



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Estrés laboral y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del  
Programa Nacional Cuna Más de la Unidad Territorial Cajamarca,  
2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Saldaña Mendoza, Edwin Anibal (ORCID: 0000-0002-6574-6677)

**ASESOR:**

Mg. Rejas de la Peña, Aldo Fernando (ORCID: 0000-0002-8594-8620)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios, a mis hijas Karol y Camila, a mi amada esposa Kary quien siempre estuvo conmigo apoyándome y haciéndome feliz en todo momento y dándome fuerzas para no rendirme y salir adelante.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, mis hijas y esposa por ser los impulsos y los motores que ayudan a mi superación personal

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	52

## Índice de tablas

Tabla 1. Población .....	22
Tabla 2. Nivel general de la variable estrés laboral .....	26
Tabla 3. Nivel de la dimensión clima organizacional.....	26
Tabla 4. Nivel de la dimensión recursos tecnológicos .....	27
Tabla 5. Nivel de la dimensión respaldo grupal .....	27
Tabla 6. Nivel de la dimensión apoyo de grupo .....	28
Tabla 7. Nivel general de la variable desempeño laboral.....	29
Tabla 8. Nivel de la dimensión tareas asignadas.....	30
Tabla 9. Nivel de la dimensión cooperación .....	30
Tabla 10. Nivel de la dimensión disciplina laboral.....	31
Tabla 11. Nivel de la dimensión crecimiento personal .....	31
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones .....	32
Tabla 13. Correlación Rho Spearman entre estrés laboral y desempeño laboral	34
Tabla 14. Correlación Rho Spearman entre la dimensión clima organizacional y desempeño laboral.....	35
Tabla 15. Correlación Rho Spearman entre la dimensión recursos tecnológicos y desempeño laboral.....	36
Tabla 16. Correlación Rho Spearman entre la dimensión ausencia de cohesión y desempeño laboral.....	37
Tabla 17. Correlación Rho Spearman entre la dimensión respaldo grupal y desempeño laboral.....	38

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema de la investigación correlacional.....	22
Figura 2. Dispersión de los datos de la variable estrés laboral.....	33
Figura 3. Dispersión de los datos de la variable desempeño laboral.....	33

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre estrés laboral y desempeño laboral en los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Más de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020. La metodología planteada es de naturaleza o enfoque cuantitativo, básica y correlacional; el diseño es no experimental, transversal y correlacional. La población se compuso de 115 acompañantes técnicos del Programa Cuna Más; y se trabajó con todos sus integrantes, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario elaborado por el investigador para cada variable. Los resultados arrojaron que 93% de los acompañantes técnicos tienen alto nivel de estrés laboral, 5% tiene un nivel medio y 2% tiene un nivel bajo; 82% tiene alto nivel de desempeño laboral, 18% tiene nivel medio y ninguno tiene bajo nivel de desempeño. Se concluye que no existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial de Cajamarca, 2020 ( $\rho = -0,169$ ;  $p = 0,071 > 0,05$ ). Tampoco existe relación entre las dimensiones clima organizacional, ausencia de cohesión y apoyo de grupo y el desempeño laboral, pero sí la hay entre la dimensión recursos tecnológicos y el desempeño de estos acompañantes técnicos.

**Palabras clave:** estrés laboral, desempeño laboral, estresores laborales.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine what relationship exists between work stress and work performance in the technical companions of the National Program Cuna Más of the Cajamarca Territorial Unit, 2020. The proposed methodology is of a quantitative, basic and correlational nature or approach; the design is non-experimental, transversal and correlational. The population consisted of 115 technical companions from the Cuna Más Program; and we worked with all its members, to whom the survey technique it was applied, using a questionnaire prepared by the researcher for each variable. The results showed that 93% of the technical assistants have a high level of work stress, 5% have a medium level and 2% have a low level; 82% have a high level of job performance, 18% have a medium level and none has a low level of performance. It is concluded that there is no significant relationship between work stress and work performance of the technical companions of the Cuna Mas Program Cajamarca Territorial Unit, 2020 ( $\rho = -0.169$ ;  $p = 0.071 > 0.05$ ). There is no relationship between the dimensions of organizational climate, lack of cohesion and group support, and job performance, but there is a relationship between the dimension of technological resources and the performance of these technical assistants.

**Keywords:** job stress, job performance, job stressors.



## I. INTRODUCCIÓN

Los múltiples desafíos que debe enfrentar el individuo en la cotidianidad, lo pueden conducir a situaciones de estrés, siendo este un aspecto que se ha convertido en un problema mundial por la influencia en los diferentes ámbitos que conforman la vida del ser humano. Uno de esos ámbitos es el laboral, de allí que diferentes investigaciones en el campo del comportamiento organizacional, hayan mostrado interés en este tema y se han centrado en determinar los factores que pueden considerarse estresores y en qué medida estos inciden en el desempeño laboral.

El estrés, es considerado una respuesta del organismo ante circunstancias que sobrepasan sus límites de respuesta, desencadenando un estado de ausencia de equilibrio interno. Algunos estudios dan cuenta de factores que tienen alta incidencia como estresores laborales, entre los que se pueden citar las condiciones de trabajo poco adecuadas, la inseguridad ocupacional, mala relación con los superiores, ambigüedad o sobrecarga de trabajo, la convicción de carecer de la capacidad para enfrentar las exigencias del cargo, ajustes persona trabajo (Tims, Derks y Bakkers, 2016; Manabete, et al. 2016; Travis, Lizano y Mor Barak, 2016; Cheng y Cheng, 2017; Parks y Smith, 2018). Como resultado, la salud del trabajador, la calidad del trabajo y la productividad se ven gravemente afectadas.

Estos efectos perniciosos del estrés sobre el desempeño, han sido puestos en evidencia por distintas investigaciones en diferentes sectores laborales; por ejemplo, en el sector educativo (Muhammad Asghar, et al., 2018); igualmente, Lakshmi Singh y Manjari Singh al hacer un estudio en 278 profesionales dedicados al manejo de información tecnológica demostró las repercusiones en la productividad y como las medidas de afrontamiento contribuyeron a disminuir estos efectos. En el mismo sentido, Devi y Kumar (2021) al hacer un estudio en la India en una muestra de 300 empleados de bancos públicos y privados, demostraron que el estrés afectó su desempeño, produjo disminución en la eficiencia y en la productividad bancaria, todo como producto de las afecciones físicas en el personal que a su vez generó repercusión en el personal de dirección. De igual forma, Khan Nisar e Imran Rasheed (2019) al evaluar una muestra de 271 policías, encontraron que, en virtud de los riesgos de su profesión, padecían altos niveles de estrés, lo que incidía en su satisfacción laboral y consecuentemente en su desempeño.

En Perú, al igual que el resto del mundo se reportan cifras de estrés que son graves, se señala que más del 60% de la población sufre esta patología, y de la clase trabajadora el 70% igualmente lo padece, agravándose dicha cifra a raíz de la situación de pandemia que vive el país (ESAN, 2021). Esta situación ha conllevado a que se hayan realizado diversos estudios en el país, que revelan o comprueban que efectivamente diversas profesiones u oficios se ven aquejadas por este mal. Por ejemplo, en el sector hospitalario de Tarapoto se reporta 74% de estrés en sus colaboradores (Garate Aspajo, 2017); en tripulantes de aerolíneas 69.7% (Rupay Huarcaya, 2018); en empleados públicos adscritos a gobiernos regionales 81,5% (Espinoza Beltrán, 2018) y en empleados adscritos a gobiernos locales, como el de Lambayeque 91,8% (Pérez Asencio, 2021).

En la región Cajamarquina, la situación no es distinta, pues se han realizado investigaciones que revelan que tanto empleados públicos como de empresas privadas, se ven afectados por el estrés; en el caso de Quintana Tirado y Cárdenas Bazán (2021) al estudiar al personal policial de Celendín, encontró que el 52% presenta un grado de estrés alto y 48% está afectado psicológicamente; mientras que Bazualdo Fiorini (2018) al evaluar a 204 miembros del personal asistencia de un centro de salud encontró que 50,5% experimentaba estrés.

En el caso del Programa Nacional Cuna Más, es un servicio instaurado para atender a niños menores de 3 años cuando sus familias están afectadas por pobreza (extrema) de zonas rurales y urbanas, buscando garantizar un desarrollo armónico (Ministerio de Desarrollo e Inclusión social, 2021). La prestación del servicio se hace a través de los denominados acompañantes técnicos, cuya labor está asociada a algunos factores estresores, como el traslado a las zonas rurales sin tener el transporte adecuado; o el acceso a zonas con bajos niveles de seguridad, en las que tienen que enfrentar a personas dedicadas a labores delictivas; o el tener que ver el amplio cordón de miseria que afecta a algunas zonas del país y las condiciones infrahumanas en las que viven algunos connacionales, todo lo cual afecta anímicamente y genera estrés.

Por todo lo antes señalado, se justifica el desarrollo de la investigación, teóricamente porque se hace un abordaje de los principales referentes sobre el tema bajo análisis. Del mismo modo, tiene relevancia práctica y social porque se

recopilarán datos primarios sobre el nivel de estrés de los asistentes técnicos del Programa Nacional Cuna Mas, específicamente en la Unidad Territorial Cajamarca, que puede arrojar información de interés para el Ministerio de adscripción de dicho programa y para los formuladores de políticas relativas al mismo, pudiendo obligar a la alta dirección y demás funcionarios gubernamentales competentes, a reflexionar sobre estas cifras y procurar medidas encaminadas a mejorarlas, de ser ese el caso, porque eso repercutirá en el desempeño y por ende en la eficiencia y eficacia de este programa social.

Por esa razón, la investigación formula la interrogante ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Más la Unidad Territorial Cajamarca, 2020?

El objetivo general planteado es determinar qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Más de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020, en cuyo desarrollo, se plantean de manera específica, la determinación de la relación que existe entre las dimensiones clima organizacional, recursos tecnológicos, falta de cohesión y respaldo de grupo con en el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

La hipótesis general quedó formulada en los términos siguientes: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Mas, Unidad Territorial Cajamarca, 2020; y las hipótesis específicas establecen que: existe relación entre las dimensiones: clima organizacional, recursos tecnológicos, ausencia de cohesión y respaldo de grupo con el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios a nivel internacional que anteceden a esta investigación se hace mención del desarrollado en Noruega, por Bjaalid, et al., (2020) titulado “Estrés institucional y desempeño laboral en empleados del hospital”, cuyo objetivo fue investigar si el estrés está relacionado con el desempeño de los empleados de cuatro hospitales de ese país, divididos en dos grupos, según si tenían o no responsabilidades de gestión, aplicando encuesta en ambos grupos. Concluyó que el estrés se relaciona positivamente con el desempeño de los empleados que tienen responsabilidades gerenciales.

Muhammad Asghar et al. (2020) en el artículo titulado “El impacto del estrés ocupacional en el desempeño laboral: el papel mediador del enfrentamiento cognitivo” se plantean como propósito determinar cómo impacta el estrés en el rendimiento organizacional y se analiza el papel mediador de medidas de afrontamiento en dicho impacto en una muestra de 170 docentes de educación, aplicando un cuestionario. Siendo una investigación cuantitativa-correlacional. Los resultados conducen a la conclusión que existe un impacto significativo positivo ( $r=0.662$ ;  $p = 0.000 < 0.01$ ) y que el afrontamiento cognitivo produce una mediación parcial en el estrés.

Por su parte, Yunus, et al. (2018) en el artículo “El rol del supervisor en la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral” se plantearon como propósito determinar la relación que existe entre las variables y al mismo tiempo medir el impacto del rol del supervisor en esa asociación. Se trató de una investigación cuantitativa, correlacional, en la que se aplicó el cuestionario a 120 personas que se desempeñaban en un centro de comunicaciones en Malasia. Los resultados demuestran que los empleados están experimentando estrés, interrumpiendo su trabajo, afectando la calidad y cantidad de rendimiento. Concluyen que el estrés impacta negativamente el rendimiento de los empleados de los centros de telecomunicaciones y el rol del supervisor no tiene influencia en esa relación.

