimiento de los trabajadores en las instituciones, dado que el desgaste físico y mental imposibilitan a los trabajadores en sus funciones. También Vasquez et. al (2019) en una investigación nacional revelo que el 65% de los empleados del estado poseen una excesiva carga de trabajo generando problemas en el rendimiento, afectando el adecuado funcionamiento y organización del estado.

En el ámbito local, la mayoría de empleados debido a las necesidades que tuvieron, hacen todo por un salario, sin darse cuenta las consecuencias que origina el trabajar demasiado y sin descanso. generalmente en la localidad, existen diferentes trabajos, pero en su gran magnitud son trabajos que implican el esfuerzo físico, otros afectan el esfuerzo mental y hay algunos que demandan gran cantidad de esfuerzo físico y mental, sin embargo en la actualidad aún existen trabajos remotos o semi presencial, que demandan gran cantidad de esfuerzo físico y mental, ocasionando en los trabajadores el incumplimiento de sus funciones, limitando y afectando su rendimiento laboral debido a la sobrecarga laboral que presentaron al tener un exceso de trabajo.

En el ámbito internacional Juyumaya (2018) expuso que el rendimiento laboral es una de las principales dificultades que afectaron a las instituciones en Chile, generando que este bajo desempeño logre incumplir con sus metas establecidas, identificando a un 45% de los trabajadores que reportaron sentir falta de trabajo con equipos y un 51% no entregaron los materiales necesarias para desempeñar los cargos y actividades asignados eficientemente, además Vargas et. al (2018) manifestaron que la baja productividad de los empleados se debe a la falta de un entorno laboral adecuado, en el que la mayor parte de los jefes generan una sobrecarga de trabajo.

En el Perú, Leitão et. al (2019) indica que el rendimiento laboral estaba vinculado a la productividad de un empleado en su centro laboral, el cual afecta a una variedad de factores como la salud, las rutinas y el ambiente de trabajo. Para Haider et. al (2018) refiere que es originado a causa de la eficiencia del entorno laboral, relacionado a la tranquilidad entre la vida profesional y personal.

El programa nacional cuna mas los colaboradores que participan en el programa social asumen una tarea muy ardua, dado que desempeñan muchas funciones una de ellas es la gestión administrativa la cual ayuda a garantizar una asistencia de eficacia en los recursos económicos que son proporcionados y manejados por la comunidad, los colaboradores del programa social desarrollan una responsabilidad minuciosa en las comunidades, ocasionando que una gran cantidad de colaboradores presenten distintas dificultades como: incumplimiento con algunas actividades laborales, cansancio, presión en el entorno laboral, angustia, ansiedad, falta de concentración, inseguridad, temor, cambios de estado de ánimos, dolores de cabeza, tensión muscular, todo ello afecta su salud y su rendimiento laboral, lo que origina actualmente que algunos colaboradores presenten su renuncia, debido a la mucha carga laboral que tienen.

El problema que surge en este estudio está relacionado con la realidad que se está dando hoy en día en los programas sociales, producto de la pandemia en nuestro país, ha incrementado el estrés, ansiedad y depresión, afectando nuestra capacidad de funcionamiento, desempeño y salud de los empleados. y especialmente su estado emocional, más aún cuando trabajan semi presencial, dado que asumen doble función trabajo remoto y trabajo presencial, demostrándolo en su incapacidad para llevar a cabo sus actividades con eficacia.

Considerando lo anterior y tomando en cuenta las necesidades del personal del PNCM, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existen entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022? Asimismo, se formuló los siguientes problemas

específicos: ¿Qué relación existe entre la carga laboral, competencia laboral, calidad y productividad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022?

El presente estudio fue justificado porque tiene contribuciones sociales, mejorará la organización, aumentará la efectividad de los empleados, comprometiéndose en ser implementado en toda la entidad, incrementando el cumplimiento de los objetivos, y brindando un servicio de calidad en la comunidad. Tuvo una contribución teórica, porque este estudio ayudo aumentar el conocimiento y la estructura de referencia, proporcionando información importante para resolver el problema, creando opciones alternativas que pueden usarse para prevenir y tratar al personal, también presento una contribución práctica, debido a que servirá como una referencia para la investigación sobre la carga laboral y el rendimiento laboral, siendo un fenómeno nuevo en esta población, ya que no existieron estudios previos.

En el objetivo general, se propuso determinar la relación de la Carga Laboral en el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022, como objetivos específicos tuvimos: determinar la relación que existe entre la carga laboral, competencia laboral, calidad y productividad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

También se plantío una hipótesis general, la cual fue: existe una relación entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022. Las hipótesis específicas fueron: existe relación entre la carga laboral, la competencia laboral, calidad y productividad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes Nacionales, Rojas & Torres (2018), realizaron un estudio de tipo cuantitativa en el cual tuvo como objetivo desarrollar modelos de gestión profesional para reducir la carga de trabajo, asimismo se concluyó que el personal se encontró con una carga de trabajo elevada en la subcategoría de actividades básicas. También Arteaga (2020) desarrollo una investigación de tipo aplicada, que tuvo la finalidad de comprobar la relación de la carga de trabajo y el engagement en los empleados del C.S. concluyéndose, que no hubo relación.

Asimismo Huamán (2019) ejecuto un estudio de tipo aplicada y cuantitativo. Teniendo como propósito indagar la cantidad de sobrecarga de trabajo de los empleados de salud, como conclusión se obtuvo una sobrecarga media en la sub categoría mental y físico. De igual manera Gil (2019) ostento un estudio de tipo aplicado, en el cual tuvo por finalidad evaluar la influencia de la carga laboral en el ambiente de trabajo a los empleados de una entidad, concluyendo que el estrés físico y mental afecta fuertemente en el bienestar, igualmente se encontró un alto nivel en la fuerza física y describe la intensidad del esfuerzo físico y mental durante la jornada laboral.

Jáuregui (2018) tuvo como finalidad determinar en su investigación como influye el estrés en el desempeño laboral del personal, concluyendo que la carga en el trabajo incide negativamente en la baja productividad.

En el contexto internacional, Babic et. al (2020) desarrollo un estudio transversal, teniendo como finalidad indagar la relación de la carga emocional y la carga de trabajo, concluyéndose que es necesario crear un entorno laboral efectivo, agradable y placentero, en cualquier forma, con oportunidades adicionales de aprendizaje y cargas de trabajo normales. promoviendo la felicidad de los empleados mejorando los horarios, erradicando el cansancio y agotamiento físico.

Para Castillo et. al (2019), su estudio fue cuantitativo, teniendo como propósito descubrir la relación que existe entre la carga física y el estrés, concluyendo que existe un mayor rango de actividad individual, siendo un factor protector para los síntomas musculoesqueléticos. Por lo tanto, los centros laborales tienen que promover empleos generando el incremento de complacencia personal y profesional, así como la salud mental y física, de acuerdo con el estudio.

Oseña et. al (2019) Realizó una investigación de tipo aplicada, queriendo comprobar la relación que hay entre el rendimiento y el trabajo colaborativo, concluyendo que afecta directamente el clima organizacional al rendimiento laboral de los empleados, es decir, el desempeño de un funcionario es mejor cuanto percibe un mejor clima, lo que se ha utilizado para proponer un plan de mejora destinado a aumentar el rendimiento laboral de los empleados.

Carrión & Hernández (2018) realizaron una investigación cuantitativa, sobre la relación entre los factores psicológicos, sociales ocupacionales y el agotamiento mental frente al estrés, se concluyó que si se tiene un buen nivel de carga de trabajo y rendimiento, los equipos, la gestión organizacional, las relaciones interpersonales, los ambientes tienen menor probabilidad de una respuesta cognitivo-emocional relacionado a una mala cognición, teniendo mejor respuesta fisiológica al estrés.

Jurado (2019) Este estudio fue descriptivo, asumió como propósito verificar la predicción de diferentes aspectos de los contratos psicológicos en diferentes variables, como la satisfacción laboral y el comportamiento de los ciudadanos, se concluye que según los resultados, revelaron que la situación de los contratos psicológicos afecta el comportamiento de los ciudadanos y el trabajo de satisfacción.

Dentro de las teorías relacionadas a la variable de carga laboral Castellón (2018) desarrolló la teoría de objetivos organizacionales indicando que valorar los recursos humanos aumentando su nivel de contribución conduce a la organización al triunfo, este aporte, que expresa producción, está mermada por técnicas ineficientes, mala legibilidad de los procesos e insuficiente distribución de espacio físico, menor distribución, estandarización de tareas asignadas. Para Cruz (2018) Debieron estar

enmarcados políticamente en principios rectores respetando deberes, responsabilidades que proporcionen un ambiente tranquilo a través de estrategias, sistemas y métodos organizacionales óptimos.

Estas estrategias conducen actividades que se programan estratégicamente para alcanzar su cumplimiento y construir el futuro dentro de la unidad a partir del presente. En este sentido Montaña (2021) señaló que la estructura y las prácticas organizacionales mejoran el alcance de los propósitos corporativos. Asimismo, Chileno et. al (2020) señaló que las percepciones organizacionales son basadas en juicios individuales donde el ambiente de trabajo interfiere en la conducta, cognitivamente y en las emociones. Asimismo Yalta (2019) Definió la carga laboral como la totalidad de demandas psicológicas, fisiológicas en las que se expone un trabajador durante el horario de trabajo, teniendo en cuenta la actividad física e intelectual que de ella resulte. Generando resultados negativos como mal trabajo, fatiga, mayor riesgo de accidentes e insatisfacción laboral durante el turno.

Kuok & Taormina (2017) Propuso una obligación vinculada a la necesidad laboral como una estructura autónoma; y los trabajadores pueden expresarse físicamente, cognitivamente y emocionalmente en diversos grados frente a las actividades que desenvuelven, debido a ello su colaboración variara a niveles inferiores y superiores. asimismo Rodriguez (2019) dijo que la importancia de la carga laboral surge como función sustancial en la parte psíquica, física, que afecta al colaborador durante sus actividades de trabajo, para poder estimar adecuadamente la carga de trabajo o actividad a la que se enfrenta el individuo. Lo que se requiere es el ámbito corporal e intelectual porque los dos cohabitan, con diferentes proporciones, en distintas actividades designadas.

Chavarría (2016) señaló que mayormente los avances tecnológicos suponen un incremento en las exigencias cognitivas y no en las físicas en muchas ocupaciones, pero hay ciertos trabajos que aún siguen demandando

mucha actividad física en los trabajadores, siendo fundamental evaluarlos y realizando acciones necesarias para reducir la elevada carga física laboral

Dentro de las características que presenta la carga laboral Pintanel et. al (2019) Dijo que se caracteriza por componentes vinculados activamente e internamente a los trabajadores, creando nuevos procesos adaptativos, y de igual forma Hernandez (2018) indico que la carga laboral puede ser física, química, orgánica, mecánica, fisiológica y psicológico. Y proviene primeramente de requerimientos competentes para la innovación del centro laboral, las características individuales de un ambiente y la interacción diaria de los trabajadores. De manera similar Juárez (2021) indico que cuanto más importante es el esfuerzo, más importante es la necesidad, porque significa la introducción de algún músculo que provea a los trabajadores de las fuerzas necesarias, dependiendo de su modo de producción, puede ser dinámico o estático.

En las definiciones de carga laboral Agreda & Aguilar (2021) señalaron que es la capacidad restringida de un empleado para desarrollar ciertas funciones. Generando estrés laboral y bajo rendimiento organizacional. Asimismo para Rojas & Torres (2018) manifestaron que la carga laboral o workload se refiera a un grupo de demandas psicofisiológicas enviadas a un trabajador durante su proceso de trabajo, asimismo Calderón et. al (2018) preciso que es la interrelación entre los niveles y requisitos de puesto de trabajo y el nivel de movilización de competencias de los trabajadores hacia el desempeño de sus actividades profesionales.

London et. al (2019) Indico que la carga laboral esta relacionados con la cantidad o eficacia del trabajo que una persona o un empleado de una organización debe ejecutar o realizar, teniendo en cuenta el horario en el que debe realizar las funciones relacionadas con puestos de trabajo específicos. También Rodriguez (2020) definió la carga de trabajo como una cantidad excesiva de trabajo, una acumulación de trabajo de apoyo y administrativo al que están sometidos los empleados de las diferentes organizaciones, estos sentimientos de fatiga, estrés afectan el desempeño laboral del empleado en respuesta a las necesidades de la institución. Asimismo Yalta (2019) señalo que las actividades laborales están vinculados al exceso de actividades físicas y cognitivas realizados por trabajadores los cuales están expuestos durante toda la jornada laboral en sus respectivos turnos.

De igual manera Sravani (2018) dice que las cargas laborales son multidimensionales y multifacéticas. La carga útil es el resultado agregado de muchos requisitos diferentes y, por lo tanto, es difícil definirlos sin ambigüedades. Además Balladares (2020) preciso que cuando un individuo tiene una gran carga de trabajo, muchas veces se encuentra tenso, ansioso, no alerta y al realizar tareas de servicio muestra una disminución en la eficiencia. Además, la preocupación por el éxito profesional y el miedo a los efectos negativos del fracaso atraen conmociones de desaprobaciones como angustia, ira, irritabilidad, que se asocian con la falta de apoyo de los compañeros o inspectores y el aislamiento social, lo que aumenta el riesgo de estrés en el trabajo.