A nivel nacional, Pérez Asencio (2021) en la investigación “Estrés laboral y desempeño del personal de la Municipalidad distrital de Motupe – Lambayeque” se

planteó como objetivo determinar la vinculación entre el estrés y el desempeño de 49 colaboradores de la municipalidad antes señalada, practicando una investigación no experimental, descriptiva, correlacional. El cuestionario fue el instrumento usado. Los resultados evidencian un nivel medio de estrés (91,8%) y de la misma manera en el desempeño (53,1%), sin embargo, concluyeron que no hay relación significativa al obtener en la aplicación un coeficiente Rho de Spearman con un valor  $p=0.312 > 0.05$ .

Román Quispe (2019) en la investigación “Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de Boticas Inkafarma del Distrito El Agustino, turno tarde, octubre-diciembre 2018” fijó como objetivo determinar la relación de estas variables en una muestra de 75 colaboradores de las boticas prenombradas. Utilizando una investigación cuantitativa, correlacional. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout y Jackson (1981) y el cuestionario de Dolán, para medir el estrés y desempeño, respectivamente. Los resultados arrojaron que el nivel de estrés es medio (64%) y un nivel bueno de desempeño laboral (62%). Concluyó que hay relación solo en la dimensión realización personal y el desempeño.

Sucso Avendaño (2018) en la investigación “Estrés y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad Provincial de Tambopata-2018”, se propuso determinar si el desempeño laboral recibía influencia del estrés, aplicando una investigación correlacional, no experimental, en cien colaboradores de esa municipalidad. Los datos obtenidos al aplicar los cuestionarios, revelaron que estos colaboradores experimentaban reacciones físicas, psicológicas y en su conducta que incidían en la forma como se desempeñaban en el trabajo. Concluyó que esta incidencia es producto de la relación que existe entre el estrés y el desempeño en un porcentaje aproximado de 7.29% ( $\rho=-0.270$ ;  $r^2: 0.0729$ ).

Según Infante y Salcedo Pérez (2020) presentaron la tesis Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de distribuciones Don Teo SAC, siendo su propósito la determinación de la relación entre el estrés y el desempeño mostrado por los trabajadores de esta empresa. La investigación fue básica, con diseño descriptivo-transeccional. La muestra fue de 54 colaboradores a quienes le aplicaron un cuestionario. Los resultados demostraron que el grado de estrés es

regular y el de desempeño es alto, concluyendo que existe una correlación débil ( $r=.13$ ).

Por su parte, Collante Goicochea y Mamani Cruz (2018) en la tesis “Estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca-2018” se propusieron determinar la relación entre el estrés y el desempeño mostrado por 71 colaboradores de la entidad municipal señalada. Se trató de una investigación de diseño descriptivo-correlacional en la que se utilizó el Cuestionario de estrés laboral MBI de Maslach y el de desempeño laboral de Koopmans. Los resultados señalan que 37 colaboradores tienen estrés laboral medio con rendimiento regular mientras que 2 colaboradores mostrando estrés medio tienen alto desempeño; 32 encuestados tienen bajo estrés y de ellos, 19 tienen desempeño regular. Al obtener un valor chi cuadrado 13,291 y  $p=0.000$  concluyeron que hay vinculación entre las variables analizadas.

Iparraguirre Santillán y Upangui Álvarez (2016) en la tesis “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JC Transerv, Cajamarca, 2016” se propusieron establecer dicha relación en una muestra de veintidós trabajadores del departamento de administración de la empresa mencionada. La investigación es correlacional, cuantitativa; utilizó un cuestionario para recoger datos creado por el investigador. Los resultados arrojan que la mitad de los trabajadores (50%) tienen estrés y de ellos 27,3% de trabajadores casi nunca incide en su desempeño. Concluyen en la existencia de la relación al obtener  $r=96,547$  (chi cuadrado) y  $p$  valor =  $.048 < 0.05$ .

Entrando en el análisis de las bases teóricas y hacer referencia al estrés laboral se puede señalar que este es la reacción física y/o emocional del trabajador ante los requerimientos o exigencias generadas en el entorno laboral que sobrepasan sus capacidades y repercuten negativamente en su salud (Travis, et al. (2016). Por su parte (Prestom, 2017) señala que es un proceso dinámico en el que las evaluaciones cognitivas subjetivas de los factores estresantes relacionados con el trabajo producen resultados en la salud, específicamente referidos a tensión conductual.

En cuanto al fundamento teórico del estrés y su visión como un fenómeno científico, se le acuña a Cannon y Selye (como se citan en Prestom 2017), quienes, basándose en la teoría evolucionista, explican la reacción del individuo, que hoy en día se conoce como estrés. La evolución es una adaptación fisiológica continua de una especie a su entorno externo para asegurar su supervivencia a largo plazo, en esa misma medida, se produce lo que denomina “lucha o huida” para referirse a las reacciones físicas de las personas cuando se encuentran en una situación potencialmente amenazante. Selye (como se cita en Prestom, 2017) ampliando el trabajo inicial, explora el impacto del estrés a largo plazo y desarrolló una teoría para explicar cómo los organismos responden a estímulos nocivos: en un primer momento el cuerpo reacciona a la amenaza externa, y diversos sistemas biológicos internos se activan contra el peligro, en caso de éxito vuelve al funcionamiento normal, produciéndose el segundo momento que es el de resistencia; si la amenaza exterior continúa, se produce un agotamiento de los recursos internos y es allí donde se generan resultados mentales y/o físicos negativos.

Estos planteamientos permiten entender en primer lugar, que el estrés laboral, es una inadaptación del trabajador a su entorno de trabajo; en segundo lugar, los trabajadores que experimentan estrés se describen como víctimas pasivas y que las intervenciones en caso del estrés deben facilitar la adaptación proactiva al contexto laboral. Por eso, Campbell Quick y Herderson (2016) señalan que es recomendable el uso de la gestión preventiva del estrés en el interior de las organizaciones como un marco de intervención, mejorando el bienestar o clima organizacional que fortalece al trabajador.

Salanova (como se cita en Patlán Pérez, 2019) señala que existen 3 ópticas desde las cuales se puede analizar el estrés: como un estímulo, referido a la existencia de factores percibidos como estresantes en el ambiente de trabajo (estresores); como respuesta, en cuyo caso, el estrés es una reacción –conductual, psicológica o fisiológica-ante una circunstancia laboral que el sujeto percibe como amenazante; y, como interacción, que hace un análisis entre las fuentes y las consecuencias del estrés.

De manera más reciente, han surgido enfoques teóricos que analizan la relación entre el esfuerzo del trabajador y la recompensa que se obtiene, señalando

que la ausencia de equilibrio entre ambos genera estrés, con los efectos perniciosos que el involucra. Bajo este enfoque se diseñó un instrumento denominado cuestionario sobre el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, que fue empleado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, bajo la sustentación de Ivancevich y Matterson (1989), que mide los estresores existentes dentro de una institución, algunos de los cuales son particulares o individuales, tales como cuando hay una duda o falta de certeza en el rol que se ejerce, o se siente sobrecargado en el trabajo; y algunos son grupales: como la falta de apoyo o de cohesión en el equipo.

En ese sentido, las dimensiones que serán evaluadas equivalen a estos factores generadores de estrés, en cuyo caso, se estaría analizando, el estrés como respuesta. Estos son: el clima organizacional: este representa la percepción del entorno interno que tienen los integrantes de la organización. Hung, et al. (2018) lo define como un puente entre la organización y las personas que en ella laboran y determina el comportamiento de las mismas, por eso los gerentes deben pensar en su adecuación para hacer sentir bien al personal y que no se convierta en un estresor.

Los recursos tecnológicos, constituyen otra dimensión a evaluar. En virtud de la expansión del uso de las tecnologías, son pocos los entornos de trabajo que están exento de su incorporación y si bien pueden facilitar el trabajo y aumentar los niveles de productividad, también pueden convertirse en un factor estresor, cuando el individuo considera que sobrepasa su capacidad o habilidad, generando lo que se denomina tecno-estrés (Salazar Concha, 2019)

La tercera dimensión es la ausencia de cohesión: la cohesión es uno de los factores de mayor influencia para el mantenimiento del equilibrio en los grupos humanos y se manifiesta en su participación activa (Lahera y Cóngora, como se cita en Rumay Chanduco, 2020). Tratándose de empresas, al depender del funcionamiento del factor humano, es necesario favorecer la cohesión o unión entre sus integrantes, porque de esa manera se garantiza el éxito institucional. En la medida en que falta dicha cohesión, se convierte en un factor estresante para los que entienden la importancia de este elemento (García-Guiu, 2017)



Respaldo grupal, es la cuarta dimensión del estrés, que hace referencia al apoyo entre compañeros. Cuando un empleado siente que tiene el apoyo de los otros, siente satisfacción y se identifica con la empresa y su equipo; por el contrario, cuando dicho respaldo no es percibido, puede generar estrés por sobrecarga de tareas (Paredes Alfaro, 2016).

En lo que se refiere al desempeño laboral, se entiende que son las conductas desarrolladas por los empleados de una organización encaminadas a alcanzar las metas planteadas (Chiavenato, 2017). Por eso se señala que son el conjunto de acciones conductuales desarrolladas por los trabajadores en su sitio de trabajo con repercusión directa en la satisfacción de las metas institucionales (Jemsen y Murphy como se cita en Arancel Barrera y Guardamino Navarro, 2019)

Uno de los principales enfoques teóricos sobre el desempeño en el trabajo se debe a Jemsen y Murphy (como se cita en Arancel Barrera y Guardamino Navarro, 2019) quien considera que, además de lo antes señalado, el rendimiento hace alusión a las acciones que ejecuta un individuo dentro de la organización relativas a las tareas particulares de su cargo o puesto laboral y otras no tan específicas, pero que tienen que ver con la manera de vincularse entre los pares.

Por su parte, Call y Ployhart (2021) integraron la teoría de gestión estratégica sobre la creación y captura de valor con la teoría psicológica sobre el desempeño individual y colectivo y formularon una teoría que sostiene que las organizaciones capturan valor del desempeño de los empleados por su participación individual y grupal, a la vez que recibe la influencia del mercado laboral y que evaluar el desempeño comprende estimar el rendimiento del empleado y cuál ha sido su aporte a los procesos productivos de la empresa, lo que contribuye a su vez para que la organización tenga conocimiento de sus niveles de productividad y al empleado le sirve como retroalimentación de la manera como ejecuta las funciones encomendadas

Entre las dimensiones del desempeño en el trabajo se encuentran algunos factores que están relacionados con el proceso de alcanzar metas para lo cual se requiere cumplir las tareas asignadas, la medida de la cooperación, disciplina en el trabajo y el compromiso con la superación personal. En lo que se refiere al

cumplimiento de los objetivos y tareas: comprende la ejecución de tareas por parte con la calidad que se requiera para cada una de ellas en el tiempo establecido para su realización; y la medición de su participación en la consecución de objetivos. Conlleva entonces, una medición de la calidad y la cantidad (Del Castillo, 2017). De allí que Gabini (2018) señale que a los efectos de su medición solo deben tomarse en cuenta las tareas que han contribuido efectivamente a las metas.

La cooperación y trabajo en equipo como dimensión del desempeño, implica el nivel de cooperación con los compañeros en la ejecución de las tareas; es lógico pensar que, si se pertenece a una organización, se tienen que dejar a un lado los individualismos, porque la única manera de alcanzar metas comunes es con el trabajo mancomunado, equivale a cohesión (García-Guiu, 2017).

La disciplina laboral, es la otra dimensión que debe ser analizada por que es un factor que contribuye a mejorar el desempeño. Se considera que es el apego a reglas y procesos establecidos por la organización para alcanzar sus metas; en la medida en que los empleados cumplan con las normas establecidas se garantiza un mayor rendimiento y aporte a la productividad. Esta suele variar, pudiendo ser estricta en algunas organizaciones, mientras que otras mantienen un enfoque más flexible o informal (Luna Montesdeoca, et al., 2019)

El compromiso con la superación personal implica la disposición del empleado en participar en actividades de capacitación; mientras más conocimiento tenga un empleado mayor será su aporte al rendimiento o mejor será su desempeño. Un trabajador que constantemente busque su formación o el acrecentamiento de sus conocimientos normalmente también está en la búsqueda de mejores resultados organizacionales, para progresar y garantizar su estabilidad (Castillo, 2017).

De lo anterior se colige que ciertamente el estrés es un factor que puede incidir de manera desfavorable en el desempeño, porque al afectar tanto física como emocionalmente al individuo, es materialmente imposible que pueda ejecutar sus labores y obtener un rendimiento propicio.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

Según su naturaleza es cuantitativo, porque la información sobre el estrés y el desempeño en el trabajo de los participantes de la investigación, se expresa en números y así mismo fue analizada e interpretada estadísticamente para comprobar o desechar la hipótesis de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

La investigación es básica, porque su propósito principal es la generación de conocimientos teóricos sobre un fenómeno particular, como es el nivel de estrés al que están sometidos los acompañantes técnicos que laboran en el servicio diurno de la Unidad Territorial Cajamarca y cómo ese nivel de estrés incide en su rendimiento en el trabajo, lo que está condicionado a la posible relación estadística entre ambas. Sin embargo, esta investigación no resuelve de manera directa el problema diagnosticado, en cuyo caso se trataría de una investigación aplicada; en este estudio solo se procedió a sugerir a los directivos y otras autoridades posibles soluciones a eventuales problemas detectados.

En lo que se refiere a la profundidad, al principio la investigación tiene la característica de ser descriptiva, porque precisa las propiedades o características más resaltantes de las variables y cómo se representan en los acompañantes técnicos de la Unidad Territorial de Cajamarca; las cuales son medidas en términos generales, así como en cada una de sus dimensiones o aspectos que la componen. Sin embargo, posteriormente, se procedió a establecer la asociación o vinculación entre estas categorías, lo que le da a la investigación una connotación correlacional. Por esa razón, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que los estudios descriptivos son ideales como etapa anticipada o previa al establecimiento de la correlación de variables de estudios.

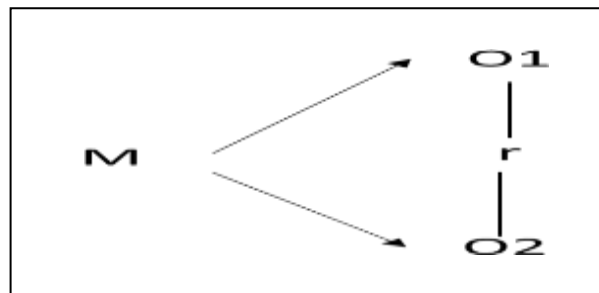
En razón de lo anterior, se señala que el diseño investigativo es no experimental, transversal-correlacional, porque en ningún caso interviene el

investigador con la intención de maniobrar las variables, por el contrario, éste hace el análisis respectivo del estrés y del desempeño de los trabajadores, en sus condiciones naturales, cotidianas, tal como se viven y presentan en la realidad. El carácter transversal deviene de la única medición que se hizo de estas, es decir, que los datos fueron obtenidos de la aplicación única de los instrumentos y correlacional, porque como ya se ha señalado se propuso el establecimiento de la vinculación entre el estrés y el desempeño laboral.

El esquema de este tipo de investigación se presenta gráficamente de la manera siguiente:

**Figura 1.**

*Esquema de la investigación correlacional*



Nota: M: muestra; O1: variable 1; O2: variable 2;  
r: relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

**V1.** Estrés laboral

**V2.** Desempeño laboral

#### 3.2.1. Definición conceptual

**V1. Estrés laboral:** es la reacción física y/o emocional del trabajador ante los requerimientos o exigencias generadas en el entorno laboral, que sobrepasan sus capacidades y repercuten negativamente en su salud.

**Dimensiones:**

1. Clima organizacional

- a. Efecto sobre la filosofía y valores organizacionales
  - b. Falta de claridad estratégica
  - c. Limitación de trabajo y consecución de objetivos
2. Recursos tecnológicos
    - a. Falta de recursos tecnológicos.
    - b. Falta de capacitación técnica
  3. Ausencia de cohesión
    - a. Falta de cohesión
    - b. Desprestigio y desvalorización
    - c. Falta de organización
  4. Apoyo de grupo
    - a. Inexistencia de trabajo en equipo
    - b. Ausencia de apoyo
    - c. Carencia de empatía y solidaridad

**V2. Desempeño laboral:** es el conjunto de acciones conductuales desarrolladas por los trabajadores en su sitio de trabajo con repercusión directa en la satisfacción de las metas institucionales.

### **Dimensiones**

1. Ejecución de las tareas asignadas
  - a. Cumple tareas encomendadas
  - b. Cumple normas institucionales
  - c. Conoce sus funciones
  - d. Practica los valores institucionales
2. Cooperación
  - a. Comparte con sus compañeros información
  - b. Ofrece apoyo en eventos y actividades institucionales
  - c. Apoya la ejecución de nuevos proyectos
3. Disciplina laboral
  - a. Tiene una planificación de sus tareas y la cumple
  - b. Cumple con el horario de trabajo
  - c. Contribuye para alcanzar los planes trazados

4. Compromiso de crecimiento personal
  - a. Se preocupa por su superación
  - b. Propone mejoras en la institución por sus conocimientos
  - c. Se actualiza constantemente.
  - d. Cree en la capacitación propia y de sus compañeros

### 3.2.2. Definición operacional

**V1. Estrés laboral:** el estrés laboral del acompañante técnico del Programa Nacional Cuna Más, en la Unidad Territorial de Cajamarca se midió en atención a situaciones relacionadas con cuatro aspectos organizacionales considerados como posibles estresores en el ambiente de trabajo, como son el clima, los recursos tecnológicos, ausencia de cohesión y respaldo grupal.

**V2. Desempeño laboral:** el comportamiento del empleado que genera contribución a la satisfacción de las metas se demuestra en el cumplimiento de las tareas, cooperación, disciplina laboral y compromiso con su propia superación, razón por la cual se midieron estos predictores del desempeño.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

El universo o población está referido al grupo de personas participantes como informantes en el estudio, por poseer especificaciones coincidentes o comunes (Hernández-Sampieri, et al., 2014). En este caso en particular, la población está constituida por 115 acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Más de la Unidad Territorial Cajamarca.

**Tabla 1**

*Población*

Servicio	No.
Cuidado diurno	15
Servicio de Acompañamiento a familias	100
<b>Total</b>	<b>115</b>

Nota: Información suministrada en el Departamento de Recursos Humanos del Programa Cuna Más.

En este caso, tomando en cuenta el tamaño de la población, se optó por trabajar con todos sus integrantes, es decir, que no hubo selección de muestra.

La unidad de estudio está conformada por cada uno de los 115 acompañantes técnicos del Programa Cuna Más participantes en la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Se refieren a los recursos de los cuales se vale el investigador para obtener la información que se requiere para resolver el problema, satisfacer los objetivos y dar curso a la actividad investigativa hasta el final. A esos efectos, se usó de la encuesta, que es una de las técnicas mayormente empleadas en las Ciencias Sociales.

#### **3.4.2. Instrumentos**

La técnica seleccionada se hizo operativa a través del cuestionario, que es un instrumento que facilita la obtención de los datos, especialmente en las investigaciones de enfoque cuantitativo, como es la presente. Este instrumento se seleccionó para ser utilizado tanto para la medición del estrés laboral como para el desempeño laboral.

En el primer caso, es decir, para la medición del estrés laboral, se diseñó este recurso, en el que se valoraron cuatro (4) dimensiones, en catorce (14) ítems, distribuidos de la manera siguiente: Clima organizacional (ítems 1-4), recursos tecnológicos (ítems 5-7), ausencia de cohesión (ítems 8-11) y apoyo de grupo (ítems 12-14).

El mismo tiene una escala valorativa tipo Likert de cinco niveles:

1 = nunca; 2= casi nunca; 3 = algunas veces; 4 = casi siempre; 5 = siempre

Se han establecido tres niveles indicativos del grado de estrés laboral en los acompañantes técnicos sujetos de la investigación. La escala general es: nivel bajo: < 23; nivel medio: 24-46; y, nivel alto: 47-70.

Para medir el desempeño laboral, el investigador diseñó un cuestionario específico o particular para esta investigación, que consta de 20 ítems que permitieron medir cuatro (4) dimensiones, distribuidas de la manera siguiente: ejecución de tareas asignadas (ítems 1-5); cooperación (ítems 6-10); disciplina laboral (ítems 11-15); ítems crecimiento personal (ítems 16-20).

Igualmente se estableció una escala de respuestas tipo Likert, cuyos valores son los siguientes: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = algunas veces; 4 = casi siempre; 5 = siempre

Se establecieron tres niveles de desempeño laboral de los acompañantes técnicos que conforman la muestra. La escala general, es: Bajo < 33; medio: 34-66; y, alto: 67-100

La validez de ambos instrumentos se determinó mediante el juicio de expertos:

- Aldo Fernando Rejas de la Peña (Magister en Psicología Educativa).
- Cristian Walter Castro Silva (Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad).

Adicionalmente, se sometió cada instrumento a la validación de contenido, aplicando la prueba binomial, obteniendo para cada instrumento de medición un coeficiente de  $0.0019531 < 0.05$  en consecuencia, se considera que ambos son válidos.

En lo que se refiere a la confiabilidad se determinó por aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach que precisa la cohesión entre los distintos planteamientos, arrojando para el caso del instrumento de medición de la variable estrés laboral un coeficiente  $\alpha=0,956$  y para el que mide la variable desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de  $\alpha=0,951$ ,



resultando ser altamente confiables ambos instrumentos al obtener valores superiores a 0,7.

La fórmula aplicada para la determinación de la confiabilidad fue la

$$\text{siguiente: } a = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde

K = número de ítems

$S_i^2$  = varianza de los ítems

$S_t^2$  = varianza del total de los ítems.

En ambos instrumentos todos los ítems resultaron válidos, ninguno fue excluido.

### 3.5. Procedimientos

El primer paso de la investigación consistió en la selección de un tema de interés, relacionado con una situación problemática que ameritara atención y propuestas de solución, siendo necesario en ese caso, al igual que en toda investigación la formulación de un problema, a través de una interrogante, partiendo de la realidad problemática observada. Acto seguido, se establecieron los objetivos –general y específicos- a cumplir, se formuló apriorísticamente un planteamiento hipotético que es susceptible de comprobación una vez desarrollado todo el estudio.

A fin de recoger los datos, se decidió utilizar la técnica de la encuesta, y como quiera que el cuestionario es el instrumento ideal para desarrollarla, dada la facilidad en la obtención de los datos, se optó por su utilización. En ese caso, se procedió a indagar sobre la existencia de instrumentos ya validados, y se seleccionó, por una parte, al cuestionario sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo en labor conjunta con la Organización Mundial de la Salud y se adaptó para ser aplicado a la población de acompañantes técnicos participantes en el estudio; dando la validez de contenido de los instrumentos por tres expertos en maestría y gestión pública de la Universidad Cesar Vallejos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Considerando que se está en presencia de una investigación cuantitativa, cuyos resultados se obtuvieron mediante el uso de métodos estadísticos, fue necesario, una vez aplicados los instrumentos antes referidos, vaciarlos en una hoja de cálculo los datos que arrojen los mismos, y se procesaron en el programa Excel- 2016 para extraer los datos descriptivos; y luego, mediante la utilización del programa estadístico SPSS-versión 25, se obtuvieron los datos inferenciales, que fueron analizados a fin de comprobar la existencia o inexistencia de la asociación entre el estrés y el desempeño de estos trabajadores y comprobar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Todo investigador si quiere garantizar la confiabilidad de su estudio debe actuar ajustado a los principios que indica la ética. En ese sentido, en el caso de la presente investigación, en primer lugar, se cumplió con el principio de autonomía de los participantes, porque fueron informados de los alcances de la investigación y ellos manifestaron libremente su voluntad de participar o no en la misma, dando respuesta a los diferentes planteamientos contenidos en los instrumentos de medición de las variables, lo que significa que fue solicitado su consentimiento. Asimismo, se cumplió con el principio de igualdad, porque los encuestados fueron tratados sin ningún tipo de discriminación y con absoluto respeto. Se dio cumplimiento al principio de objetividad, porque de esa manera fueron tratados los datos suministrados por los participantes; los cuales fueron reportados e interpretados bajo los parámetros que indica la honestidad. Honestidad que también fue puesta en práctica al utilizar y expresar las ideas de otros autores, evitando el plagio.