Para Arteaga (2020) Hizo énfasis en la carga de trabajo, que significa que la duración de la jornada laboral debe realizarse en su totalidad por la persona o las personas que trabajan. También Rojas & Torres (2018) señalo que la carga de trabajo está relacionada con las necesidades psicológicas y fisiológicas que se presentan a los trabajadores durante la jornada laboral, y esta carga física y mental es vista como un sacrificio. o componente. De los riesgos modernos en todas las actividades de trabajo y en cualquier tipo de organización, se organiza entre las necesidades de los requisitos del trabajo incluyendo los requisitos de la tarea y las situaciones en las que se realiza, y más allá de las características del ejecutante. una tarea.

En esa misma línea Montaña (2021) conceptualiza la carga laboral como el conjunto de necesidades psicológicas y fisiológicas que tienen que soportar los trabajadores durante el trabajo las cuales pueden ser físicas o cognitivas . teniendo resultados que afectan el desempeño, generando agotamiento, accidentes y averías e insatisfacción con el trabajo durante el turno asimismo lo divide en dos dimensiones las cuales se redactan a continuación

En La dimensión 1 Carga física, desarrolla funciones dañinas como; grandes excesos físicos, trabajos pesados agotamiento, repetición de actividades, realizándose en pequeños ambientes, ocasionando tensiones musculares, ansiedad, falta de oxigenación, estrés a los trabajadores (Montaña, 2021)

Rodriguez (2020) revelo que la primera dimensión carga física, se vincula con la actividad física que realiza una persona durante su jornada laboral, así como, por ejemplo, la mecánica corporal en el trabajo de obra, el manejo de cargas, y esfuerzo. También Juarez (2021) indico que la dimensión carga física se refiere al puesto de trabajo en el que predominan las exigencias físicas del trabajador, pudiendo inferir los riesgos de peligrosidad para los trabajadores, como: esfuerzo, posición de trabajo, manipulación de cargas. El trabajo físico implica la realización de actividades musculares y estas actividades pueden ser estáticas o dinámicas; Con respecto a la postura laboral que difiere de la jornada laboral, ya sea de pie por varias horas, o sentado forzado, las posturas inadecuadas pueden hacer más molesto nuestro trabajo, manifestándose en forma de cansancio, a la larga puede ser perjudicial en la salud. La utilización de carga, describe al trabajo resultante de la carga y descarga, que ahora se considera una de las razones para el permiso de trabajo.

Dimensión 2 Carga mental, es la necesidad de utilizar todos los procesos cognitivos del ser humano. Vallellano & Rubio (2018) indica que estas funciones se realizan todo el día o para determinados periodos de tiempo. También tiene en cuenta la división y organización del trabajo dentro de la unidad, lo que puede ocasionar que los trabajadores sean removidos de sus puestos, o que realicen varias actividades al mismo tiempo, no planificadas y fuera de plazo.

Rodriguez (2020) afirmo que la segunda dimensión carga mental está relacionada a toda la información procesada en los ambientes laborales. Asimismo, este tipo de carga depende de una serie de etapas en el proceso, lo cual es importante para el desarrollo de un correcto proceso de trabajo, dado el tiempo que lleva realizar la tarea anterior. El trabajo requiere que los empleados creen respuestas cognitivas específicas y rápidas, y que presenten soluciones después de recibir información compleja. Asimismo Salazar (2018) manifestó que las reacciones de los trabajadores deben ser inmediatas luego de recibir el estímulo; Cuando hay un exceso de trabajo mental, la respuesta del trabajador se satura, en cambio, cuando hay un turno con algún descanso, se restablece la reacción cognitiva, lo que reduce la carga de trabajo. De igual manera Juarez (2021) dijo que la dimensión carga mental se debe

únicamente a la información que debe desarrollarse en el lugar de trabajo, es decir, el grado en que la información es asimilada por una persona que realiza el trabajo, los elementos vinculados a la carga: variedad y complejidad de información recibida, competitividad, ambiente de trabajo, nivel laboral, el sueldo, los avances tecnológicos, estos factores hacen a los trabajadores muy demandados y se integran rápidamente a la información. Otro factor que afecta la carga de trabajo mental es el horario de trabajo.

Dentro de la teoría vinculada al rendimiento laboral señalo como teoría "X & Y" Rodriguez (2021) señalando a dos clases de empleados: los que están motivados y los que no. La teoría "X" describe a empleados desmotivados que no les gusta su trabajo diario y hacen su trabajo solo porque tienen que hacerlo. En cambio, la teoría 'Y' esa relacionado a trabajadores que les agrada su trabajo diario, cumplen sus funciones y están continuamente en la búsqueda de nuevos conocimientos. Al estudiar la Teoría X, los superiores o directores ejecutivos obligan a sus empleados a cumplir con sus cargos, se someten y presionan a través de intimidaciones o sanciones, pensando que a los empleados no les gustan cumplir con sus obligaciones laborales.

Gabini (2018) dijo que la "Teoría de la Higiene y la Motivación" de Herzberg o "Teoría del Factor Biológico" de Herzberg también considerada por Federica Irving Herzberg, esta teoría manifestó los criterios de la motivación laboral, y proporciona su base según la pirámide de maslow, la cual presenta dos grupos primordiales, las necesidades motivacionales y la higiene, conocidas tales como necesidades internas o externas satisfechas e insatisfechas. La utilidad de esta teoría es recordar a los gerentes que el trabajo tiene dos lados: el latente, que consiste en centralizar todo lo que hace un empleado de acuerdo con las actividades y tareas que realiza. Por otra parte, en el contexto laboral, se relaciona con el ambiente donde habita los empleados. Además, mostró que la creación de motivación en el trabajo requiere el enriquecimiento de la tarea, lo que implica reemplazar tareas simples por complejas, creando así condiciones estimulantes para una persona y, por lo tanto, participando en el crecimiento personal.

En la importancia del rendimiento laboral Cordova (2018) señaló que la evaluación del rendimiento ayuda en la implementación de nuevas habilidades de mejora, incrementa el desempeño, asiste en las decisiones de promoción o colocación, y además permite evaluar si es necesario volver a capacitarse, identificar faltas en la estructura de tareas ayudando a detectar problemas. Por esta razón, la evaluación operativa beneficia tanto al auditor como al evaluador. Las ventajas son que puede evaluar su potencial humano y determinar lo que piensan cada trabajador, identificando aquellos faltos en mejorar su trabajo y que pueden ser ascendidos o trasladados en función de su desempeño. Siendo más importante aún, las necesidades de las personas para el ámbito laboral, dado que mejoran la productividad y las oportunidades para los trabajadores.

También dijo que el desempeño del empleado en su entorno de trabajo se encuentra vinculado a un grupo de riesgo afectando el bienestar físico y emocional. El aspecto funcional está conectado con el bienestar laboral, con la estimulación del desempeño, la fuerza, la estabilidad laboral, entre ellos. Tiene cuatro elementos básicos: ambiente laboral tranquilo; atención de la salud en el trabajo; Tiempo completo de trabajo y pago adecuado. Incluye las consecuencias del entorno laboral y la satisfacción laboral, ligado al control de vida no laborable y la satisfacción en general, la necesidad subjetiva y la tranquilidad del personal. Asimismo, el lugar de trabajo para los colaboradores repercutirá positivamente en el incremento de las ganancias de cada centro laboral ocasionando que el rendimiento sea mayor. Según (Huaman, 2021)

Las características del Rendimiento laboral estaban vinculadas con los comportamientos y acciones que se observan en un trabajador, con el desarrollo eficiente y oportuno de las actividades que conducen a que la organización logre sus objetivos Huang (2018) Además, el rendimiento laboral puede ser evaluado acorde a las competencias, interés, capacidad de desempeño que brinda cada empleado y su rango de contribución que este hace a su centro de trabajo, resaltando que ello depende la una serie de características que se expresan por medio de la conducta del colaborador (Agüero, 2020)

En las definiciones del rendimiento laboral Leitão et. al (2019) Dijo que estaba vinculado a la productividad de un empleado en su centro laboral, el cual está relacionada a la variedad de componentes que perturban el bienestar físico, las rutinas y el ambiente del empleado. Para Haider et. al (2018) el rendimiento laboral es la eficiencia en el trabajo entre el equilibrio del ámbito laboral y el personal

Gong et. al (2019) Revelaron que las personas que son capaces de expresar sentimientos con claridad y reparar emociones pueden hacer una contribución significativa al triunfo personal. Dado que, las emociones no solo alteran el pensamiento de las personas y el actuar, sino que también indican su capacidad para juzgar y procesar información; Los empleados con mayor impacto emocional pueden hallar soluciones convenientes en el trabajo y utilizar los recursos emocionales con mayor facilidad y, frecuentemente, pueden fácilmente brindar el apoyo social en el lugar de trabajo. El Comunicarse e interactuar con las personas, reduce la probabilidad de fracaso.

También Amador et. al (2018) dijo que el Rendimiento laboral represento el desarrollo de las funciones que una persona desempeña en una organización durante el tiempo de su puesto de trabajo, desempeñándolas de manera eficiente y eficaz. De esta manera Silva (2018) narro que la idea de rendimiento laboral estaba vinculada a la unión existente entre las herramientas utilizadas para lograr algo y la habilidad y capacidad de la persona para que se desenvuelva en su ambiente de trabajo, reflejando resultados positivos de tal manera que sea beneficioso para la Institución donde trabaja.

Namihas (2020) dijo que el rendimiento laboral se definió como el resultado de las funciones desarrolladas por trabajadores durante un determinado período de tiempo, para el desempeño de dichas funciones. También Cordova (2018) El rendimiento laboral estuvo relacionado al seguimiento metódico, organizado para investigar, calcular, participar en las conductas, características y resultados relacionados con el trabajo, como el ausentismo, donde las metas determinan el nivel de productividad del trabajador y así alcanzar un excelente desempeño a futuro. Además, expresa que

gracias a su examen es posible conseguir el nivel de actividad de los trabajadores y las razones que la crean debe ser una acción armónica, continua y sistemática, expresar juicios, respecto de la acción integral y potencial.

En esa misma línea Rodríguez (2021) conceptualizó el rendimiento laboral, manifestando que está ligado con la conducta que expresan los empleados al logro de las metas plasmadas; Ayudando a través del trabajo o misión que desempeñan al crecimiento de la entidad, de igual manera lo divide en 3 dimensiones las cuales son:

Dimensión 1 competencia laboral, Rodríguez (2021) dijo que consiste en conocimientos, cualidades y habilidades comunes y se aplica para hacer efectivo el trabajo, de acuerdo con la calidad que el empleador espera.

Velásquez (2022) afirmó que la primera dimensión competencia laboral es un rasgo esencial de una persona que está vinculada con el grado de eficacia y/o rendimiento preferente donde labora o entorno.

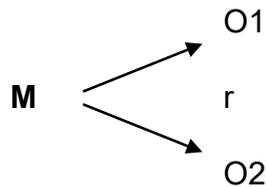
Dimensión 2 calidad, Rodríguez (2021) explicó que la segunda dimensión calidad, muestra como ventaja que tiene un objeto o bien no es solo mecánico, también sobre la característica. En sí que posee, la diferencia que se debe marcar para satisfacer las necesidades del consumidor, similar a Ramos (2015) quien indicó que la dimensión calidad es producción. Dado que los recursos profesionales requieren de un proceso detallado que produzca calidad. El método asume que debe centrarse en prevenir la caída, no en descubrirlo o modificarlo. La calidad debe definirse en técnicas de complacencia del comprador.

Dimensión 3, productividad, Rodríguez (2021) dijo que para provocar un bien se debe calcular en términos de ganancia monetaria o entrada financiera, por lo que es posible obtener ganancias y poder competir contra las personas y sus grupos y para una buena organización Internacional del Trabajo. Para OIT (2016), existen factores importantes y la relación entre ellos es favorable para medir lo que se considera productividad. Cuando somos trabajadores eficientes y persistentes, la producción es una de las metas que accederán y apresurarán el desarrollo de la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básico, Hernández & Mendoza (2018) señala que tiene como propósito aumentar los conocimientos científicos existentes. presento Un diseño no experimental y se define como aquel en el que no cambia o es manipulada intencionalmente. También, el estudio fue descriptivo correlacional primero, porque busca narrar los hechos tal como se muestran, identificando rasgos, pertenencias y características de los hechos más relevantes de todo fenómeno estudiado, y segundo permite establecer la relación de dos o más variables del mismo objeto de estudio. Asimismo, tuvo un estudio transversal o transaccional, en el que la información es recopilada de manera rápida, simultánea o en un solo momento. Igualmente, el estudio era cuantitativo dado que emplea recolectar información para probar hipótesis, utilizando la estadística y el cálculo numérico como base.



Leyenda del diseño:

M : Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022

O1 : Carga laboral

O2 : Rendimiento

r : Relación.

3.2. Variables y operacionalización

El estudio planteó analizar la carga laboral y el rendimiento laboral. Estas variables se encuentran profundamente conectadas con las herramientas que manejaremos para obtener datos relevantes y consistentes con los objetivos planteados.

Variable 1: Carga laboral

Definición Conceptual:

Montaño (2021) conceptualiza la carga laboral como el conjunto de necesidades psicológicas, fisiológicas que soportan los trabajadores durante el trabajo las cuales pueden ser físicas o cognitivas. teniendo resultados que afectan el desempeño, generando agotamiento, accidentes y averías e insatisfacción con el trabajo.