Por último, esta investigación genera beneficios para los acompañantes técnicos porque se realizó con el propósito de ofrecer sugerencias o soluciones a los problemas existentes en el Programa Social Nacional Cuna Más por las fallas en el desempeño provocadas por el estrés del cual son víctimas los colaboradores que se desempeñan como acompañantes técnicos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Descripción de la variable Estrés laboral

**Tabla 2**

*Nivel general de la variable “estrés laboral”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 23)	2	2%
Medio (24-46)	6	5%
Alto (47-70)	107	93%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

En la tabla 2 se observa que, de los 115 acompañantes técnicos encuestados, 93% reporta un nivel de estrés laboral alto, 5% reporta un nivel medio, mientras que solo 2% reporta un nivel bajo de estrés, lo que significa que este personal está sometido a situaciones altamente demandantes en el desempeño de sus funciones y por eso se han generado estos niveles de estrés en el trabajo.

#### 4.1.1.1. Descripción de las dimensiones de la variable estrés laboral

**Tabla 3**

*Nivel de la dimensión “clima organizacional”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 7)	1	1%
Medio (8-13)	10	9%
Alto (14-20)	104	90%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

De la tabla 3 se evidencia que el clima organizacional del programa Cuna Más genera un nivel alto de estrés para el 90% de los acompañantes técnicos que allí laboran, a un 9% le genera un nivel medio y solo a 1% de ellos le genera un nivel bajo de estrés.

**Tabla 4***Nivel de la dimensión “recursos tecnológicos”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 5)	3	3%
Medio (6-11)	8	7%
Alto (12-15)	104	90%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

En la tabla 4 se aprecia que de los 115 acompañantes técnicos encuestados el 90% tiene un nivel alto de estrés generado por el manejo o escasez de los recursos tecnológicos en el Programa Cuna Más, 7% tiene un nivel medio y solo 3% tiene un nivel bajo.

**Tabla 5***Nivel de la dimensión “ausencia de cohesión”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 7)	2	2%
Medio (8-13)	8	7%
Alto (14-20)	105	91%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

En la tabla 5 se puede observar que de los 115 acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, 91% tiene un nivel alto de estrés generado por la ausencia de cohesión en el equipo de trabajo, 7% tiene un nivel medio, mientras que 2% tiene un nivel bajo.

**Tabla 6***Nivel de la dimensión “respaldo de grupo”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 5)	2	2%
Medio (6-11)	6	5%
Alto (12-15)	107	93%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo.

En la tabla 6 se evidencia que del 100% de los acompañantes técnicos encuestados, 93% presenta un nivel alto de estrés laboral en lo que se refiere al respaldo grupal, el 18% reporta un nivel medio, y ninguno de los encuestados tiene nivel bajo de estrés.

#### 4.1.2. Descripción de la variable desempeño laboral

**Tabla 7***Nivel general de la variable “desempeño laboral”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 33)	0	0%
Medio (34-66)	21	18%
Alto (67-100)	94	82%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

En la tabla 7 se puede observar que los 115 acompañantes técnicos que laboran en el Programa Cuna Más tienen un nivel alto de desempeño laboral y 18% tiene un nivel medio; ninguno de los encuestados evidencia un desempeño bajo en el trabajo.

#### 4.1.2.1. Descripción de las dimensiones de la variable desempeño laboral

**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión “ejecución de tareas asignadas”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 8)	0	0%
Medio (9-16)	33	29%
Alto (17-25)	82	71%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

En la tabla 8 se evidencia que de los 115 acompañantes técnicos del Programa Cuna Más 71% presenta un desempeño laboral alto en lo que se refiere al cumplimiento de las tareas asignadas según su cargo, 29% presenta un nivel medio y ninguno de los encuestados manifiesta tener un nivel bajo de desempeño en el trabajo.

**Tabla 9**

*Nivel de la dimensión “cooperación”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo(<8)	0	0%
Medio (9-16)	56	49%
Alto (17-25)	59	51%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

La tabla 9 pone en evidencia que de la totalidad de acompañantes técnicos encuestados el 51% reporta un nivel de cooperación alto mientras se desempeña en el trabajo, mientras que el 49% manifiesta que hay un nivel medio en esta dimensión; no hay encuestados que evidencien un nivel bajo de cooperación en el ejercicio de su puesto de trabajo.

**Tabla 10***Nivel de la dimensión “disciplina laboral”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo(<8)	0	0%
Medio(9-16)	41	36%
Alto(17-25)	74	64%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

En la tabla 10 se puede apreciar que de los 115 acompañantes técnicos encuestados 64% manifiesta tener un nivel alto de disciplina laboral mientras que el 36% restante considera que su nivel de disciplina en el trabajo es medio.

**Tabla 11***Nivel de la dimensión “compromiso de crecimiento personal”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo (< 8)	0	0%
Medio(9-16)	40	35%
Alto(17-25)	75	65%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Nota: análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento respectivo

La tabla 11 muestra que 65% del total de acompañantes técnicos que trabajan en el Programa Cuna Más manifiesta tener un compromiso alto con su crecimiento personal porque entiende que mientras mayor sea su capacitación mayor será su desempeño, el 35% restante tiene un nivel medio en esta dimensión.

#### **4.2. Resultados inferenciales**

En este acápite se presentan los resultados en atención a los objetivos que fueron propuestos, previo análisis de los datos arrojados de la aplicación de los instrumentos respectivos, mediante el programa estadístico IBM-SPSS-25.

Previamente, se presenta la tabla con los resultados del análisis de datos con la prueba Kolmogorov-Sminorv y Shapiro Wilk, aplicada para examinar la normalidad de dichos datos y determinar de esa manera cuál era el coeficiente aplicable para la contrastación de las hipótesis y cumplimiento de los objetivos formulados.

**Tabla 12***Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Estrés</b>	0,225	115	0,000	0,712	115	0,000
Clima organizacional	0,245	115	0,000	0,759	115	0,000
Recursos tecnológicos	0,204	115	0,000	0,773	115	0,000
Ausencia de cohesión	0,235	115	0,000	0,741	115	0,000
Respaldo de grupo	0,201	115	0,000	0,769	115	0,000
<b>Desempeño Laboral</b>	0,195	115	0,000	0,882	115	0,000
Ejecución de tareas	0,227	115	0,000	0,883	115	0,000
Cooperación	0,158	115	0,000	0,927	115	0,000
Disciplina laboral	0,158	115	0,000	0,921	115	0,000
Compromiso de crecimiento personal	0,126	115	0,000	0,930	115	0,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

P&lt;0.05 (valor de la significancia elegido)

Análisis de datos extraídos de la aplicación de los instrumentos de la investigación

En la tabla 12 se muestran los datos que permiten el establecimiento de la normalidad o anormalidad de las variables y sus dimensiones. Como se trata de una población superior a 50 se debe tomar en cuenta el criterio que propone Kolmogorov-Smirnov. Se observa que cada una de las variables y sus dimensiones, presentan una distribución anormal porque el valor p en todos los casos es menor al valor de la significancia que se escogió ( $p=0.00 < 0.05$ ).

Igualmente, en las figuras 2 y 3, se puede observar la dispersión de los datos, de las variables estrés y desempeño laboral respectivamente.



**Figura 2**

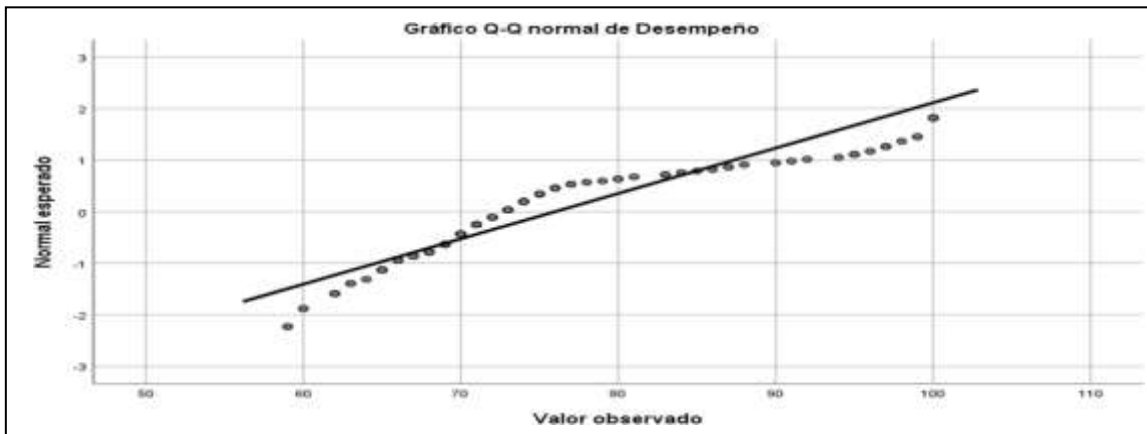
*Dispersión de los datos de la variable estrés laboral.*



En la figura 2 se observa la dispersión de los datos de la variable estrés laboral, notándose la diferencia entre el valor esperado y el valor observado, evidenciándose la anormalidad de los datos.

**Figura 3**

*Dispersión de los datos de la variable desempeño laboral*



En la figura 3 se observa la dispersión de los datos de la variable desempeño laboral, notándose la diferencia entre la distribución esperada y el valor observado, lo que demuestra la anormalidad de los datos de la variable.

Dada la anormalidad de los datos se utiliza la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general y las específicas.

## Hipótesis General

HG: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

H0: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

### Tabla 13

*Correlación Rho Spearman entre estrés laboral y desempeño laboral*

Correlaciones	
	Desempeño laboral
	-0,169
Rho de Spearman	Estrés laboral
	0,071
	115

Nota: la relación es significativa a un valor de  $p=0.05$

La tabla 13 muestra que el valor de significancia alcanzado fue de 0,071 que resulta ser mayor que el valor de la significancia que se había fijado, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula que señala: “No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020”, por ende, no hay relación significativa entre ambas.

### Hipótesis específica 1.

**H1.** Existe relación entre la dimensión clima organizacional y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

**H0.** No existe relación entre la dimensión clima organizacional y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

**Tabla 14**

*Correlación Rho Spearman entre la dimensión clima organizacional y desempeño laboral*

Correlación	
	Desempeño laboral
	-0,230
Rho de Spearman	Dimensión clima organizacional
	0,014
	115

Nota: la relación es significativa a un valor de  $p=0.05$

La tabla 14 muestra que el valor de significancia alcanzado fue de 0,014 que es mayor que el valor establecido ( $p=0.05$ ) en consecuencia, se acepta la hipótesis nula que señala: “No existe relación entre la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020”, por ende, no hay relación significativa entre esta dimensión y la variable desempeño laboral

## Hipótesis específica 2

**H2:** Existe relación entre la dimensión recursos tecnológicos y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

**H0:** No existe relación entre la dimensión recursos tecnológicos y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

### Tabla 15

*Correlación Rho Spearman entre la dimensión recursos tecnológicos y desempeño laboral*

Correlación	
	Desempeño laboral
Rho de Spearman	-0,301
Dimensión Recursos Tecnológicos	0,001
	115

Nota: la relación es significativa a un valor de  $p=0.05$

La tabla 15 muestra que se obtuvo un valor Rho Spearman = -0,301 que revela la existencia de una relación negativa débil entre la dimensión recursos tecnológicos y la variable desempeño laboral. Esta relación es significativa, porque el valor de significancia alcanzado es menor al valor establecido ( $p=0.001<0.05$ ), en consecuencia, se acepta la tercera hipótesis específica (H3) que señala “Existe relación entre la dimensión recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020”. Como dicha relación es negativa, indica que a mayor nivel de estrés ocasionado por la deficiencia o manejo inadecuado de los recursos tecnológicos menor será el desempeño laboral de estos acompañantes técnicos.