Definición Operacional: Determinado por la puntuación obtenido del cuestionario para evaluar la Carga Laboral, el cual presento las siguientes dimensiones: Carga física y Carga mental

Indicadores: Posiciones físicas de trabajo, demandas físicas de trabajo, diseño del puesto de trabajo, exigencias mentales de la tarea, exigencias temporales de la tarea y aspectos organizativos.

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición Conceptual:

Rodriguez (2021) conceptualizo el rendimiento laboral, manifestando que está ligado con la conducta que expresan los empleados al logro de las metas plasmadas; Ayudando a través del trabajo o misión que desempeñan al crecimiento de la entidad.

Definición Operacional:

Determinado por la puntuación obtenido del cuestionario para evaluar la Rendición Laboral, el cual presento las siguientes dimensiones: Competencial laboral, calidad y productividad.

Indicadores: Conocimientos, Habilidades, actitudes, oportunidad, capacidad, rentabilidad y competitividad

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

Población: fue determinada mediante el método censal, ya que se realizó con todos los colaboradores del PNCM, sin realizar cálculos muestrales. para Arias (2012). Un censo es todo el proceso de recopilación, clasificación, evaluación, examen, informe de la pertenencia económica y social de todas las personas en un país o una parte limitada de ese país en un momento dado. Podemos decir que la población identificada en la encuesta actual es de 40 colaboradores.

La muestra que se empleó en la investigación fue censal, dado que tuvo como característica que se evidencio en las respuestas a toda la población utilizada en el estudio, para Vasquez et. al (2019) Las muestras censales se consideran cuando la parte seleccionada es menor y equivalente a toda la población, por lo que esta categorización se utiliza para una población respectivamente pequeña y cuando se utiliza toda la población.

El muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia o intencional, según Otzen & Manterola (2017) señalo que todos los participantes que integraron la población obtuvieron las mismas tácticas empleadas por la muestra

Tabla N°3

Tipos de colaboradores que participaron en la investigación.

Nivel Educativo	Contrato	Especialidades	Población
Universitario	CAS	Administradores	
Técnico	Servicio por Terceros	Abogados Arquitectos Ingenieros Técnicos en informática Educadores Psicólogos Nutricionistas Enfermeros Asistentes administrativos Trabajador social Contadores	40 personas

Fuente: elaboración propia

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica: encuestas, según Magno de Jesus & Silveira (2021) consistió en recolectar datos numéricos como cantidades, Wasiuzzaman et. al (2021) dijo que también son la producción de información primordial para el estudio.

Instrumento: cuestionarios, Para Arispe et. al (2020) son aquellos que hicieron viable el desarrollo de la herramienta. También, indico la importancia de demostrar la legitimidad de la herramienta en contenido, en constructo y fiabilidad en datos, de igual manera Bernal (2016) precisaron a los instrumentos como un grupo de interrogante, que sirven para recolectar información.

La validez, para Connell et. al (2018) es la herramienta de medida que registra el cálculo a realizar. Para verificar la validez se envió los instrumentos a tres expertos señalando, los expertos que los instrumentos son aplicables, para Galicia et. al (2017) La validez del contenido utilizado es según el juicio de expertos, siendo explicado a través de la opinión consciente por un grupo expertos que tienen mucha práctica en un tema determinado y que se autoidentifican como alguien capaz de transmitir valores, juicios e información sobre un tema o sujeto determinado.

Tabla N° 4 : Validez del contenido de los Instrumentos

Académico	Especialidad	Veredicto
Mg. Juan Carlos Gonzales Cruz	Metodólogo	Aplicable
Mg. María Esther Melgar Apagüeño	Temático	Aplicable
Dr. Orlando Juan Márquez Caro	Temático	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

la confiabilidad de la herramienta de evaluación se efectuó a través de una encuesta piloto a 15 voluntarios, utilizando un software como el SPSS V.25 mediante el análisis del alfa de Cronbach, asimismo se indica que estos voluntarios no participaron en la investigación, en este análisis de confiabilidad se obtuvo 0,735 para la variable de carga laboral, y para el rendimiento laboral se logró 0,930 en el coeficiente de Alfa de Cronbach, señalando a estos instrumentos fiables y aptos para la aplicación.

3.5. Procedimiento

la investigación se realizó partiendo de la realidad problemática de la entidad del PNCM, para luego pasar a los detalles de trabajos previos relacionados con las variables estudiadas siendo conceptualizadas con sus propias dimensiones, y se detalla la justificación de la investigación, se formularon problemas generales, específicos, hipótesis y objetivos.

En la parte de metodología se describió el tipo de diseño del estudio, también la aplicación de herramienta para recolectar la información, los cuales se realizaron de manera virtual. elaborándose un formulario virtual, se fusiono ambos cuestionarios en un solo Formulario de Google, este formulario fue enviado a los correos institucionales de los 40 colaboradores de nuestra población objetivo. Finalizada la aplicación se recogió y almaceno los hallazgos, asimismo se aseguró la confidencialidad de los colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis de los resultados obtenidos, se empleó el metodo descriptivo e inferencial. Para Hernández & Mendoza (2018). Indico que las estadísticas descriptivas buscaron mostrar y abreviar los datos visibles, usando gráficos y tablas. De igual manera la estadística inferencial indago la posibilidad de dar distintas respuestas a una dificultad partiendo de la muestra empleada en la población para probar hipótesis. Asimismo, la encuesta se aplicó a los 40 colaboradores del PNCM, el estudio de los datos se desarrolló mediante el estadístico de SPSS, así como hojas de cálculo en Excel.

Para el estudio en los resultados de carga laboral y rendimiento laboral, así como sus dimensiones, se realizó la baremación utilizando los percentiles 30 y 70, obteniendo para la carga laboral el nivel bajo (47- 62), medio (63 - 70) y alto (70 - 82) y también para la variable rendimiento laboral se obtuvo para el nivel bajo (51-71), medio (72 - 86) y alto (86 -105). La confiabilidad de los resultados se confirmó a través de la evaluación Alfa de Cronbach obteniéndose en la carga laboral una puntuación de 0,735 de igual manera en el rendimiento laboral se obtuvo 0,930 indicando que estos instrumentos eran fiables y aptos para la aplicación.

Asimismo, se desarrolló una prueba de normalidad a las dos variables, a sus dimensiones, teniendo en cuenta los datos recolectados. Para confirmar que análisis inferencial se debe emplear, se aplicó en este procedimiento Shapiro – Wilk, dado

que la muestra utilizada era menor a 50 (40 encuestados), presentándose a través de las siguientes tablas:

Tabla N°5: Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk para la variable carga laboral y sus dimensiones

Prueba de normalidad				
	Estadístico	Shapiro-Wilk		Sig.
		gl		
Carga Laboral	,965	40		0,250
Carga Física	,980	40		0,678
Carga Mental	,977	40		0,567

Tabla N°6: Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk para la variable rendimiento laboral y sus dimensiones

Prueba de normalidad				
	Estadístico	Shapiro-Wilk		Sig.
		gl		
Rendimiento Laboral	,977	40		0,588
Competencia Laboral	,970	40		0,352
Calidad	,959	40		0,150
Productividad	,960	40		0,168

Fuente: Elaboración Propia

La normalidad de los datos se formuló con Shapiro-Wilk dado que son menor de 50 datos, determinando que el nivel de significancia de las variables Carga Laboral y Rendimiento Laboral, así como sus dimensiones son mayores al 5% de significancia estándar ($p > 0,05$), indicando que se distribuyen de manera normal.

como último paso se determinó la relación entre las variables y se dio respuesta a las hipótesis desarrollándose la prueba paramétrica Correlación de Pearson, asimismo la información quedó plasmada, a través de cuadros resumen, en los que se mostró los análisis de los resultados obtenidos

3.7. Aspectos éticos

En la realización del estudio, obtuvimos el permiso por la institución examinada. Se utilizo fuentes confiables. Se avalo la exactitud de los datos facilitados. En cuanto al almacenamiento de información mostro fiabilidad en la participación de los colaboradores. También, conto con autenticidad el documento durante el proceso de desarrollo, de acuerdo a las normas APA y directivas metodológicos aprobados por la UCV. Asimismo, toda la información y los productos obtenidos del trabajo de investigación son elaboración propia del investigador.

IV. RESULTADOS

En este apartado expone los resultados obtenidos del análisis del estudio, los cuales están divididos en resultados descriptivos que consiste en plasmar las calificaciones y valores obtenidos de las encuestas graficadas en tablas e interpretadas, y la otra en resultados inferenciales, centrándose en mostrar resultados de las hipótesis generales y específicas, con la respectiva interpretación

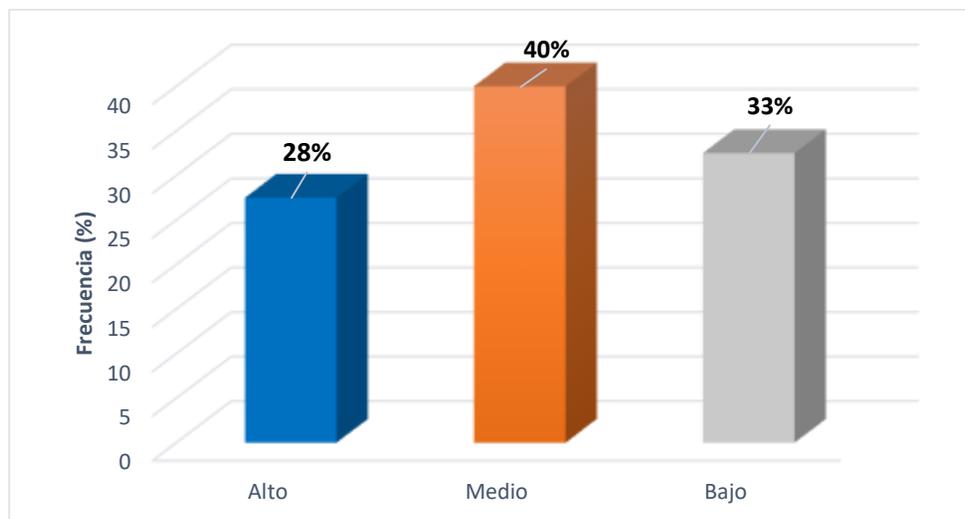
4.1. Análisis Descriptivo:

Tabla N° 7: Niveles de la variable Carga Laboral

Carga Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	28 %
Medio	16	40 %
Bajo	13	33%
Total	40	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 1: Niveles de la variable Carga Laboral



Nota. El gráfico indica la periodicidad de los porcentajes en niveles de carga laboral. *Elaboración propia*

Tabla N° 7 y figura 1, se evidencio un 40% ubicando las respuestas en un rango medio, asimismo el rango bajo ha sido personificado por un 33% de evaluados, de igual manera se precisa que el 28% de las respuestas de los encuestados están un nivel alto, según lo encontrado en la encuesta.

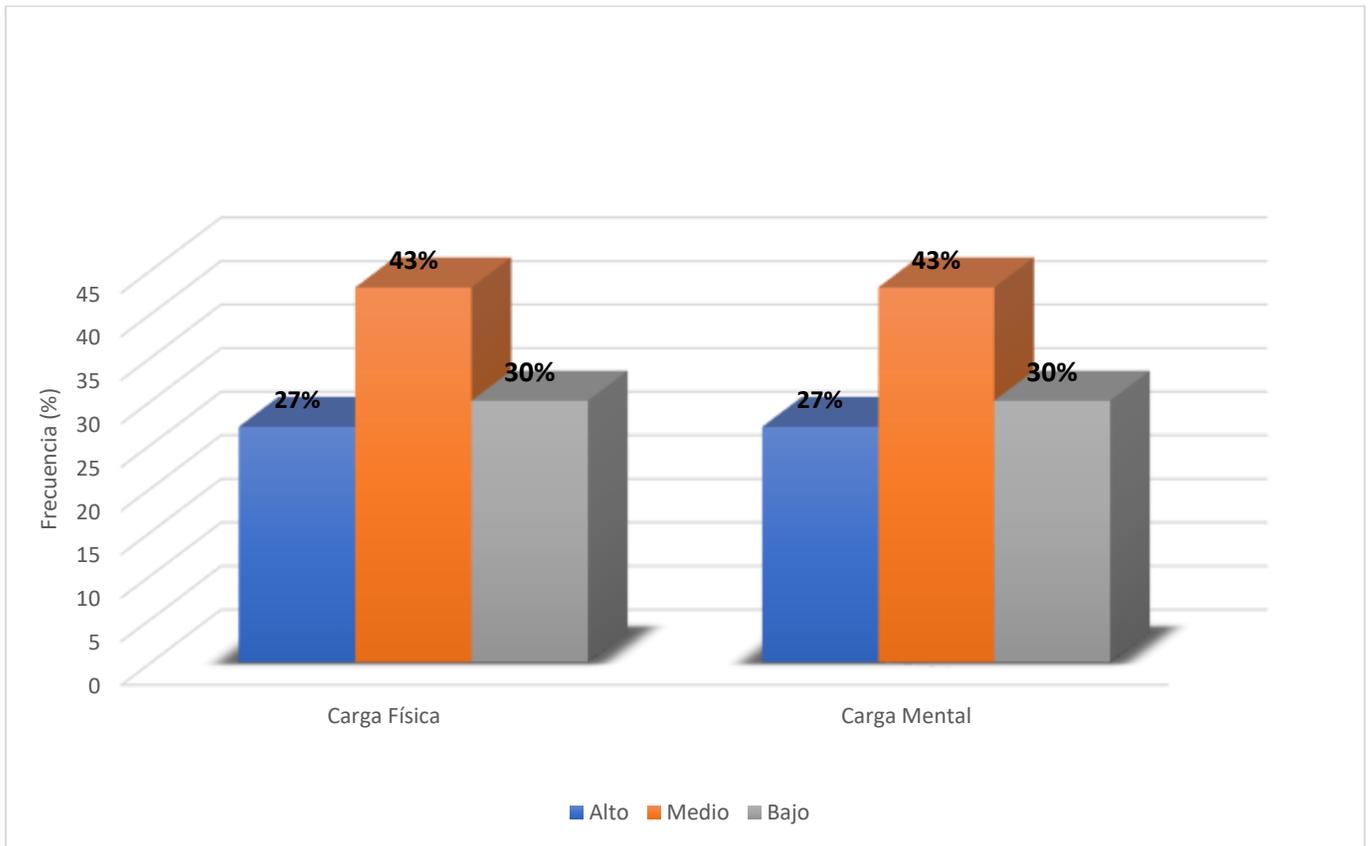
Según lo identificado en la evidencia anterior, se interpretó que los colaboradores del PNCM, se encuentran atravesando dificultades mínimas en las funciones que realizan hoy en día, evidenciándose en el rendimiento de sus actividades, al no cumplir eficientemente con los plazos de envío de documentación, demoras en las rendiciones administrativas y dificultades en las gestiones de la comunidad.

Tabla N°8: Niveles de la Carga Laboral según sus dimensiones

Niveles	Carga Física		Carga Mental	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Alto	11	27	11	27
Medio	17	43	17	43
Bajo	12	30	12	30
Total	40	100	40	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 2: Niveles de la Carga Laboral según sus dimensiones



Nota. El gráfico indica la periodicidad de los porcentajes en los niveles de dimensiones en la carga laboral. *Elaboración propia*

Tabla 8 y figura 2, muestran que la frecuencia de las respuestas de las dimensiones de la carga física y la carga mental obtuvieron un nivel medio con un 43%, el bajo con un 30% y en el alto con un 27%.

Según la evidencia anterior se analiza que los colaboradores del PNCM asumieron las siguientes posiciones:

- De acuerdo con la dimensión carga física y mental se encontró en los colaboradores que la carga laboral poco a poco va incrementando cada vez más, afectándoles en su rendimiento, dado que les limita cumplir en algunas actividades que surgen diariamente, suelen cumplir, pero no tan efectivamente

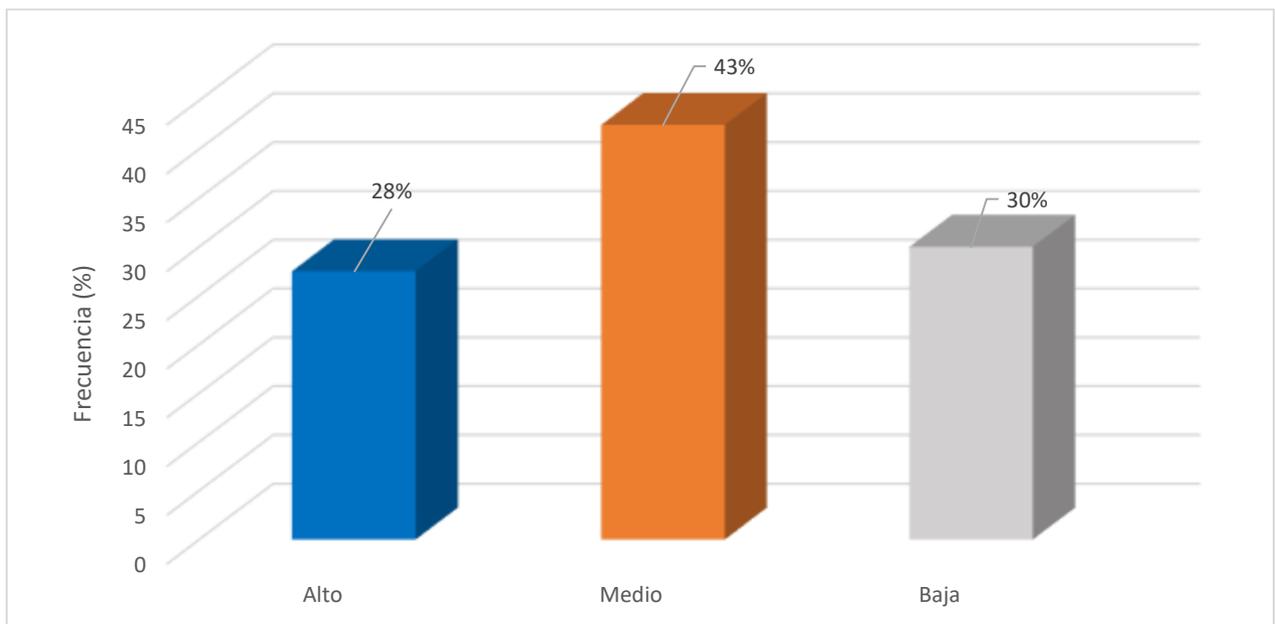
con los plazos designados por el PNCM, debido al cansancio físico y mental que sienten frente algunas actividades que asignan a último momento.

Tabla N° 9: Niveles del Rendimiento Laboral

Rendimiento Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	28 %
Medio	17	42%
Baja	12	30%
Total	40	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 3: Niveles del Rendimiento Laboral



Nota. La figura indica la frecuencia en porcentajes de los niveles del rendimiento laboral. *Elaboración propia*

Tabla N° 9 y figura 3, obtuvieron como resultado un 43% indicando un rendimiento laboral medio, asimismo logró un 30% ubicándola en un rango bajo y también consiguió un 28% situándola en nivel alto, según lo obtenido en la encuesta.

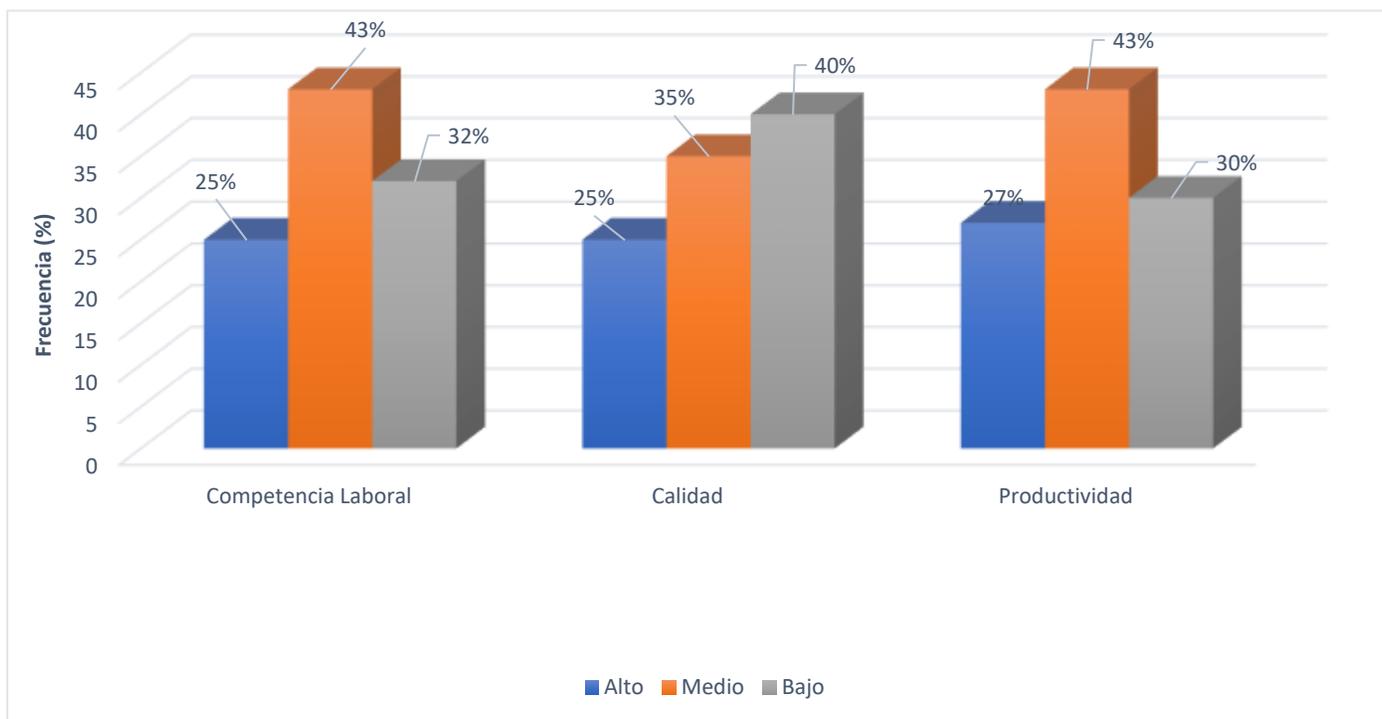
De acuerdo a las evidencias anteriores se interpretó que los colaboradores, no están muy satisfechos con su rendimiento, dado que no cumplen tan efectivamente con los plazos designados para la entrega de sus actividades, debido al incrementos de las actividades que se presentan a fines de mes que suelen variar de un mes a otro por parte del PNCM, retrasando el cumplimiento de las actividades permanentes que los colaboradores tiene preestablecidos, generando ciertos retrasos en el reporte que brinda el PNCM al ministerio.

Tabla N° 10: Niveles del Rendimiento Laboral según sus dimensiones

Niveles	Competencia Laboral		Calidad		Productividad	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Alto	10	25	10	25	11	27
Medio	17	43	14	35	17	43
Bajo	13	32	16	40	12	30
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 4: Niveles del Rendimiento Laboral según dimensiones



Nota. El grafico indica la periodicidad de los porcentajes en los niveles de dimensiones en el rendimiento laboral. *Elaboración propia*

Tabla 10 y figura 4, analizó que frecuencia se observa en las repuestas en relación a las dimensiones del rendimiento laboral, en las que muestran que el nivel medio ha obtenido un mayor porcentaje tanto la dimensión competencia laboral como la productividad con un 43% y la calidad obtuvo un 35 %, con respecto al nivel bajo la dimensión calidad consiguió un 40%, mayor al que alcanzo la competencia laboral que es un 32 % y el de productividad que fue el de 30%. Asimismo, se indica que en el nivel alto la productividad presento un 27%, la competencia laboral al igual que la calidad lograron un 25%

De acuerdo a las evidencias anteriores se interpretó que los colaboradores del PNCM han tenido las siguientes posiciones:

- Respecto a la dimensión competencia laboral, los colaboradores cumplen con sus funciones, pero no sienten esa motivación que les induce a estar al día

con sus actividades, debido a que sienten en algunas ocasiones el exceso de trabajo que suele cargarse a último momento, originando malestar y dificultando su desempeño en sus funciones, al sentir que al cumplir efectivamente con sus actividades nuevamente los recargan con más actividades sin valorar el esfuerzo que ponen.

- Respecto a la dimensión calidad y productividad los colaboradores sienten que no es valorado el trabajo que realizan día a día, bajando su calidad y productividad al momento de realizar sus funciones, presentando sus actividades a último momento, debido a la falta de organización y compromiso del PNCM con sus colaboradores, incrementándoles las actividades y funciones sin previo aviso.

4.2. Análisis Inferencial.

Prueba de Hipótesis general:

Ho= No existe una relación entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Hi = Existe una relación entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Se usaron los siguientes criterios para la Aceptación o rechazo de la hipótesis:

- Cuando: $p\text{valor} < 0.05$, Ho debe ser rechazada
- Cuando: $p\text{valor} \geq 0.05$, Ho debe ser aceptada

Tabla N° 11: Contrastación de la hipótesis general

Correlación Pearson		Rendimiento Laboral
Carga Laboral	Coefficiente de correlación	-0,523
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	40

Fuente: Elaboración propia.

En la realización de la prueba estadística de Pearson entre las variables Carga Laboral y Rendimiento Laboral, se halló un nivel de significación p -valor = 0.001, encontrándose que el valor es menor al nivel de significancia estimado, 0.05, es decir, que existe una relación entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Asimismo, se encontró un valor de coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.523, indicando una relación negativa media entre Carga y Rendimiento Laboral, lo que significa que a mayor carga laboral hay moderado rendimiento Laboral.

Prueba de Hipótesis específica 1

H_0 = No existe una relación entre la carga laboral y la competencia laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

H_1 = Existe una relación entre la carga laboral y la competencia laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Tabla N° 12: Contrastación de la primera variable Especifica

Correlación Pearson		Competencia Laboral
Carga Laboral	Coefficiente de correlación	-0,381
	Sig. (bilateral)	0,015
	N	40

Fuente: Elaboración propia.

Al procesar la prueba estadística de Pearson de las variables Carga Laboral y Competencia Laboral, se halló un nivel de significación p -valor = 0.015, encontrándose que el valor es menor al nivel de significancia estimado, 0.05, lo que significa, que existe una relación entre la carga laboral y la competencia laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Asimismo, se encontró un valor de coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.381 indicando una relación negativa débil entre carga laboral y competencia laboral, es decir que de los 40 colaboradores mayor carga laboral, la competencia laboral bajara en lo más mínimo.