### Hipótesis específica 3

**H3:** Existe relación entre la dimensión ausencia de cohesión y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

**H0:** No existe relación entre la dimensión ausencia de cohesión y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

**Tabla 16**

*Correlación Rho Spearman entre la dimensión ausencia de cohesión y desempeño laboral*

Correlación	
	Desempeño laboral
	-0,081
Rho de Spearman	Dimensión Ausencia de Cohesión
	0,392
	115

Nota: la relación es significativa a un valor de  $p=0.05$

La tabla 16 muestra que el valor de significancia alcanzado fue de 0,392 que es mayor al valor de significancia establecido ( $p=0.05$ ) por ende, se acepta la hipótesis nula que señala “No existe relación entre la dimensión ausencia de cohesión y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020”, es decir, que no hay relación significativa entre dicha dimensión y el desempeño de estos colaboradores.

#### Hipótesis específica 4

**H4:** Existe relación entre la dimensión respaldo de grupo y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

**H0:** No existe relación entre la dimensión respaldo de grupo y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

#### Tabla 17

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión respaldo de grupo y desempeño laboral.*

Correlación	
	Desempeño laboral
	-0,066
Rho de Spearman	Dimensión respaldo de grupo
	0,485
	115

Nota: la relación es significativa a un valor de  $p=0.05$

La tabla 17 muestra que el valor de significancia alcanzado fue de 0,485 que es mayor al valor establecido, de allí que se acepte la hipótesis nula que señala: “No existe relación entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020”, esto significa que no hay relación entre esta dimensión y el desempeño de estos trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

Una vez recogidos los datos mediante la aplicación de sendos cuestionarios a los 115 trabajadores con el cargo de acompañantes técnicos en el Programa Cuna Más, Unidad Territorial de Cajamarca, se procedió a su análisis descriptivo e inferencial, para cumplir los objetivos de estudio y proceder a la comprobación de las hipótesis formuladas. En este último caso, se aplicó previamente la prueba Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, optando por escoger el criterio establecido por la primera nombrada, dado el tamaño de la muestra. Al tomar en cuenta el valor de significancia arrojado en las variables y como para cada una de las dimensiones, resultó ser en todos los casos igual a 0.000, es decir, menor a la significancia seleccionada (0.05), por ende, se determinó que las variables y dimensiones distribuyen de manera anormal y correspondía la aplicación de una prueba no paramétrica, en cuyo caso, resultó aplicable el estadístico Rho Spearman.

Esta investigación planteó como **objetivo general** la determinación de la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020. Al respecto los hallazgos pusieron en evidencia que no existe una relación significativa entre estas variables, ya que el valor de significancia obtenido es mayor que el que se había fijado ( $p=0.071>0.05$ ). Estos resultados coinciden con los obtenidos por Pérez Asencio (2021) quien igualmente consiguió que no existe relación entre el estrés y el desempeño del personal que labora en un ente municipal en Lambayeque, pues al aplicar la prueba estadística Rho Spearman, obtuvo como resultado un valor  $p=0.312$ , que supera ostensiblemente la significancia seleccionada para ese estudio ( $p<0.05$ )

En esa misma línea, están los resultados de Román Quispe (2019) quien desarrolló un estudio para determinar una relación similar a la que se está analizando, pero en 75 colaboradores de una botica en el distrito El Agustino, hallando que tal relación no existe a un nivel significativo, pues obtuvo un valor chi cuadrado 0,689 y 0,422 para las dimensiones de agotamiento y despersonalización y de 0.044 para realización personal.

Por el contrario, los resultados de Bjaalid, et al. (2020) al analizar el estrés institucional de los empleados de 4 hospitales públicos de Noruega, demostraron que el estrés se relaciona positivamente con el desempeño mostrado por estos empleados, especialmente en los que ocupan cargos gerenciales.

En ese mismo sentido, están los hallazgos de Muhammad Asghar, et al. (2029) quienes demostraron que existe un impacto positivo y significativo ( $r=0.662$ ;  $p=0.000<0.01$ ) del estrés ocupacional sobre el desempeño laboral, destacando que el afrontamiento de tipo cognitivo genera una mediación o disminución parcial del estrés.

Igualmente, Sucso Avendaño (2018) analizó una muestra de 100 colaboradores de la municipalidad de Tambopata pues estos mostraban signos típicos como reacciones físicas, psicológicas y conductuales que afectaban el desempeño; efectivamente comprobó la relación inversamente significativa entre estas variables, al obtener un valor  $\rho=0.270$ , determinando que esta vinculación es positiva, lo que significa que el estrés influye en la disminución del desempeño.

De la misma manera Yunus, et al. (2018) al hacer un estudio sobre la incidencia del estrés en el desempeño de los trabajadores y el rol del supervisor en la generación de estrés de 120 trabajadores de un centro de comunicaciones en Malasia, encontraron que efectivamente, el estrés sí impacta de manera negativa en el desempeño, porque genera interrupciones continuas de trabajo, afectando la cantidad y calidad del rendimiento, y el rol del supervisor no incide en esa relación, en consecuencia, el desempeño no se ve mejorado ante la supervisión.

A nivel local, Infante y Salcedo Pérez (2020) estudiaron una muestra de 54 colaboradores de la empresa Distribuciones Don Teo SAC, hallando que si bien existe una correlación entre el nivel de estrés y el rendimiento de estos colaboradores, la misma es débil. Así mismo, Collante Coicochea y Mamani Cruz (2018) consiguieron en una muestra de 71 colaboradores de la municipalidad distrital de Baños del Inca que el desempeño se ve influenciado por el estrés, por la vinculación significativa existente entre ambos, al obtener un coeficiente chi cuadrado de 13.291 y un valor  $p=0.000$ .



Igualmente, en Cajamarca, Santillán y Upangui Álvarez (2016) se propusieron establecer la relación que aquí se analiza, en una muestra de 22 trabajadores de la empresa JC Transery, y confirmaron que tal relación existe al obtener un valor  $r=96,547$  y  $p=0.048<0.05$ , siendo esta significativa.

Estos resultados inferenciales al contrastarlos con los valores descriptivos resultan coherentes, toda vez que, se encontró que de los 115 acompañantes técnicos que pertenecen al Programa Cuna Más en la Unidad Territorial de Cajamarca, 107(93%) tienen un nivel alto de estrés, 6(5%) tienen un nivel medio y 2(2%) tienen un nivel bajo, tal como se muestra en la tabla 2, y a la vez se halló que 94(82%) acompañantes técnicos tienen un alto desempeño laboral, 21(18%) tienen un nivel medio y ninguno tiene nivel bajo de desempeño, es decir, que aun cuando un 93% tiene un nivel de estrés laboral alto al mismo tiempo un 82% tiene un alto nivel de desempeño, es decir, que este nivel de estrés ocupacional no impide que tengan un buen desempeño en el trabajo.

Por su parte, Pérez Asencio (2021) halló niveles medio tanto de estrés como de desempeño, en 91,8% y 53,1% respectivamente. Román Quispe (2019) consiguió un nivel medio de estrés (64%) y un nivel bueno de desempeño (62%) y en el mismo sentido, Collante Goicochea y Mamani Cruz (2018) hallaron que, 37 colaboradores de 71 que constituían su muestra tiene un nivel medio de estrés con alto desempeño, mientras que otros 19 tienen bajo nivel de estrés y un rendimiento regular; y, Iparraguirre Santillán y Upangui Álvarez (2016) de igual manera coinciden en que la mitad de su muestra, es decir, 11 trabajadores tienen estrés bajo y sin embargo, esto no incide en su desempeño, es decir, que tienen un buen nivel de participación en la productividad empresarial. Finalmente, están los resultados de Infante y Salcedo Pérez (2020) quienes igualmente hallaron que el 23% de los colaboradores encuestados en su estudio tienen un nivel de estrés muy alto, sin embargo, afecta el nivel de productividad positivamente, pues 85% de ellos producen con calidad excelente y contribuyen al logro de las metas.

**El primer objetivo específico** contempla la determinación de la relación entre el clima organizacional como dimensión del estrés y el desempeño de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial de Cajamarca, 2020, hallándose que no hay una vinculación significativa entre ellas, al obtener

una significancia de 0.014; esto quiere decir, que circunstancias como el desconocimiento de la filosofía y valores de la Unidad Territorial, la falta de claridad en las condiciones de trabajo, las políticas impuestas desde la directiva y el retardo en la consecución de los objetivos, si bien constituyen circunstancias estresoras, las mismas no impiden que los acompañantes técnicos ejecuten su labor con alto nivel de compromiso y desempeño, esto se desprende, de los resultados mostrados en la tabla 3, en donde consta que 104(90%) de los acompañantes técnicos tienen un alto nivel de estrés en esta dimensión, 10(9%) tienen nivel medio y solo 1(1%) tiene nivel bajo de estrés. En este sentido, Infante y Salcedo Pérez (2020) encontraron que 23% de sus encuestados manifiestan niveles altos de estrés, 40% tiene nivel regular y 37% nivel bajo en la estructura, incluyendo dentro de esta el clima de la organización, sin embargo, tienen excelente desempeño. Por su parte, Ipaguirre Santillán y Upangui Álvarez (2016) al analizar la relación entre el desempeño y el ambiente laboral, encontraron que sí existe relación con un valor Chi cuadrado de Pearson=117.5 y  $p=0.027$ , lo que es contrario a los resultados obtenidos en la presente investigación.

**El segundo objetivo específico**, contempla el establecimiento de la relación entre la dimensión del estrés laboral, denominada recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020. Los resultados muestran que se alcanzó un coeficiente Rho Spearman de -301, lo que evidencia una relación negativa entre estas y significa que mientras más aumente una, la otra tenderá a disminuir; esta relación es significativa a 0.001. Todo lo anterior quiere decir, que mientras mayor sea el nivel de estrés por la limitación o escasez de recursos tecnológicos dentro de la Unidad Territorial Cajamarca, la carencia de conocimientos adecuados para el manejo de estos recursos y la obsolescencia de los equipos tecnológicos, menor será el desempeño de los acompañantes técnicos, más aún en estos tiempos donde dominan las nuevas tecnologías. En este sentido, los resultados arrojaron que de 115 encuestados 105 que representan 91% tienen alto nivel de estrés en esta dimensión; 8 (7%) tienen nivel medio y 2(2%) tienen un nivel bajo. Al respecto, Infante y Salcedo Pérez (2020) al estudiar el desempeño de los colaboradores de una empresa de distribuciones hallaron que 40% de ellos manifestaban nivel regular de estrés en la parte de estructura (que incluye la tecnología), 37%

presentaba un nivel bajo y 23% un nivel alto y no obstante esta situación, manifestaban excelencia en la calidad de su trabajo y contribuyen en alcanzar los objetivos.

**El tercer objetivo específico** de la investigación, propuso la determinación de la relación entre la ausencia de cohesión como dimensión del estrés y el desempeño de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020; los resultados demuestran la ausencia de relación significativa entre ellas ( $p=392>0,05$ ). Los resultados descriptivos de esta dimensión, mostrados en la tabla 5, indican que 105(91%) de los encuestados tiene un nivel alto de estrés por la ausencia de cohesión de los compañeros, 8(7%) experimenta estrés medio y 2(2%) experimenta estrés bajo. Esto indica que, si bien pueden constituir circunstancias generadoras de estrés la falta de cohesión en el grupo de trabajo, la desvalorización de las tareas realizadas, la falta de organización ante las nuevas formas de trabajo o la presión para generar la adaptación a las formas de trabajo novedosa que impone la actualidad del país, eso no incide en su desempeño, porque los acompañantes técnicos tienen un nivel de compromiso que influye en la consecución de los objetivos del programa, es decir, tienen un buen desempeño, más allá de sus niveles de estrés. No se encontraron estudios previos que analizaran la ausencia de cohesión como circunstancia estresora relacionada con el desempeño, sin embargo, es necesario destacar que Lahera y Cóngora (como se cita en Rumay Chanduco, 2020) señalan que este es uno de los factores de mayor influencia para el mantenimiento de los grupos humanos y se manifiesta mediante su participación activa. Mientras que García-Guiu (2017) señala que, en el caso de las empresas, como su funcionamiento depende del factor humano, es necesario favorecer la cohesión entre sus integrantes porque de esa manera se garantiza el éxito institucional, y, en la medida en que falta esta cohesión, se convierte en un factor estresante para los que entienden la relevancia del mismo.