Prueba de Hipótesis específica 2

H_0 = No existe una relación entre la carga laboral y la calidad de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

H_1 = Existe una relación entre la carga laboral y la calidad colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Tabla N° 13: Contrastación de la segunda variable Especifica

Correlación Pearson		Calidad
Carga Laboral	Coeficiente de correlación	-0,569
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40

Fuente: Elaboración propia.

Al procesar la prueba estadística de Pearson de las variables Carga Laboral y Calidad, se halló un nivel de significación p -valor = 0.000, encontrándose que el valor es menor al nivel de significancia estimado, 0.05, significando que hay una relación entre la carga laboral y la calidad de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Asimismo, se encontró un valor de coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.569, señalando una relación negativa moderada entre carga laboral y la calidad, es decir que, a mayor carga laboral, la calidad de los trabajadores será moderada.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho= No existe una relación entre la carga laboral y la productividad de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Hi = Existe una relación entre la carga laboral y la productividad de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Tabla N° 14: Contrastación de la tercera variable Especifica

Correlación Pearson		Productividad
Carga Laboral	Coeficiente de correlación	-0,440
	Sig. (bilateral)	0,004
	N	40

Fuente: Elaboración propia.

Al procesar la prueba estadística de Pearson entre las variables Carga Laboral y Productividad, se halló un nivel de significación p-valor = 0.004, encontrándose que el valor es menor al nivel de significancia estimado, 0.05, lo que significa, que hay una relación entre la carga laboral y la productividad de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.

Asimismo, se encontró un valor de coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.440, indicando una relación negativa débil entre carga laboral y la productividad, es decir que, a mayor carga laboral, la productividad de los trabajadores no fue baja.

V. DISCUSION

En base al análisis de la relación de las dos variables de estudio se explica que los colaboradores del PNCM, están de acuerdo que se implementen estrategias que permitan reducir los niveles de carga laboral, adecuando una buena organización en las funciones que realizan continuamente, sin que surjan los excesos de cargas de trabajo, asimismo que mejore la gestión administrativa, lo cual va a contribuir a que no afecte el desempeño de sus actividades.

El estudio tuvo como hipótesis general determinar la relación de la Carga Laboral en el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022, según los análisis alcanzados de los resultados se halló que la carga de trabajo y el desempeño laboral obtuvieron un nivel medio para la entidad pública, es decir que presento un valor de coeficiente de correlación de Pearson de -0.523, indicando que existe una relación, asimismo muestra una relación negativa media entre la Carga laboral y el desempeño Laboral, lo que significa que a mayor carga laboral hay moderado rendimiento Laboral en los colaborados del programa nacional cuna más.

Este resultado guardo relación con lo señalado por Jáuregui (2018) en su estudio, concluyendo que hay evidencia estadísticamente significativa donde la carga de trabajo incide negativamente en la baja productividad, el estudio fue del tipo aplicado. Asimismo, Oseda et. al (2019) Realizo un artículo concerniente al rendimiento laboral y trabajo colaborativo en el que demostró que afecta directamente el clima organizacional al rendimiento laboral de los empleados, es decir, el desempeño de un funcionario es mejor cuanto percibe un mejor clima, lo que se ha utilizado para proponer un plan de mejora destinado aumentar el rendimiento laboral de los empleados. También Carrión & Hernández (2018) realizaron una investigación cuantitativa, identificando si se tiene un buen nivel de carga de trabajo y rendimiento, los equipos, la gestión organizacional, las relaciones interpersonales, los ambientes tienen menor probabilidad de una respuesta cognitivo, emocional relacionado a una mala cognición, teniendo mejor respuesta fisiológica al estrés.

hoy en día, en nuestro país y como secuela del COVID 19, y a medida de prevención de incrementos de contagios, los trabajos del estado en su mayoría son semipresenciales, en el PNCM actualmente el trabajo es mixto es decir algunos tienen semipresencial y otros tienen remoto, lo que genera que los colaboradores realicen doble trabajo, en las mañanas asisten a oficina o a campo y en las tardes o en las noches continúan con sus labores, generándoles tensión, ansiedad, angustia, malestar, bloqueos cognitivos, falta de atención, concentración, dificultad para organizarse y presión por culminar con las actividades de trabajo, originando una excesiva carga laboral y afectado notablemente el rendimiento laboral, evidenciándose en su estado emocional y físico, los niveles de carga laboral suelen disminuir o ser moderados cuando las actividades de trabajo se mantienen y no incrementan. A si mismo se corroboraron con lo que se ha podido interpretar de lo manifestado por los colaboradores del PNCM, en el cual refirieron que la excesiva carga laboral estuvo afectando su rendimiento laboral, generándoles tensión en su ambiente laboral, dificultad en la concentración de sus actividades, limitada respuesta frente al control de emociones y solución de problemas, asimismo afecta su salud física, ocasionando la renuncia por parte de los colaboradores.

La primera hipótesis específica buscó determinar la relación que existe entre la carga laboral y la competencia de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022, según el análisis se halló que existe una relación entre la carga laboral y la competencia laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022. indicando una relación negativa débil entre carga laboral y competencia laboral, es decir que de los 40 colaboradores mayor carga laboral, la competencia laboral bajara en lo más mínimo. Lo cual se vincula con lo que afirma Rodríguez (2020) quien definió la carga de trabajo como una cantidad excesiva de trabajo, una acumulación de trabajo de apoyo y administrativo al que están sometidos los empleados de las diferentes organizaciones, estos sentimientos de fatiga, burnout, estrés afectan el desempeño laboral del empleado en respuesta a los requerimientos de la empresa. También Balladares (2020) preciso que cuando un individuo tiene una gran carga de trabajo, muchas veces se encuentra tenso, ansioso, no alerta y al

realizar tareas de servicio muestra una disminución en la eficiencia. Además, la preocupación por el éxito profesional y el miedo a los efectos negativos del fracaso atraen sentimientos negativos, como la angustia, ira, irritabilidad, asociados con la falta de apoyo de los compañeros o inspectores y el aislamiento social, lo que aumenta el riesgo de estrés en el trabajo.

Lo cual se vincula por lo expresado por los colaboradores del PNCM en el cual refieren que la sobrecarga laboral estaba afectando en un nivel mínimo su competencia labora generando llamados de atención al no cumplir con los plazos de entrega de sus actividades, generan en los colaboradores ansiedad, asilamiento, elevado estrés.

Asimismo, en la segunda hipótesis específica se determinó la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022, encontrándose en el análisis que existe una relación entre la carga laboral y la calidad de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022. Lo cual muestra una relación negativa moderada entre carga laboral y la calidad, señalando que a mayor carga laboral, la calidad de los trabajadores será moderada. Lo cual se relaciona con lo afirmado por Ramos (2015) quien indico que la calidad es producción. Dado que los recursos profesionales requieren de un proceso detallado que produzca calidad. El método asume que debe centrarse en prevenir la caída, no en descubrirlo o modificarlo. La calidad debe definirse en técnicas de complacencia del comprador, la calidad es tener resultados positivos de los logros obtenidos.

Guardando relación con lo manifestado por los colaboradores indicando que la calidad del servicio que brindan al PNCM es moderado, dado a la dificultad de organizarse con todas las actividades que se incrementan día a día, afectando su desempeño.

y en la tercera hipótesis específica se quiso determinar la relación que existe entre la carga laboral y la productividad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna

Mas, Lima 2022, encontrándose en el análisis que existe una relación entre la carga laboral y la productividad de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022 Lo cual muestra una relación negativa débil entre carga laboral y la productividad, indicando que a mayor carga laboral, la productividad de los trabajadores no fue baja. Relacionándose con lo que dijo Rodriguez (2021) que para provocar un bien se debe calcular en términos de ganancia monetaria o entrada financiero, por lo que es posible obtener ganancias y poder competir contra las personas y sus grupos y para una buena organización Internacional del Trabajo. Para OIT (2016), existen factores importantes y la relación entre ellos es favorable para medir lo que se considera productividad. Cuando somos trabajadores eficientes y persistentes, la producción es una de las metas que accederán y apresurarán el desarrollo de la entidad.

De igual manera coincide con lo manifestado por lo colaboradores en el cual señalaron que su productividad no fue baja dado que el programa accedió a incrementar plazos, afectando al reporte que el programa brinda, todo ello debido a la carga de actividades que se incrementaron afines de mes.

Es necesario indicar que en la investigación se tuvo fortaleza en la participación activa de los colaboradores del PNCM, también se contó con la aprobación de la validación del instrumento por los expertos, asimismo se probó la fiabilidad por el alfa de Cronbach.

Asimismo, como limitación en la elaboración del estudio se tuvo que el desarrollo del instrumento se ejecutó mediante el correo institucional, corriendo el riesgo a que no sea desarrollado por los colaboradores debido a la carga de trabajo que realizan remotamente, también limitando la supervisión al momento de llenar la encuesta.

En ese sentido decimos que el exceso de carga de trabajo genero consecuencias negativas, en la parte física, cognitiva, conductual, social, y global de los colaboradores, limitando el rendimiento laboral, evidenciándose en la competencia laboral, calidad y productividad los cuales fueron afectados en un nivel moderado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En base a los resultados del estudio, se concluye que existe relación entre la carga laboral y el rendimiento laboral, obteniéndose un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$, asimismo se encontró un valor de coeficiente de correlación de Pearson de -0.523 , indicando que existe una relación negativa media entre ambas variables, indicando que a mayor carga laboral hay moderado rendimiento laboral.

Segunda: De acuerdo a los resultados se concluye que existe una relación entre la dimensión competencia laboral y la carga laboral, de igual manera se obtuvo una correlación de -0.381 señalando una relación negativa débil, es decir que a mayor carga de trabajo la competencia laboral bajo en lo más mínimo.

Tercero: Se concluye que de acuerdo a los resultados de la investigación existe una relación entre la dimensión calidad y la carga laboral, también se encontró una correlación de -0.569 mostrando una relación negativa moderada es decir que a mayor carga de trabajo la calidad de los colaboradores fue moderada.

Cuarto: En base al resultado del estudio se concluye que existe una relación entre la dimensión productividad y la carga laboral, igualmente se adquirió una correlación de -0.440 , manifestando una relación negativa débil, es decir que, a mayor carga laboral, la productividad de los colaboradores no fue baja.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda, al personal administrativos, jefes, especialistas, coordinadora de MIDIS a promover cursos para que los colaboradores del PNCM desarrollen habilidades de gestión del tiempo, que les permitan organizar adecuadamente sus funciones y disponer del tiempo necesario para sus actividades personales, aliviando así la carga mental. contribuyendo directamente al mejor rendimiento de los colaboradores del PNCM.

Segunda: Se recomienda al JUT del PNCM que debe tomar precauciones para reducir los factores de carga laboral, realizando actividades de monitoreo, vigilancia, verificando las funciones de los colaboradores, comprometiéndose con el crecimiento de los colaboradores, para mantener o mejorar aún más el clima laboral, con el objetivo de reducir ansiedad, tensión muscular, desmotivación, preocupación y angustia, logrando incrementar el desempeño tanto físico como mental.

Tercero: Se recomienda a la coordinadora que las actividades laborales en el PNCM sean distribuidas de forma equitativa a los colaboradores y en los plazos adecuados para disminuir los niveles de carga laboral.

Cuarto: Se recomienda a los especialistas, administrativos del PNCM realizar talleres de relajación, actividades deportivas y descanso para desarrollar la capacidad de distracción del trabajo, reduciendo así los niveles de estrés y evitando futuros resultados que afecten el esfuerzo físico y mental en los colaboradores.

REFERENCIAS

- Agreda Pérez, R. Y., & Aguilar Valencia, C. S. (2021). Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69692>
- Agüero Olivos, W. D. (2020). Sistema de control interno para el rendimiento laboral en el área recursos humanos de la Red Asistencial Lambayeque EsSalud.
- Amador Licon, N., Aguirre García, M., Anguiano Peña, N., & Guízar Mendoza, J. M. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423–440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Arias Odón, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta . Fidas G. Arias Odon. https://books.google.com.pe/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Sacramento, A. (2020). La investigación científica. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Arteaga Alvarez, P. R. (2020). Carga laboral y engagement en trabajadores del Hospital IIE Lamas, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52313>
- Babic, A., Hansez, I., & Gillis, N. (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. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1628>
- Balladares Espinoza, C. L. (2020). Estrés laboral y el desempeño laboral en los

- trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana-2019.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48168>
- Bernal Torres, C. agosto. (2016). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.
<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215682/?msckid=6fb193d8ce9411ecbe85a8a659a2790a>
- 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>
- Carrion García, M. Á., & Hernández Gracia, T. J. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. Revista Salud Uninorte, 34(3), 705–714.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000300705
- Castellón Zelaya, L. A. (2018). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje –INA- Costa Rica. InterSedes, 18(38), 88–114. <https://doi.org/10.15517/isucr.v18i38.32671>
- Castillo Ante, L., Ordoñez Hernández, C., & Calvo Soto, A. P. (2019). Carga física, estrés y morbilidad sentida osteomuscular en trabajadores administrativos del sector público. Universidad y Salud, 22(1), 17–23.
<https://doi.org/10.22267/rus.202201.170>
- Cezar vaz, M. R., Bonow, C. A., Fontella, C., Anna, S., & Cardoso, L. S. (2016). Carga de trabajo y factores asociados: estudio en un puerto marítimo de Brasil 1 Introducción. SciELO Brasil.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/PZphkNnvSzQXTHPqYk4ZvwJ/?format=html&lang=es>

- Chavarría Cosar, R. (2016). NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación Physical work load: definition and measurement La charge physique de travail: définition et evaluation Redactor.
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor Buck, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., Barkham, M., Robotham, D., Rose, D., & Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893–1902. <https://doi.org/10.1007/S11136-018-1847-Y/TABLES/2>
- Cordova Payco, E. P. (2018). Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- de San, J. A. S. R. (2018). La Gestión Y El Desarrollo Organizacional. Marco Para Mejorar El Desempeño Del Capital Humano. Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/ecoorgycso.2018.46>
- Enriquez Montaña, J. A. (2021). La carga laboral y su impacto en el cumplimiento del objetivo organizacional de SEDAPAR SA, Ámbito Región Arequipa, período 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73364>
- Gabini, S. M. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., Edel Navarro, R., Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* (Guadalajara, Jal.), 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/AP.V9N2.993>

- Gil Mejia, W. S. (2019). Carga de trabajo y su influencia en el bienestar laboral de los trabajadores operarios en la empresa Fracsa Arequipa-2018. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/9303>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hernandez Morquecho, K. G. (2018). Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería Evaluate to manage resources. Analysis of literature on nursing work load. http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printFriendly/184/288
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Hernández+Sampieri%2C+R.%2C+%26+Mendoza+Torres%2C+C.+P.+%282018%29.+Metodología+de+la+investigación.+Las+rutas+cuantitativa%2C+cualitativa+y+mixta+Las+rutas+Cuantitativa+Cualitativa+y+Mixta.+McGRA
- Huaman Tunante, F. J. (2021). Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.
- Huamán Valenzuela, R. M. (2019). Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12064>

- Huang, S., Shu, J., & Liu, C. (2018). Employee work performance mediates empowering leader behavior and employee voice. *Social Behavior and Personality*, 46(12), 1997–2008. <https://doi.org/10.2224/sbp.7124>
- Jáuregui Carrion, G. (2018). El estrés laboral en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del Seguro Integral de Salud San Miguel, 2018. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19994>
- Juarez quispe, K. Y. (2021). Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021.
- Jurado del Pozo, J. F. (2019). Rendimiento laboral y conductas de ciudadanía organizacional: Su relación con factores psicosociales en muestras de guardias civiles. <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-PsiSal-Jfjurado>
- Juyumaya, J. E. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 25(1), 32–49. <https://nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55392>
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- London Montoya, S., Gomez Acosta, G., & Gonzales Carreño, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Es.Revistaespacios.Com*. <http://es.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>

- Magno de Jesus, Â., & Silveira, I. F. (2021). Gamebased collaborative learning framework for computational thinking development. *Revista Facultad de Ingenieria*, 99(99), 113–123. <https://doi.org/10.17533/udea.redin.20200690>
- Namihas Jáuregui, E. C. (2020). Procedimiento administrativo y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Oседа Gago, D., Ávila Carruitero, N. A., & Uribe Hernández, Y. C. (2019). Collaborative Work And Work Performance At The National University Of Cañete. *Revista Conrado*, 10(3), 134–141. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-5893-9262>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pintanel de Carvalho, D., Pereira Rocha, L., Cardia de Pinho, E., Tomaschewski Barlem, J. G., Devos Barlem, E. L., & Salomão Goulart, L. (2019). Workloads and burnout of nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(6), 1435–1441. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>
- Ramos, A. (2015). Los Grandes Autores de la Calidad – Actualidad y Estudio. <https://caridadenlaverdad.wordpress.com/2015/02/25/los-grandes-autores-de-la-calidad/>
- Rodriguez aguirre, karen beatriz. (2020). Conocimiento, carga laboral y actitud para la notificación de eventos adversos en el Hospital Walter Cruz Vilca, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45597>
- Rodriguez Espinoza, L. A. (2021). Salario Emocional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Transportes de Mercancías Peligrosas en Tiempos de Pandemia. In Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

- Rodriguez Rodriguez, C. Y. (2019). Carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46318>
- Silva de Carvalho Chilenato, R., Tavares, S. M. D. ., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2020). Perception of organizational politics, psychological safety climate, and work engagement: A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Anales de Psicología*, 36(2), 348–360. <https://doi.org/10.6018/analesps.368621>
- Sravani, A. (2018). Managing the Distribution of Employee Workload of the Hospital Staff. *IJRDO - Journal of Business Management*, 4(1), 33–43. <https://doi.org/10.53555/BM.V4I1.1799>
- Staff, F. (2017). Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo. *Forbes México*. 2017. <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- Taype Rondan, A., Alarcon Ruiz, C. A., Zafra Tanaka, J. H., & Rojas Villar, F. J. (2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. 35(1), 6–13. <https://doi.org/10.35663/amp.2018.351.401>
- Tello Salazar, M. D. R. (2018). El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12644>
- Valeria Rojas, R. N., & Yafac Torres, I. L. (2018). Modelo de gestión ocupacional para disminuir la carga laboral del personal de enfermería de emergencia de una clínica Privada, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34549>

- Vallellano, M. D., & Rubio Valdehita, S. (2018). Mental workload and job satisfaction: A comparative study amongst social workers, social educators and primary school teachers. *Ansiedad y Estres*, 24(2–3), 119–124. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.003>
- Vargas Hernández, J. G., Muralla Bautisata, G., & Gonzáles Díaz, J. L. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1, 117–130. <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>
- Vasquez Galan, M. P., Tello Rios, J., Huamán Fernández, C. A., & Ríos Angeles, J. E. (2019). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali. Scholar.Archive.Org. <https://scholar.archive.org/work/5zeawpy67zgytc37zc5ro6nbay/access/wayback/http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVa/article/download/156/143>
- Velásquez Chávez, C. (2022). Carga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84432>
- Wasiuzzaman, S., Lee, C. L., Boon, O. H., & Chelvam, H. P. (2021). Examination of the motivations for equity-based crowdfunding in an emerging market. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(2), 63–79. <https://doi.org/10.4067/S0718-18762021000200105>
- Yalta Gomez, V. M. (2019). Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12064>

ANEXOS

ANEXO N°1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Tipo de Investigación
¿Qué relación existen entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022?	Determinar la relación de la Carga Laboral en el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022	Existe una relación entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022.	La Investigación es cuantitativa es aquella que emplea recolección de datos para probar hipótesis, teniendo la estadística y medición numérica como base. Igualmente, el estudio fue de tipo básico, que tiene como propósito aumentar los conocimientos científicos existentes. (Hernández & Mendoza, 2018)
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Diseño de Investigación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la carga laboral y la competencia laboral de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la carga laboral y la competencia de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre la carga laboral y la competencia laboral de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022 	Diseño no experimental y se define como aquel en el que no cambia o es manipulada intencionalmente. También, el estudio fue descriptivo correlacional primero, porque busca narrar los hechos tal como se muestran, identificando rasgos, pertenencias y características de los hechos más relevantes de todo fenómeno estudiado, y segundo permite establecer la relación de dos o más variables del mismo objeto de estudio. Asimismo, tuvo un estudio transversal o transaccional, en el que la información es recopilada de manera rápida, simultánea o en un solo momento. (Hernández & Mendoza, 2018)

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la carga laboral y la calidad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022? • ¿Qué relación existe entre la carga laboral y la productividad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022 • Determinar la relación que existe entre la carga laboral y la productividad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la carga laboral y la calidad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022 • Existe relación entre la carga laboral y la productividad de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022 	Variables
			<ul style="list-style-type: none"> • Carga Laboral • Rendimiento Laboral
			Muestra
			<p>Tipo de muestreo: no probabilístico por conveniencia o intencional, dado que según Otzen & Manterola (2017) señalo que todos los participantes que integraron la población obtuvieron las mismas tácticas empleadas por la muestra</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra fue de 40 colaboradores y fue de tipo censal, para Vasquez et. al (2019) Las muestras censales se consideran cuando la parte seleccionada es menor y equivalente a toda la población, por lo que esta categorización se utiliza para una población respectivamente pequeña y cuando se utiliza toda la población.</p>
			Instrumento
			<p>Se hizo a través de cuestionarios, Para Arispe et. al (2020) son aquellos que hicieron viable el desarrollo de la herramienta. Bernal (2016) precisaron a los instrumentos como un grupo de interrogante, que sirven para recolectar y así seleccionar datos relacionados con el tema de investigación.</p> <p>La Técnica: encuestas, según Magno de Jesus & Silveira (2021) consistio en recolectar datos numéricos como cantidades, Wasiuzzaman et. al (2021) dijo que también son la producción de información primordial para el estudio</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo: 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos	Escala de Medición
CARGA LABORAL	<p>Montaño (2021) conceptualiza la carga laboral como el conjunto de necesidades psicológicas y fisiológicas que tienen que soportar los trabajadores durante el trabajo las cuales pueden ser físicas o cognitivas. Teniendo resultados que afectan el desempeño, generando agotamiento, accidentes y averías e insatisfacción con el trabajo.</p>	<p>Determinado por la puntuación obtenido del cuestionario para evaluar la Carga Laboral, el cual presento las siguientes dimensiones: Carga física y Carga mental</p>	Carga física	<p>Posiciones físicas de trabajo</p> <p>Demandas físicas de Trabajo</p> <p>Diseño del puesto de trabajo</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p> <p>11,12</p> <p>13,14,</p> <p>15,16</p> <p>17,08</p> <p>19,20</p> <p>21</p>	<p>Bajo: 47-62</p> <p>Medio: 63-70</p> <p>Alto: 70-82</p>	<p>Escala de Likert:</p> <p>Nunca = 1</p> <p>Casi nunca = 2</p> <p>A veces = 3</p> <p>A menudo = 4</p> <p>Siempre = 5</p>
			Carga mental	<p>Exigencias mentales de la tarea</p> <p>Exigencias temporales de la tarea</p> <p>Aspectos organizativos</p>			

RENDIMIENTO LABORAL	Rodriguez (2021) conceptualizo el rendimiento laboral, manifestando que está ligado con la conducta que expresan los empleados al logro de las metas plasmadas; Ayudando a través del trabajo o misión que desempeñan al crecimiento de la entidad.	Determinado por la puntuación obtenido del cuestionario para evaluar la Rendición Laboral, el cual presento las siguientes dimensiones: Competencial laboral, calidad y productividad.	Competencia laboral	Conocimientos	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14, 15,16 17,08 19,20 21	Bajo: 51- 71 Medio: 72 - 86 Alto: 86 - 105	Escala de Likert: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces =3 A menudo = 4 Siempre = 5
			Calidad	Habilidades	Oportunidad Capacidad		
				Productividad			

Fuente: Elaboración propia

Anexo: 3. Instrumento de Recolección de Datos
 CUESTIONARIO 1: CARGA LABORAL

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	¿Sueles estar mucho tiempo de pie sin caminar mucho?					
2	¿Sueles sentarte sin levantarte?					
3	¿Adoptas posturas dolorosas o fatigosas en el trabajo?					
4	¿Levantas o mueves cargas pesadas constantemente?					
5	¿Usa generalmente demasiada fuerza física?					
6	¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que le provocan cansancio o malestar físico?					
7	¿El programa ha intentado mejorar el espacio asignado para su mejor rendimiento laboral?					
8	¿Considera adecuado el espacio brindado por el programa para realizar su trabajo?					
9	¿Le faltan herramientas para hacer un buen trabajo en la oficina?					
10	¿Los muebles de oficina suelen ser incómodos?					

11	¿Tienes suficiente iluminación para organizar y encontrar sus archivos?					
12	¿Hay a menudo superficies inestables, irregulares o ruidosas?					
13	¿Su trabajo le exige mantener una alta atención y concentración?					
14	¿Su trabajo le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?					
15	¿Su trabajo le exige tareas complicadas o difíciles?					
16	¿Suele hacer un esfuerzo por tratar con otras personas?					
17	¿Suele tener complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o un ánimo bajo?					
18	¿Su trabajo siempre le exige rapidez?					
19	¿Trabaja con tiempos exactos o determinados muy estrictos y generalmente cortos?					
20	¿Atiende varias tareas al mismo tiempo?					
21	¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento para desarrollar su trabajo?					

Fuente: Adaptado de Montaña (2021)

CUESTIONARIO 2: RENDIMIENTO LABORAL

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Me preocupo de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario.					
2	Mi jefe inmediato asigna las tareas de acuerdo a lo que mejor saben hacer sus colaboradores.					
3	Tengo entusiasmo de conocer otras áreas porque es parte de la filosofía de la organización.					
4	cree que sus compañeros utilizan adecuadamente los recursos en el desempeño de sus funciones.					
5	Cree que sus compañeros llevan a cabo todas las tareas que les son asignadas.					
6	Consideras que los cursos de capacitación que brinda el programa ayudan a mejorar el rendimiento del trabajo.					
7	Me preocupo de que todos los procesos orientados al desempeño de mis funciones estén bien estructurados.					
8	Mi jefe inmediato valora la calidad del trabajo de sus colaboradores.					
9	El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la Organización del programa.					
10	Siento que soy capaz de hacer bien mi trabajo si le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
11	considera que sus compañeros se sienten adecuadamente involucrados en sus tareas.					