**El cuarto objetivo específico**, contempla el establecimiento de la relación entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020, al respecto el análisis estadístico arrojó un valor  $p=0.485$ , quedando en evidencia que no es significativa la vinculación entre esta dimensión y el desempeño. La estadística

descriptiva indica que 107 de los acompañantes encuestados, que representan 93% tienen alto estrés, 6(5%) tiene manifestaciones medias de estrés y 2(2%) reporta un nivel bajo. Esto quiere decir que, si bien, la falta de apoyo ante las ideas de los compañeros o ante las demandas de trabajo y la falta de empatía y solidaridad, pueden actuar como estresor, estas circunstancias no tienen incidencia en el desempeño, como lo demuestra la falta de relación significativa arrojada por el coeficiente Rho de Spearman. En esta dimensión, al igual que en la anterior, no se hallaron estudios que determinaran su relación con el desempeño, sin embargo, Paredes Alfaro (2016) señala que cuando un empleado siente que tiene el apoyo de otros, siente satisfacción y se identifica con el equipo y con la empresa, y por el contrario, cuando dicho respaldo no es percibido, se puede generar estrés por sobrecarga de tareas.

En el caso, de Román Quispe (2019) en lugar de analizar los estresores, estudió los efectos del estrés ocupacional sobre el desempeño; en ese sentido, al analizar la despersonalización, el agotamiento emocional y la realización personal, consiguió que si bien estos efectos están presentes en el personal que trabaja en las boticas Inkafarma del distrito El Agustino, resultó que los dos primeros no inciden de manera significativa en su desempeño, mientras que el tercero sí como se mencionó en líneas arriba, porque este personal le da mucha importancia a su desarrollo y el tiempo que le dedican a este crecimiento les genera ansiedad al momento de cumplir sus labores de personal asistencial.

Por su parte, Sucso Avendaño (2018) analizó igualmente la influencia de los síntomas físicos y de los psicológicos en el desempeño, consiguió que los primeros tienen una incidencia de un 3,9% mientras que los segundos tienen una incidencia de un 10,4%; en tanto que los síntomas conductuales, influyen en un 4,8% sobre el desempeño.

De esta manera quedan expuestos los resultados de la investigación, previo el procesamiento de los datos obtenidos de la aplicación de instrumentos diseñados para la investigación, uno de los cuales es una adaptación del denominado cuestionario sobre el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, realizado bajo la sustentación de Ivancevich y Matterson (1989) para medir los estresores en el trabajo, algunos de los cuales son individuales como la sobrecarga en el trabajo y

otros son grupales como la falta de apoyo o ausencia de cohesión de grupo. Los resultados obtenidos de la aplicación de este instrumento, indican que se analizan las diversas dimensiones del estrés, que fueron estudiadas vale decir, el clima organizacional, los recursos tecnológicos disponibles, la ausencia de cohesión y el apoyo de grupo, la que generó estrés en un mayor número de colaboradores fue la dimensión respaldo de grupo porque afectó a un 93% de la población estudiada, sin embargo, la que actuó con incidencia significativa sobre el desempeño fue la carencia de recursos tecnológicos o la falta de competencia para su manejo, dado el coeficiente estadístico alcanzado ( $r=-301$ ;  $p=0.001$ ).

Es necesario señalar que, si bien el instrumento original ha sido validado en distintas investigaciones, no se encontraron estudios que correlacionaran las dimensiones ausencia de cohesión y apoyo grupal con el desempeño laboral, en consecuencia, al realizarlo en esta investigación se está haciendo un aporte metodológico, con la aspiración de que próximas investigaciones no se encuentren con esta limitación y puedan validar los resultados al compararlos con los obtenidos en esta investigación.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: Los hallazgos evidenciaron que no existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020, porque se obtuvo un valor de significancia mayor al valor escogido ( $p=0.071>0.05$ ). Se evidenció que aun cuando 93% de los acompañantes técnicos poseen un nivel “alto” de estrés laboral, igualmente 82% mantiene un nivel “alto” de desempeño laboral.

Segundo: Los hallazgos evidenciaron que no existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020, porque se obtuvo un valor mayor al valor de la significancia elegido ( $p=0.014>0.05$ ).

Tercero: Existe relación negativa y significativa entre la dimensión recursos tecnológicos y la variable desempeño laboral ( $r=-0.301$ ;  $p=0.001<0.05$ ). Esto significa que, a mayor nivel de estrés, provocado por la deficiencia de recursos tecnológicos o por la falta de competencias en su manejo, menor será el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020.

Cuarto: No existe relación significativa entre la dimensión ausencia de cohesión y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020, porque se alcanzó un nivel de significancia superior al elegido ( $p=0,392<0.05$ ).

Quinto: No existe relación significativa, entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020, porque se obtuvo un valor de significancia superior al elegido ( $p=0.485>0.05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los directivos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca tomar medidas que incidan en la mejora del clima organizacional, la adquisición de más y mejores equipos tecnológicos y la capacitación del personal en su manejo, además se debe propiciar talleres y encuentros entre los trabajadores que formen lazos de solidaridad y empatía para generar una mayor cohesión de grupo y trabajo en equipo. Esto repercutirá en la disminución de los niveles de estrés del personal de acompañantes técnicos que allí laboran, y aunque se demostró que esta circunstancia no tiene incidencia en su desempeño, la literatura reporta los efectos negativos que tiene el estrés sobre la salud en general, por ende, es necesario preservar el estado de salud físico, psicológico y el bienestar de estos colaboradores.

Segundo: Se sugiere a los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca, 2020, tomar conciencia de los efectos negativos que ocasiona la falta de solidaridad y el comportamiento poco empático con sus compañeros, propiciar encuentros entre pares, que fomente la comunicación, el establecimiento de mejores relaciones interpersonales y optimice la cohesión y el apoyo grupal.

Tercero: Se recomienda a investigadores que decidan incursionar en el tema aquí tratado, examinar en otras poblaciones, los niveles de estrés que generan circunstancias como la ausencia de cohesión y apoyo de grupo en su condición de dimensiones del estrés y evaluar la existencia de relación o no con el desempeño laboral, de manera de ir consolidando resultados en torno a estas dimensiones y variables.

## REFERENCIAS

- Arancel Barrera, E. y Guardamino Navarro, E. (2019). *Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos*. [Tesis de Posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional.
- Bazualdo Fiorini (2018). *Estrés laboral y nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
- Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K. & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2). 365-382. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>
- Call, M. y Ployhart, R. (2021). A theory of firm value capture from employee job performance: a multidisciplinary perspective. *Academy of Management Review* 46 (3) <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>
- Campbell Quick, J. y Henderson, D. (2016). Occupational stress: preventing suffering enhancing wellbeing. *International Journal Environ Research and Public Health*, 13(4) 459-465
- Cheng W. y Cheng Y. (2017). Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the association with psychosocial work conditions. *Journal Formos Medicine Association* 116(4), 300-305. doi: 10.1016 / j.jfma.2016.05.004.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill.
- Collante Goicochea, R.E. (2018). *Estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca, 2018*”. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26829/Collante\\_s\\_GRE-Mamani\\_CML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26829/Collante_s_GRE-Mamani_CML.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Del Castillo Méndez, A.Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de chaclacayo-2016*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
- Devi, P. y Kumar, S. (2021). Impact of stress on job performance of employees. *Journal of Research in Business and Management* 9(8), 2347-3002
- ESAN (26/05/2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?*  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/05/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial/>



- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. UAI Editorial.
- Garate Aspajo, A.J. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II-Tarapoto, 2016*°. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
- García-Guiu, L. (2017). Cohesión grupal y espíritu de grupo en las unidades de seguridad y defensa. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE* 2(1), 65-67
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Education.
- Hung, L. Lee, Y. y Lee, D. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society* 19(1). 103-116
- Infante, E.I. y Salcedo Pérez, B. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de Distribuciones Don Teo SAC* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional.
- Ipaguirre Santillan, Z. y Upangui Álvarez, J (2016). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JC Transerv, Cajamarca, 2016*. [Tesis de Postgrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional.
- Ivancevich, Jm. y Matteson, M.T (1989). *Estrés y Trabajo: una perspectiva gerencial*. Trillas Editorial.
- Khan Nisar, s. y Muhammad Imran, R. (2019). Stress and performance: investigatin relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of pólce employees. *Journal of Public Affairs* 20(1), doi/full/10.1002/pa.1986
- Lakshmi Singh, V. y Manjari Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review* 30(4). 305-315.
- Luna Montesdeoca, O.Y., Armendariz, C.R., y Andrade Zamora, F. (2019). Culture and organizational environment in the work performance of employees of the coastal districts of education. *Revista Universidad y Sociedad* 11(5), 327-335
- Manabete, S.S., John, C.A., Makinde, A.A. y Duwa, S.T. (2016). Occupational stress among school administrators and reachers in Nigerian secondary

school and technical college. *International Journal of Education, Learning and Development* 4(2). 1-9

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2021). *Programa Nacional Cuna Más*. <https://www.gob.pe/cunamas>

Muhammad Asghar, K. Afshan, J. y Mehwish, M. (2020). The impact of occupational stress on job performance: the mediating role of cognitive coping. *Journal of Research* 36(1). 63-74

Park, C.W. y Smith, M. (2018). Impact of occupational socialization on South Korean Teachers reading and delivery of physical education. *Curriculum Studies in Health and Physical Education* 9(2), 107-122

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte* 35(1). 156-184.

Paredes Alfaro, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof. Cía. Ltda.* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional.

Pérez Ascencio, J.L. (2021). *Estrés laboral y desempeño del personal de la Municipal distrital de Motupe-Lambayeque* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

Preston, M.S. (2017). *Job stress; definition, historical origin and intervention strategies*. Working Paper. National Association of Social Workers. <https://www.naswnyc.org/page/157/Job-Stress-Definition-Historical-Origins-and-Intervention-Strategies.htm>

Quintana Tirado, E.F. y Cárdenas Bazán, M.Y. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20>

Román Quispe, M.A. (2019). *Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de bóticas Inkafarma del Distrito El Agustino turno tarde., octubre-diciembre 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad María Auxiliadora]. Repositorio Institucional.

Rumay Chanduco, D. (2020). *Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional.

Rupay Huarcaya, S.E. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional.

- Salazar Concha, C.E. (2019). *El tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico predictivo*. [Tesis Doctoral, Universitat Oberta de Catalunya]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/668131>
- Sucso Avendaño, B. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tambopata -2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29011/sucso\\_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29011/sucso_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tims, M. Derks, D. y Bakkers, A.B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior* 92, 44-53
- Travis, D.J., Lizano, E.L. y Mor Barak, M.E. (2016), I'm so stressed.: a longitudinal model of stress, burnout and engagement among social workers in chil welfare setting. *British Journal social Work*. 46. 1076-1095. doi:10.1093/bjsw/bct205
- Yunus, N. H., Mansor, N., Hassan, C. N., Zainuddin, A., & Demong, N. A. R. (2018). The Role of Supervisor in the Relationship between Job Stress and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1962–1970. <https://pdfs.semanticscholar.org/ffae/93c00d24336cd9eae17dc272ee93b1db9f47.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

#### "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ACOMPAÑANTES TÉCNICOS DEL PROGRAMA CUNA MÁS DE LA UNIDAD TERRITORIAL CAJAMARCA, 2020".