12	Consideras que el programa cumple con tus expectativas y condiciones de trabajo.					
13	Cree que el programa busca mejorar las condiciones laborales.					
14	El programa al darme estabilidad económica hace que me involucre en los objetivos de la organización.					
15	El programa permanentemente evalúa a sus trabajadores para conocer si el trabajo desempeñado genera crecimiento en la organización.					
16	Me siento preparado para la actividad que se me asigne el programa.					
17	Mi trabajo logra que el programa brinde un mejor servicio y atención.					
18	Participa activamente de las reuniones del programa.					
19	se siente cómodo con la cantidad de tareas que se le asigna el programa.					
20	Logra realiza todas las actividades asignadas en el programa.					
21	Creer que el Rendimiento laboral sería mejor si hubiera trabajo en equipo.					

Fuente: Adaptado de Rodríguez (2021)

Anexo: 4. Validez de los Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: CARGA LABORAL								
1	DIMENSIÓN 1: Carga Física	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Sueles estar mucho tiempo de pie sin caminar mucho? ¿Sueles sentarte sin levantarte? ¿Adoptas posturas dolorosas o fatigosas en el trabajo? ¿Levantas o mueves cargas pesadas constantemente? ¿Usa generalmente demasiada fuerza física? ¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que le provocan cansancio o malestar físico? ¿El programa ha intentado mejorar el espacio asignado para su mejor rendimiento laboral? ¿Considera adecuado el espacio brindado por el programa para realizar su trabajo? ¿Le faltan herramientas para hacer un buen trabajo en la oficina? ¿Los muebles de oficina suelen ser incómodos? ¿Tienes suficiente iluminación para organizar y encontrar sus archivos? ¿Hay a menudo superficies inestables, irregulares o ruidosas? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Carga Mental	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Su trabajo le exige mantener una alta atención y concentración? ¿Su trabajo le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración? ¿Su trabajo le exige tareas complicadas o difíciles? ¿Suele hacer un esfuerzo por tratar con otras personas? 	X		X		X		



<ul style="list-style-type: none"> ¿Suele tener complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o un ánimo bajo? ¿Su trabajo siempre le exige rapidez? ¿Trabaja con tiempos exactos o determinados muy estrictos y generalmente cortos? ¿Atiende varias tareas al mismo tiempo? ¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento para desarrollar su trabajo? 								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ENCUENTRO SUFICIENTE EL INSTRUMENTO (ADECUADO) PARA LA INVESTIGACION PROPUESTA POR LA SRA. ROSA ISABEL YANAYACO CHINCHAY.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg.: _GONZALES CRUZ JUAN CARLOS / DNI: 41935812**

Especialidad del validado: **metodólogo MBA ADMINISTRACION ESTRATEGICA**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formalizado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** 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.

Lima 21 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: RENDIMIENTO								
1	DIMENSIÓN 1: Competencia Laboral							
	<ul style="list-style-type: none"> Me preocupa de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario. Mi jefe inmediato asigna las tareas de acuerdo a lo que mejor saben hacer sus colaboradores. Tengo entusiasmo de conocer otras áreas porque es parte de la filosofía de la organización. Creo que sus compañeros utilizan adecuadamente los recursos en el desempeño de sus funciones. Creo que sus compañeros llevan a cabo todas las tareas que les son asignadas. Considero que los cursos de capacitación que brinda el programa ayudan a mejorar el rendimiento del trabajo. 							
2	DIMENSIÓN 2: Calidad							
	<ul style="list-style-type: none"> Me preocupa de que todos los procesos orientados al desempeño de mis funciones estén bien estructurados. Mi jefe inmediato valora la calidad del trabajo de sus colaboradores. El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la Organización del programa. 							

	<ul style="list-style-type: none"> Siento que soy capaz de hacer bien mi trabajo si le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios. Considero que sus compañeros se sienten adecuadamente involucrados en sus tareas. Considero que el programa cumple con las expectativas y condiciones de trabajo. Creo que el programa busca mejorar las condiciones laborales. 							
3	DIMENSIÓN 3: Productividad							
	<ul style="list-style-type: none"> El programa al darme estabilidad económica hace que me involucre en los objetivos de la organización. El programa permanentemente evalúa a sus trabajadores para conocer si el trabajo desempeñado genera crecimiento en la organización. Me siento preparado para la actividad que se me asigna el programa. Mi trabajo logra que el programa brinde un mejor servicio y atención. Participo activamente de las reuniones del programa. Me siento cómodo con la cantidad de tareas que se le asigna el programa. Logro realizar todas las actividades asignadas en el programa. Creo que el Rendimiento laboral sería mejor si hubiera trabajo en equipo. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ENCUENTRO SUFICIENTE EL INSTRUMENTO (ADECUADO) PARA LA INVESTIGACION PROPUESTA POR LA SRA. ROSA ISABEL YAHAYACO CHINCHAY**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. GONZALES CRUZ JUAN CARLOS / DNI: 41935812**

Especialidad del validador: **metodólogo MBA ADMINISTRACION ESTRATEGICA**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: La oración con claridad expresa el enunciado del ítem, en términos exacto y directo.

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

Lima 21 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

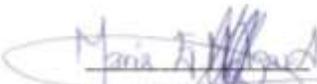
N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: CARGA LABORAL								
1	DIMENSIÓN 1: Carga Física	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Suele estar mucho tiempo de pie sin caminar mucho? • ¿Suele sentirse sin levantarlo? • ¿Adoptas posturas distorsionadas o fatigosas en el trabajo? • ¿Levantas o mueves cargas pesadas constantemente? • ¿Usa generalmente demasiada fuerza física? • ¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que le provocan cansancio o malestar físico? • ¿El programa ha intentado mejorar el espacio asignado para su mejor rendimiento laboral? • ¿Considera adecuado el espacio brindado por el programa para realizar su trabajo? • ¿Le faltan herramientas para hacer un buen trabajo en la oficina? • ¿Los muebles de oficina suelen ser incómodos? • ¿Tiene suficiente iluminación para organizar y encontrar sus archivos? • ¿Hay a menudo superficies inestables, irregulares o ruidosas? 							
2	DIMENSIÓN 2: Carga Mental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su trabajo le exige mantener una alta atención y concentración? • ¿Su trabajo le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración? • ¿Su trabajo le exige tareas complicadas o difíciles? • ¿Suele hacer un esfuerzo por tratar con otras personas? 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Suele tener complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o un ánimo bajo? • ¿Su trabajo siempre le exige rapidez? • ¿Trabaja con tiempos exactos o determinados muy estrictos y generalmente cortos? • ¿Atiende varias tareas al mismo tiempo? • ¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento para desarrollar su trabajo? 							
--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Es aplicable
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Melgar Apagüeño, María Esther
Especialidad del validado: metodóloga

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

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

Lima 03 de junio del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: RENDIMIENTO								
1	DIMENSIÓN 1: Competencia Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Me propuso de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario. Mi jefe inmediato asigna las tareas de acuerdo a lo que mejor saben hacer sus colaboradores. Tengo entusiasmo de conocer otras áreas porque es parte de la filosofía de la organización. Creo que sus compañeros utilizan adecuadamente los recursos en el desempeño de sus funciones. Creo que sus compañeros llevan a cabo todas las tareas que les son asignadas. Consideras que los cursos de capacitación que brinda el programa ayudan a mejorar el rendimiento del trabajo. 							
2	DIMENSIÓN 2: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Me propuso de que todos los procesos orientados al desempeño de mis funciones estén bien estructurados. Mi jefe inmediato valora la calidad del trabajo de sus colaboradores. El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la Organización del programa. 							

	<ul style="list-style-type: none"> Siento que soy capaz de hacer bien mi trabajo si le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios. considera que sus compañeros se sienten adecuadamente involucrados en sus tareas. Consideras que el programa cumple con tus expectativas y condiciones de trabajo. Creo que el programa busca mejorar las condiciones laborales. 							
3	DIMENSIÓN 3: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> El programa al darme estabilidad económica hace que me involucre en los objetivos de la organización. El programa permanentemente evolúa a sus trabajadores para conocer si el trabajo desempeñado genera crecimiento en la organización. Me siento preparado para la actividad que se me asigne el programa. Mi trabajo logra que el programa brinde un mejor servicio y atención. Participo activamente de las reuniones del programa. se siente cómodo con la cantidad de tareas que se le asigna el programa. Logra realizar todas las actividades asignadas en el programa. Creo que el Rendimiento laboral sería mejor si hubiera trabajo en equipo. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

____ Es aplicable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Melgar Apagueño, María Esther

Especialidad del validado: metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** No contiene un 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.

Lima 03 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
VARIABLE: CARGA LABORAL								
1	DIMENSIÓN 1: Carga Física	SI	No	SI	No	SI	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Suele estar mucho tiempo de pie sin caminar mucho? ¿Suele sentarse sin levantarse? ¿Adopta posturas dolorosas o fatigosas en el trabajo? ¿Levanta o mueve cargas pesadas constantemente? ¿Usa generalmente demasiada fuerza física? ¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que le provocan cansancio o malestar físico? ¿El programa ha intentado mejorar el espacio asignado para su mejor rendimiento laboral? ¿Considera adecuado el espacio brindado por el programa para realizar su trabajo? ¿Le faltan herramientas para hacer un buen trabajo en la oficina? ¿Los muebles de oficina suelen ser incómodos? ¿Tienes suficiente iluminación para organizar y encontrar sus archivos? ¿Hay a menudo superficies inestables, irregulares o ruidosas? 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Carga Mental	SI	No	SI	No	SI	No	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Su trabajo le exige mantener una alta atención y concentración? ¿Su trabajo le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración? ¿Su trabajo le exige tareas complicadas o difíciles? ¿Suele hacer un esfuerzo por tratar con otras personas? 	X		X		X		

<ul style="list-style-type: none"> ¿Suele tener complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o un ánimo bajo? ¿Su trabajo siempre le exige rapidez? ¿Trabaja con tiempos exactos o determinados muy estrictos y generalmente cortos? ¿Atiende varias tareas al mismo tiempo? ¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento para desarrollar su trabajo? 								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

 Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marquez Caro, Orlando Juan
Especialidad del validador: metodólogo...

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** 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.

Lima 30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: RENDIMIENTO								
1	DIMENSIÓN 1: Competencia Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Me preocupo de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario. Mi jefe inmediato asigna las tareas de acuerdo a lo que mejor saben hacer sus colaboradores. Tengo entusiasmo de conocer otras áreas porque es parte de la filosofía de la organización. Creo que sus compañeros utilizan adecuadamente los recursos en el desempeño de sus funciones. Creo que sus compañeros llevan a cabo todas las tareas que les son asignadas. Considero que los cursos de capacitación que brinda el programa ayudan a mejorar el rendimiento del trabajo. 							
2	DIMENSIÓN 2: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Me preocupo de que todos los procesos orientados al desempeño de mis funciones estén bien estructurados. Mi jefe inmediato valora la calidad del trabajo de sus colaboradores. El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la Organización del programa. 							

	<ul style="list-style-type: none"> Siento que soy capaz de hacer bien mi trabajo si le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios. considero que sus compañeros se sienten adecuadamente involucrados en sus tareas. Considero que el programa cumple con las expectativas y condiciones de trabajo. Creo que el programa busca mejorar las condiciones laborales. 							
3	DIMENSIÓN 3: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> El programa al darme estabilidad económica hace que me involucre en los objetivos de la organización. El programa permanentemente evalúa a sus trabajadores para conocer si el trabajo desempeñado genera crecimiento en la organización. Me siento preparado para la actividad que se me asigne el programa. Mi trabajo logra que el programa brinde un mejor servicio y atención. Participo activamente de las reuniones del programa. se siente cómodo con la cantidad de tareas que se le asigna el programa. Logra realizar todas las actividades asignadas en el programa. Creo que el Rendimiento laboral sería mejor si hubiera trabajo en equipo. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Marquez Caro, Orlando Juan**

Especialidad del validado: **metodólogo...**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** 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.

Lima 30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo: 5. Confiabilidad de los Instrumentos

VARIABLE 1: CARGA LABORAL

Resumen de Procesamiento de Casos			
		N	%
Casos	Valido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del Procesamiento.

TABLA 1:

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	21

TABLA 2:

Estadísticos Total-Elemento			
	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento	N
¿Sueles estar mucho tiempo de pie sin caminar mucho?	,530	,665	15
¿Sueles sentarte sin levantarte?	,449	,667	15
¿Adoptas posturas dolorosas o fatigosas en el trabajo?	,665	,650	15
¿Levantas o mueves cargas pesadas constantemente?	,591	,655	15
¿Usa generalmente demasiada fuerza física?	,076	,701	15
¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que le provocan cansancio o malestar físico?	,240	,688	15

¿El programa ha intentado mejorar el espacio asignado para su mejor rendimiento laboral?	-,462	,760	15
¿Considera adecuado el espacio brindado por el programa para realizar su trabajo?	-,337	,740	15
¿Le faltan herramientas para hacer un buen trabajo en la oficina?	,530	,668	15
¿Los muebles de oficina suelen ser incómodos?	,477	,669	15
¿Tienes suficiente iluminación para organizar y encontrar sus archivos?	-,576	,755	15
¿Hay a menudo superficies inestables, irregulares o ruidosas?	,487	,667	15
¿Su trabajo le exige mantener una alta atención y concentración?	,016	,704	15
¿Su trabajo le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?	,184	,692	15
¿Su trabajo le exige tareas complicadas o difíciles?	,352	,677	15
¿Suele hacer un esfuerzo por tratar con otras personas?	,681	,644	15
¿Suele tener complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o un ánimo bajo?	,698	,621	15
¿Su trabajo siempre le exige rapidez?	,460	,665	15
¿Trabaja con tiempos exactos o determinados muy estrictos y generalmente cortos?	,484	,663	15
¿Atiende varias tareas al mismo tiempo?	,670	,642	15
¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento para desarrollar su trabajo?	-,424	,725	15

En la tabla 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la Carga Laboral. Que se aplicó a 15 personas, obteniendo como resultado que el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach es 0.735 ($\alpha > 0.7$)

Indicando que es confiable y está apto para su aplicación.