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ Dimensiones	Metodología	Técnica e instrumento
<b>General</b> ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca 2020?	<b>General</b> Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca 2020	<b>General</b> Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020.	<b>VARIABLE 1</b> Estrés Laboral.  Dimensiones - Clima Organizacional. - Recursos Tecnológicos. - Ausencia de cohesión - Respaldo de grupo.	<b>Tipo</b>  Básica Cuantitativa Descriptiva Correlacional	<b>Técnica</b>  Encuesta
<b>Específicos</b>  ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020?  ¿Qué relación existe entre recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020?	<b>Específicos</b>  -Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020.  -Establecer qué relación existe entre recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más,	<b>Específicas</b>  -Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020.  -Existe relación entre recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los acompañantes	<b>VARIABLE 2</b> Desempeño Laboral  Dimensiones - Ejecución de tareas asignadas -Cooperación -Disciplina laboral	<b>Diseño</b>  No experimental-transversal descriptivo	<b>Instrumento</b>  Cuestionario

	Unidad Territorial Cajamarca en 2020.	técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020.	-Compromiso con crecimiento personal
¿Qué relación existe entre la falta de cohesión y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020?	-Determinar qué relación existe entre la falta de cohesión y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos de la Unidad Territorial Cajamarca en 2020	-Existe relación entre la ausencia de cohesión y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020	
¿Qué relación existe entre respaldo de grupo y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020?	-Establecer qué relación existe entre respaldo de grupo y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Mas, Unidad Territorial Cajamarca en 2020	-Existe relación entre respaldo de grupo y el desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Cuna Más, Unidad Territorial Cajamarca en 2020	

---

## Anexo 2

### Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Es la reacción física y emocional del trabajador ante los requerimientos o exigencias generadas en el entorno laboral, que sobrepasan sus capacidades y repercuten negativamente en su salud	El estrés laboral del acompañante técnico del Programa Nacional Cuna Más, en la Unidad Territorial Cajamarca se medirá en atención a situaciones relacionadas con cuatro aspectos organizacionales, considerados como posibles estresores en el ambiente de trabajo, como son el clima organizacional, los recursos tecnológicos, ausencia de cohesión y respaldo grupal.	Clima organizacional  Recursos tecnológicos  Ausencia de cohesión  Respaldo de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efecto de filosofía y valores</li> <li>- Falta de claridad estratégica</li> <li>- Limitación de trabajo y consecución de objetivos.</li> <li>- Falta de recursos tecnológicos.</li> <li>- Falta de capacitación técnica.</li> <li>- Falta de cohesión</li> <li>- Desprestigio y desvalorización</li> <li>- Falta de organización</li> <li>- Inexistencia de trabajo en equipo</li> <li>- Ausencia de apoyo</li> <li>- Carencia de empatía y solidaridad</li> </ul>	Ordinal

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es el conjunto de acciones conductuales desarrolladas por los trabajadores en su sitio de trabajo con repercusión directa en la satisfacción de las metas institucionales	El comportamiento del empleado que genera contribución a la satisfacción de las metas se demuestra en el cumplimiento de las tareas, cooperación, disciplina laboral y compromiso con su propia superación, razón por la cual se medirán estos predictores del desempeño.	Ejecución de tareas asignadas  Cooperación  Disciplina laboral  Compromiso de crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumple tareas encomendadas</li> <li>- Cumple normas institucionales</li> <li>- Conoce sus funciones.</li> <li>- Practica los valores institucionales</li> <li>- Comparte información con los compañeros</li> <li>- Ofrece apoyo en eventos y actividades institucionales.</li> <li>- Apoya la ejecución de nuevos proyectos</li> <li>- Tiene una planificación de sus tareas y la cumple</li> <li>- Cumple el horario de trabajo</li> <li>- Contribuye para alcanzar los planes trazados</li> <li>- Se preocupa por su superación</li> <li>- Propone mejoras en la institución por sus conocimientos</li> <li>- Se actualiza constantemente.</li> <li>- Cree en la capacitación propia y de sus compañeros.</li> </ul>
------------------------------	---	---	--	---



### Anexo 3

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

A continuación, se presenta una lista de planteamientos relacionados con situaciones generadas en el entorno de trabajo; por favor responda si cada una de las circunstancias allí descritas le genera estrés; marcando un aspa (X) en el número que coincida con su respuesta, según la siguiente valoración.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

No.	Planteamiento	1	2	3	4	5
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
1.	Desconocer la filosofía y valores de la Unidad Territorial me genera estrés					
2.	Las estrategias de la Unidad Territorial ante las nuevas condiciones de trabajo no es clara y eso me genera estrés					
3.	Las políticas que impone la directiva limita el trabajo generándome estrés					
4.	El retardo en la consecución de los objetivos de la Unidad Territorial me causa estrés					
<b>RECURSOS TECNOLÓGICOS</b>						
5.	Me produce estrés que los recursos tecnológicos para ejecutar el trabajo sean limitados o escasos					
6.	El no tener los conocimientos técnicos adecuados me genera estrés					

7.	En la Unidad Territorial no se cuenta con equipos tecnológicos actualizados y esa circunstancia me produce estrés					
<b>AUSENCIA DE COHESIÓN</b>						
8.	El no ser parte de un equipo que colabore de manera cohesionada me causa estrés					
9.	La desvalorización del trabajo hecho por los acompañantes técnicos de la Unidad Territorial me estresa					
10.	La falta de organización del equipo de acompañantes técnicos ante las nuevas formas de trabajo me estresa					
11.	Si el equipo de trabajo me presiona para que me adapte a las nuevas formas de trabajo me genera estrés					
<b>RESPALDO DE GRUPO</b>						
12.	Sí el equipo de trabajo conformado por los acompañantes técnicos del servicio de cuidado diurno no respalda mis ideas y metas me estreso					
13.	La falta de apoyo de los demás acompañantes técnicos ante las excesivas demandas de trabajo me genera estrés					
14.	La falta de empatía y solidaridad en el equipo de trabajo me genera estrés					

## Anexo 4

### Cuestionario sobre desempeño laboral

A continuación, se presentan una serie de planteamientos respecto a su desempeño en la Unidad Territorial Cajamarca. El objetivo del mismo es académico, por lo que le agradezco conteste con la mayor sinceridad.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada planteamiento y marque con un aspa (x) la opción que se corresponda con la respuesta elegida por Ud. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo se quiere conocer su opinión sobre el tema.

	1	2	3	4	5				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>				
No.	PLANTEAMIENTO				1	2	3	4	5
<b>EJECUCIÓN DE TAREAS ASIGNADAS</b>									
1.	Cumpló cabalmente las tareas propias del cargo								
2.	Ejecuto con agrado las tareas que me corresponden								
3.	Me apego a las normas de la institución para el desempeño de mis tareas								
4.	Conozco plenamente las funciones inherentes al cargo de acompañante técnico								
5.	Conozco y practico los valores de la institución								
<b>COOPERACIÓN</b>									
6.	Comparte con los otros acompañantes técnicos la información que posee para alcanzar las metas de la institución								
7.	Al trabajar en equipo se desarrollan mejor las tareas								
8.	Se ofrece para trabajar en actividades programadas por la Unidad Territorial								

9.	Apoya la programación y ejecución de nuevos proyectos para las comunidades					
10.	Es solidario con sus compañeros en la ejecución de las tareas					
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>						
11.	Desarrollo las tareas encomendadas en el horario establecido					
12.	Manejo de manera adecuada la información y el tiempo de ejecución de las tareas asignadas					
13.	Logro el propósito planteado en la labor que ejecuta					
14.	Considero que el programa al que pertenezco cumple con los propósitos planteados para la comunidad					
15.	El trabajo conjunto de todos los miembros de la institución contribuye al logro de los fines trazados					
<b>COMPROMISO DE CRECIMIENTO PERSONAL</b>						
16.	Mi formación contribuye en el desempeño de las funciones					
17.	Propongo mejoras en el trabajo con fundamento en mis conocimientos					
18.	Busco la capacitación y actualización constante mediante cursos, diplomados, entre otros.					
19.	La labor en las comunidades se optimiza por la preparación de los acompañantes técnicos					
20.	Las metas propuestas por la Unidad Territorial se logran por la capacitación de los acompañantes técnicos					

## Anexo 5

### Confiabilidad de los instrumentos

Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de Estrés Laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,956	14

Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,951	20





## Anexo 7

### Base de datos de la variable desempeño laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Nivel	D1	D2	D3	D4
5	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	83	22	20	20	21
4	3	2	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	5	2	3	3	3	60	17	11	16	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	24	20	20	23
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	83	22	23	20	18
5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87	21	22	23	21
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	92	24	21	25	22
5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	86	22	22	18	24
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	91	23	22	22	24
5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	84	23	20	21	20
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	80	19	18	19	24
5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	88	24	20	23	21
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	25	21	25	25
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	100	25	25	25	25
4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	74	19	16	19	20
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	85	18	18	24	25
3	2	4	4	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74	16	16	20	22
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	59	14	17	13	15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	81	18	21	21	21
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	95	23	24	23	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	25	24	25	25
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	95	22	24	24	25
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	90	21	21	24	24
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	24	24	25	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62	16	15	16	15
4	2	3	3	5	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	17	16	15	17
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	63	16	15	16	16
4	4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	69	20	14	18	17
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	70	22	16	15	17
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	25	25	25	25
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	25	25	25	25
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	73	18	20	19	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	25	25	25	24
4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	16	20	19	20
4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	77	20	16	19	22
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	4	72	20	16	17	19
4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	70	18	14	17	21
5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	77	22	15	20	20
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	97	24	25	25	23
4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	74	19	16	18	21
4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	19	25	25	25
4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	25	25	25	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	16	16	20	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	75	20	19	19	17
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	22	25	25	25
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	73	18	16	16	23
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	74	18	19	19	18
5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	4	69	19	17	17	16
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	72	17	18	18	19
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	71	19	17	18	17
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	18	17	19	20
5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79	20	20	20	19
3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	68	17	15	17	19

.../...



... continuación del Anexo 7

3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	16	20	20	19
4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	69	18	15	17	19
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76	19	20	20	17
4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	5	65	17	15	15	18
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	18	16	16	15
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	70	17	18	16	19
5	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	68	18	16	17	17
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	69	18	17	17	17
5	5	2	4	5	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	59	21	13	14	11
4	3	4	5	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	5	67	19	14	19	15
5	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	62	18	12	14	18
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	17	20	20	17
3	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	60	16	15	14	15
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	73	18	18	18	19
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	73	20	17	19	17
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69	17	15	17	20
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	18	17	20	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	20	18	15	15
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	16	18	19	20
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	65	16	17	16	16
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	71	18	18	17	18
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	69	16	18	17	18
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	71	18	19	19	15
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	18	19	19	15
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	70	18	17	17	18
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	63	18	15	15	15
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	75	17	20	20	18
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	18	15	18	15
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	18	20	18	20
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	65	17	16	17	15
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	72	18	17	20	17
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	18	16	19	20
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	17	15	15	15
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	66	16	17	16	17
4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	76	21	16	19	20
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	17	15	15	15
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	18	20	19	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	20	20	18	20
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	18	18	15	15
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	70	18	16	19	17
3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	67	17	16	14	20
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	65	18	15	16	16
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71	18	18	18	17
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	18	15	17	20
4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	70	20	13	19	18
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	76	19	18	20	19
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	70	17	17	17	19
4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	4	69	16	16	21	16
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	16	17	20	19
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80	18	20	22	20
4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72	19	16	17	20
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	71	16	20	20	15
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	17	17	15	15
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	71	18	19	18	16
4	2	3	4	5	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	18	14	19	20
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	16	18	19	20
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	65	16	17	16	16
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	71	18	18	17	18
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	69	16	18	17	18

Fin anexo 7

## Anexo 8

### Validación de instrumento por juicio de expertos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estrés laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020.**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional</b>							
1	Desconocer la filosofía y valores de la Unidad Territorial me genera estrés.	X		X		X		
2	Las estrategias de la Unidad Territorial ante las nuevas condiciones de trabajo no son clara y eso me genera estrés.	X		X		X		
3	Las políticas que impone la directiva limita el trabajo generándome estrés.	X		X		X		
4	El retardo en la consecución de los objetivos de la Unidad Territorial me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recursos tecnológicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me produce estrés que los recursos tecnológicos para ejecutar el trabajo sean limitados o escasos.	X		X		X		
6	El no tener los conocimientos técnicos adecuados me genera estrés.	X		X		X		
7	En la Unidad Territorial no se cuenta con equipos tecnológicos actualizados y esa circunstancia me produce estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Ausencia de Cohesión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
08	El no ser parte de un equipo que colabore de manera cohesionada me causa estrés.	X		X		X		
09	La desvalorización del trabajo hecho por los acompañantes técnicos de la Unidad Territorial me estresa.	X		X		X		
10	La falta de organización del equipo de acompañantes técnicos ante las nuevas formas de trabajo me estresa.	X		X		X		
11	Si el equipo de trabajo me presiona para que me adapte a las nuevas formas de trabajo me genera estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Respaldo Grupal (Trabajo en Equipo)</b>							