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de Procesamiento de Casos			
		N	%
Casos	Valido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del Procesamiento.

TABLA 3:

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	21

TABLA 4:

Estadísticos Total-Elemento			
	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento	N
Me preocupo de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario.	,160	,933	15
Mi jefe inmediato asigna las tareas de acuerdo a lo que mejor saben hacer sus colaboradores	,402	,930	15

Tengo entusiasmo de conocer otras áreas porque es parte de la filosofía de la organización.	,573	,927	15
creo que sus compañeros utilizan adecuadamente los recursos en el desempeño de sus funciones.	,287	,932	15
Cree que sus compañeros llevan a cabo todas las tareas que les son asignadas.	,512	,928	15
Consideras que los cursos de capacitación que brinda el programa ayudan a mejorar el rendimiento del trabajo.	,879	,922	15
Me preocupo de que todos los procesos orientados al desempeño de mis funciones estén bien estructurados.	,702	,925	15
Mi jefe inmediato valora la calidad del trabajo de sus colaboradores.	,745	,924	15
El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la Organización del programa.	,609	,927	15
Siento que soy capaz de hacer bien mi trabajo si le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios.	,264	,933	15
considera que sus compañeros se sienten adecuadamente involucrados en sus tareas.	,468	,929	15
Consideras que el programa cumple con tus expectativas y condiciones de trabajo.	,856	,921	15
Cree que el programa busca mejorar las condiciones laborales.	,853	,921	15
El programa al darme estabilidad económica hace que me involucre en los objetivos de la organización.	,232	,933	15

El programa permanentemente evalúa a sus trabajadores para conocer si el trabajo desempeñado genera crecimiento en la organización	,875	,921	15
Me siento preparado para la actividad que se me asigne el programa.	,683	,925	15
Mi trabajo logra que el programa brinde un mejor servicio y atención.	,580	,927	15
Participa activamente de las reuniones del programa.	,673	,925	15
se siente cómodo con la cantidad de tareas que se le asigna el programa.	,848	,922	15
Logra realiza todas las actividades asignadas en el programa.	,851	,921	15
Crees que el Rendimiento laboral sería mejor si hubiera trabajo en equipo.	,459	,929	15

En la tabla 3 y 4 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de Rendimiento Laboral. Que se aplicó a 15 personas, obteniendo como resultado que el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach es 0.930 ($\alpha > 0.7$) Indicando que es confiable y está apto para su aplicación.

Anexo: 6. Recolección de Datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
ESTADISTICO DE PEARSON														
VARIABLE 1: CARGA LABORAL														
CARGA FISICA														
Marca temporal	ENCUESTADOS	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13
6/24/2022 11:59:40	1	3	3	4	5	3	4	4	5	3	2	2	3	5
6/24/2022 12:01:20	2	2	4	2	2	1	2	3	5	2	2	4	2	4
6/24/2022 12:44:45	3	2	4	4	3	3	2	1	2	3	2	4	4	3
6/24/2022 15:38:05	4	2	2	2	2	1	1	5	5	2	2	5	3	5
6/24/2022 16:02:38	5	2	2	1	2	2	2	5	4	2	1	5	1	5
6/24/2022 16:07:21	6	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4
6/24/2022 16:30:31	7	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4
6/24/2022 16:36:52	8	2	4	3	2	1	4	2	3	3	3	4	2	5
6/24/2022 16:37:22	9	2	3	2	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3
6/24/2022 16:39:24	10	3	1	1	3	3	1	5	5	3	3	5	3	5
6/24/2022 16:22:17	11	1	1	1	1	3	1	5	5	2	1	5	1	5
6/24/2022 16:34:17	12	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
6/24/2022 16:33:45	13	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	5	2	4
6/24/2022 16:36:38	14	1	1	1	1	1	1	5	5	3	1	5	1	5
6/24/2022 16:38:38	15	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
6/24/2022 16:37:48	16	2	4	3	2	2	4	1	3	4	3	4	2	4
6/24/2022 16:59:44	17	3	4	5	4	3	5	1	1	3	5	3	4	5
6/24/2022 16:02:18	18	3	4	5	3	2	2	1	2	5	4	2	4	5
6/24/2022 16:23:56	19	3	3	4	3	2	3	1	3	4	4	3	3	5
6/24/2022 16:23:56	20	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4
6/24/2022 16:23:56	21	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4
6/24/2022 16:23:56	22	5	4	5	2	2	4	1	1	4	3	3	2	5
6/24/2022 16:23:56	23	5	3	5	4	3	5	1	1	5	5	3	3	5
6/24/2022 16:23:56	24	2	4	5	3	2	2	1	3	4	4	5	3	5
6/24/2022 16:23:56	25	4	4	5	4	1	5	1	2	5	5	5	4	5
7/7/2022 16:23:56	26	3	3	5	2	3	3	1	2	5	4	2	4	5
7/7/2022 16:23:56	27	4	5	4	2	2	2	1	1	5	5	1	2	5
7/7/2022 16:23:56	28	2	5	5	4	3	3	1	1	3	5	3	3	5
7/7/2022 16:23:56	29	3	5	4	2	2	5	3	3	4	3	3	3	5
7/7/2022 16:23:56	30	4	4	3	1	1	4	3	4	2	3	3	2	4
7/7/2022 16:23:56	31	3	3	5	3	5	5	1	1	5	5	5	3	4
7/7/2022 16:23:56	32	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4

O	P	Q	R	S	T	U	V	W
CARGA MENTAL								
PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21
5	3	1	4	5	3	2	4	5
4	4	3	2	2	3	2	3	4
3	3	3	2	5	4	4	4	3
5	4	3	1	1	4	4	3	5
5	2	1	2	1	3	3	2	5
4	4	3	2	3	2	3	2	4
4	4	3	2	2	3	4	3	4
5	2	4	2	4	4	4	5	4
3	3	2	1	2	3	2	2	4
5	3	1	3	5	1	3	3	5
5	3	1	1	1	1	2	1	5
4	3	2	4	2	3	2	3	4
4	1	1	1	1	2	1	2	5
5	3	1	1	1	1	1	3	5
3	3	1	1	1	1	2	1	5
4	3	3	3	3	4	4	3	3
5	5	4	5	3	4	2	3	3
5	2	5	3	5	5	5	5	3
5	4	3	4	3	5	3	3	3
4	3	3	1	3	4	5	4	3
4	3	3	1	2	3	3	3	3
5	2	4	1	3	4	2	4	3
5	5	4	2	4	4	1	5	2
5	4	4	1	5	5	5	5	3
5	5	4	3	3	5	5	4	3
5	4	4	3	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	4	3	3	4	4	5	3
5	4	4	2	3	4	4	5	3
4	3	3	2	2	4	3	3	4
4	4	4	2	4	5	5	5	2
4	3	3	2	3	4	4	4	3

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL											
COMPETENCIA LABORAL						CALIDAD					
PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12
5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2
4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3
3	4	4	5	4	3	3	2	3	4	2	4
3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5
3	2	3	3	3	5	3	4	5	5	4	5
4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	3	1	3	3	3	4	3	5	5	4	2
5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2
5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3
5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3
4	4	3	4	2	2	4	5	4	5	2	2
5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3
3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	2
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1
5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3
5	5	4	4	3	3	4	1	5	5	3	3
3	2	3	3	3	3	4	2	5	5	3	3
5	1	5	3	1	3	3	1	5	5	1	2
3	1	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2
4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	1	2	4	3	2	3	1	2	3	2	1
4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4

Resuestas de formulario 1

PRODUCTIVIDAD									
P2	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21
	4	4	4	2	4	1	2	2	4
	3	5	3	4	2	2	3	4	5
	2	4	2	5	5	3	4	2	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	5	5	3	5	5	5
	5	3	5	5	5	5	4	5	4
	4	3	4	5	5	5	4	4	3
	2	3	3	4	4	4	3	3	3
	2	3	2	3	3	4	2	2	2
	5	3	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	4	5	4	5	4	5	4	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	3	5	5	5	5	5	5	5
	1	3	3	4	4	5	3	4	4
	2	5	5	5	5	5	3	5	5
	1	2	3	2	4	5	2	4	5
	3	5	3	5	5	5	5	5	5
	2	4	4	4	4	4	3	3	5
	3	3	5	4	4	3	3	4	4
	2	3	4	5	5	5	3	4	5
	1	1	4	4	3	4	1	4	5
	3	3	1	4	4	5	3	3	5
	2	2	2	5	4	5	2	5	4
	1	4	5	4	4	5	2	4	3
	1	3	1	5	4	5	1	3	5
	2	3	3	4	4	4	3	3	4
	3	4	5	4	5	5	3	4	5
	3	3	3	3	4	4	3	3	4
	1	1	1	2	5	5	1	3	5
	3	4	3	4	4	4	2	3	5

CARTA N° 002-2022

San Luis, 07 de junio del 2022

Señor(a):
Kanebo Vargas Campos
JEFE DE LA UNIDAD TERRITORIAL LIMA METROPOLITANA
Presente.

Asunto : Permiso para realizar estudios de investigación de tesis de maestría.

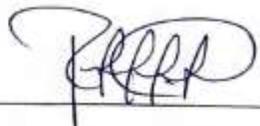
De mi mayor consideración:

Yo, **YANAYACO CHINCHAY ROSA ISABEL**, Identificado con DNI. N° **48533091**, siendo trabajador del Programa Nacional Cuna Mas de la unidad territorial lima metropolitana y estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte, solicito: Permiso para realizar una investigación con fines de tesis denominado: "CARGA LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, LIMA 2022", por tal motivo, me dirijo a usted a fin de la respectiva autorización de permiso para poder realizar la investigación a inicios de este mes de junio del presente año hasta la culminación de la investigación.

Cabe indicar que dichos resultados de la investigación una vez culminados, serán compartidos con el programa nacional cuna más de la unidad territorial lima metropolitana.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima personal, Por lo expuesto: Ruego a Ud. Jefe De La Unidad Territorial Lima Metropolitana, acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Atentamente,



Ps. Rosa Isabel Yanayaco Chinchay
Acompañante Técnico
DNI: 48533091





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional CUNA MAS



Firmado digitalmente por VARGAS CAMPOS Kanebo FAU 2094950782 soft
Cargo: jefe(A) De Unidad Territorial
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.07.2022 18:28:48 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

San Luis, 07 de Julio del 2022

CARTA N° 000321-2022-MIDIS/PNCM-UTLMM

Señor(a)

YANAYACO CHINCHAY ROSA ISABEL - YANAYACO CHINCHAY ROSA ISABEL - LE/DNI: 48533091

SAN LUIS,LIMA-LIMA-SAN LUIS

Presente. -

Asunto : PERMISO PARA REALIZAR ESTUDIOS DE INVESTIGACION DE TESIS DE MAESTRIA

Referencia : CARTA 002-2022 (07JUL2022)

Es grato dirigirme a usted, en respuesta a la Carta N°002-2022, mediante el cual la Maestrante **ROSA ISABEL YANAYACO CHINCHAY, identificada con DNI N° 48533091**, del programa de Maestría en Gestión Pública, quien se encuentra desarrollando su trabajo de investigación (Tesis): **"Carga Laboral y Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas, Lima 2022"**, solicitan facilidades para la aplicación de los instrumentos de la tesis a los colaboradores de la unidad territorial Lima Metropolitana.

Al respecto, se le otorga el permiso solicitado, en razón que la información que se recogerá no afecta la intimidad ni seguridad del equipo, siendo esta información confidencial, referencial y que será utilizada exclusivamente con fines académicos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
KANEBO VARGAS CAMPOS
UNIDAD TERRITORIAL LIMA METROPOLITANA
Programa Nacional Cuna Más

Av. Arequipa 2637. San Isidro, Lima - Perú | Central telefónica: (51-1) 748-2000
www.cunamas.gob.pe

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional Cuna Más, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.cunamas.gob.pe:8181/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: EWZJNR

Browser tabs: (59) WhatsApp, Descargar archivo | i..., TURINITIN FINAL, Feedback Studio, TESSIS.pdf, TRILICE

Address bar: Archivo | C:/Users/ISABEL/Downloads/TESSIS.pdf

Navigation bar: Sistema Cuna Más, Consulta Afiliado, Convertidor PDF, Aula Virtual Progra..., iLovePDF | Herrami..., SUNAT - Menú SOL, Login - Intranet - P..., Google, Recibidos (1.839) - i...

PDF Viewer: TESSIS.pdf, 80 / 85, 67%

TESSIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	25%	10%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Liberty University Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	openaccess.uoc.edu Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Taskbar: 15°C Mayorm, nublado; Windows icons; ESP LAA; 23:07 5/08/2022