12	Si el equipo de trabajo conformado por los acompañantes técnicos del servicio de cuidado diurno no respalda mis ideas y metas me estreso.	X		X		X	
13	La falta de apoyo de los demás acompañantes técnicos ante las excesivas demandas de trabajo me genera estrés.	X		X		X	
14	La falta de empatía y solidaridad en el equipo de trabajo me genera estrés.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Rejas de la Peña Aldo Fernando    DNI: 43246299

Especialidad del validador: Psicología Educativa - Metodólogo

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología Educativa	2013 - 2015
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente TP	Lima Norte	2021	DDT-Investigación
02					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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 16 de octubre del 2021

  
Aldo Fernando Rejas de la Peña  
DNI: 43246299  
Magister en Psicología Educativa  
Docente de Metodología

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estrés laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional</b>							
1	Desconocer la filosofía y valores de la Unidad Territorial me genera estrés.	X		X		X		
2	Las estrategias de la Unidad Territorial ante las nuevas condiciones de trabajo no son claras y eso me genera estrés.	X		X		X		
3	Las políticas que impone la directiva limitan el trabajo generándome estrés.	X		X		X		
4	La falta de planificación y el retraso de los objetivos de la Unidad Territorial me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recursos tecnológicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me produce estrés la limitación de recursos tecnológicos para ejecutar el trabajo del programa sean limitados o escasos.	X		X		X		
6	La falta de capacitación adecuada de conocimientos técnicos me genera estrés.	X		X		X		
7	En la Unidad Territorial no se cuenta con equipos tecnológicos actualizados y esa circunstancia me produce estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Ausencia de Cohesión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
08	El no ser parte de un equipo que colabore de manera cohesionada me causa estrés.	X		X		X		
09	La desvalorización del trabajo hecho por los acompañantes técnicos de la Unidad Territorial me estresa.	X		X		X		
10	La falta de organización del equipo de acompañantes técnicos ante las nuevas formas de trabajo me estresa.	X		X		X		
11	Si el equipo de trabajo me presiona para que me adapte a las nuevas formas de trabajo me genera estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Respaldo Grupal (Trabajo en Equipo)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Si el equipo de trabajo conformado por los acompañantes técnicos no respalda mis ideas y metas me estreso.	X		X		X	
13	La falta de apoyo de los demás acompañantes técnicos ante las excesivas demandas de trabajo me genera estrés.	X		X		X	
14	La falta de empatía y solidaridad en el equipo de trabajo me genera estrés.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Levantar las observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. **DR. Eddy Díaz Salvatierra**

**DNI : 06768788**

**Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestro en Docencia y Gestión Educativa	2007-2009
02	Universidad Cesar Vallejo	Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad	2016 - 2019

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPN	DTC	LIMA	2014 - 2021	Docente del curso de METINV
02	IUGV	DTP	LIMA	2013 -2019	Docente auxiliar del curso Taller de Investigación I - II

**22 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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



.....  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estrés laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020.**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional</b>							
1	Desconocer la filosofía y valores de la Unidad Territorial me genera estrés.	X		X		X		
2	Las estrategias de la Unidad Territorial ante las nuevas condiciones de trabajo no son clara y eso me genera estrés.	X		X		X		
3	Las políticas que impone la directiva limita el trabajo generándome estrés.	X		X		X		
4	El retardo en la consecución de los objetivos de la Unidad Territorial me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recursos tecnológicos</b>							
5	Me produce estrés que los recursos tecnológicos para ejecutar el trabajo sean limitados o escasos.	X		X		X		
6	El no tener los conocimientos técnicos adecuados me genera estrés.	X		X		X		
7	En la Unidad Territorial no se cuenta con equipos tecnológicos actualizados y esa circunstancia me produce estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Ausencia de Cohesión</b>							
08	El no ser parte de un equipo que colabore de manera cohesionada me causa estrés.	X		X		X		
09	La desvalorización del trabajo hecho por los acompañantes técnicos de la Unidad Territorial me estresa.	X		X		X		
10	La falta de organización del equipo de acompañantes técnicos ante las nuevas formas de trabajo me estresa.	X		X		X		
11	Si el equipo de trabajo me presiona para que me adapte a las nuevas formas de trabajo me genera estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Respaldo Grupal (Trabajo en Equipo)</b>							
12	Si el equipo de trabajo conformado por los acompañantes técnicos del servicio de cuidado diurno no respalda mis ideas y metas me estreso.	X		X		X		

13	La falta de apoyo de los demás acompañantes técnicos ante las excesivas demandas de trabajo me genera estrés.	X		X		X	
14	La falta de empatía y solidaridad en el equipo de trabajo me genera estrés.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** No hay observaciones, todo conforme para aplicar.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Christian Walter Castro Silva    DNI: 41356584

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Gestión Pública y Gobernabilidad	3 años Doctorado
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente Investigador	Lima Norte	Actual	DTC-Investigación
02					

Lima 02 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



**Nombre:** Christian Walter

**Apellido:** Castro Silva

**DNI:** 41356584

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Ejecución de tareas</b>								
1	Cumple las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Ejecuto siempre con agrado las tareas que me corresponden.	X		X		X		
3	Conoce plenamente las funciones inherentes de la institución para el desempeño de mis tareas.	X		X		X		
4	Conozco plenamente las funciones inherentes al cargo de acompañante técnico.	X		X		X		
5	Conoce plenamente las funciones inherentes de la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Recursos tecnológicos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Comparte con los otros acompañantes técnicos la información que posee para alcanzar las metas de la institución.	X		X		X		
7	Al trabajar en equipo se desarrollan mejor las tareas.	X		X		X		
8	Se ofrece para trabajar en actividades programadas por la Unidad Territorial.	X		X		X		
9	Apoya la programación y ejecución de nuevos proyectos para las comunidades.	X		X		X		
10	Es solidario con sus compañeros en la ejecución de las tareas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Disciplina Laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Desarrollo las tareas encomendadas en el horario establecido.	X		X		X		
12	Manejo de manera adecuada la información y el tiempo de ejecución de las tareas asignadas.	X		X		X		
13	Logro el propósito planteado en la labor que ejecuta.	X		X		X		
14	Considero que el programa al que pertenezco cumple con los propósitos planteados para la comunidad.	X		X		X		



15	El trabajo conjunto de todos los miembros de la institución contribuye al logro de los fines trazados.						
	<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso de Crecimiento Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	Mi formación contribuye en el desempeño de las funciones	X		X		X	
17	Propongo mejoras en el trabajo con fundamento en mis conocimientos.	X		X		X	
18	Propongo mejoras en el trabajo con fundamento en mis conocimientos	X		X		X	
19	La labor en las comunidades se optimiza por la preparación de los acompañantes técnicos	X		X		X	
20	Las metas propuestas por la Unidad Territorial se logran por la capacitación de los acompañantes técnicos	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Debe corregir las observaciones realizadas**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.:** Mg. Rojas de la Peña, Aldo Fernando.

**Especialidad del validador:** Magister en Psicología Educativa – Metodólogo.

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestría en Psicología Educativa	2013 - 2015

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente TP	Lima Norte	Actual	DDT-investigación


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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, 26 de octubre del 2021.

  
 Aldo Fernando Rojas de la Peña  
 PNL 43246299  
 Magister en Psicología Educativa  
 Docente de Metodología

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020.**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Ejecución de tareas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Cumple las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Ejecuto siempre con agrado las tareas que me corresponden.	X		X		X		
3	Conoce plenamente las funciones inherentes de la institución para el desempeño de mis tareas.	X		X		X		
4	Conozco plenamente las funciones inherentes al cargo de acompañante técnico.	X		X		X		
5	Conoce plenamente las funciones inherentes de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Recursos tecnológicos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Comparte con los otros acompañantes técnicos la información que posee para alcanzar las metas de la institución.	X		X		X		
7	Al trabajar en equipo se desarrollan mejor las tareas.	X		X		X		
8	Se ofrece para trabajar en actividades programadas por la Unidad Territorial.	X		X		X		
9	Apoya la programación y ejecución de nuevos proyectos para las comunidades.	X		X		X		

10	Es solidario con sus compañeros en la ejecución de las tareas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Disciplina Laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Desarrollo las tareas encomendadas en el horario establecido.	X		X		X		
12	Manejo de manera adecuada, la información y el tiempo de ejecución de las tareas asignadas.	X		X		X		
13	Logro el propósito planteado en la labor que ejecuta.	X		X		X		
14	Considero que el programa al que pertenezco cumple con los propósitos planteados para la comunidad.	X		X		X		
15	El trabajo conjunto de todos los miembros de la institución contribuye al logro de los fines trazados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso de Crecimiento Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Mi formación contribuye en el desempeño de las funciones	X		X		X		
17	Propongo mejoras en el trabajo con fundamento en mis conocimientos	X		X		X		
18	Propongo mejoras en el trabajo con fundamento en mis conocimientos	X		X		X		

19	La labor en las comunidades se optimiza por la preparación de los acompañantes técnicos.	X		X		X	
20	Las metas propuestas por la Unidad Territorial se logran por la capacitación de los acompañantes técnicos	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Aplicable para realizar la prueba empírica de campo

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

**Apellidos y nombres del juez validador.:** DR. Eddy Díaz Salvatierra    DNI : 06768788

**Especialidad del validador:** Gestión Pública y Gobernabilidad

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestro en Docencia y Gestión Educativa	2007-2009
02	Universidad Cesar Vallejo	Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad	2016 - 2019

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPN	DTC	LIMA	2014 - 2021	Docente del curso de METINV
02	IUGV	DTP	LIMA	2013 -2019	Docente auxiliar del curso Taller de Investigación I - II

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**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

22 de octubre del 2021





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020.**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Ejecución de tareas</b>							
1	Cumple las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Ejecuto siempre con agrado las tareas que me corresponden.	X		X		X		
3	Conoce plenamente las funciones inherentes de la institución para el desempeño de mis tareas.	X		X		X		
4	Conozco plenamente las funciones inherentes al cargo de acompañante técnico.	X		X		X		
5	Conoce plenamente las funciones inherentes de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Recursos tecnológicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Comparte con los otros acompañantes técnicos la información que posee para alcanzar las metas de la institución.	X		X		X		
7	Al trabajar en equipo se desarrollan mejor las tareas.	X		X		X		
8	Se ofrece para trabajar en actividades programadas por la Unidad Territorial.	X		X		X		
9	Apoya la programación y ejecución de nuevos proyectos para las comunidades.	X		X		X		
10	Es solidario con sus compañeros en la ejecución de las tareas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Disciplina Laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Desarrollo las tareas encomendadas en el horario establecido.	X		X		X		
12	Manejo de manera adecuada la información y el tiempo de ejecución de las tareas asignadas.	X		X		X		
13	Logro el propósito planteado en la labor que ejecuta.	X		X		X		
14	Considero que el programa al que pertenezco cumple con los propósitos planteados para la comunidad.	X		X		X		
15	El trabajo conjunto de todos los miembros de la institución contribuye al logro de los fines trazados.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Compromiso de Crecimiento Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Propongo mejoras en el trabajo con fundamento en mis conocimientos	X		X		X		
17	Busco la capacitación y actualización constante mediante cursos, diplomados, entre otros.	X		X		X		

18	La labor en las comunidades se mejora por la programación anticipada de los acompañantes técnicos.	X		X		X	
19	Las metas propuestas por la Unidad Territorial se logran por la capacitación de los acompañantes técnicos.	X		X		X	
20	Las metas propuestas por la Unidad Territorial se logran por la capacitación de los acompañantes técnicos.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Debe corregir las observaciones realizadas**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.:** Christian Walter Castro Silva

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Gestión Pública y Gobernabilidad	3 años Doctorado

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente Investigador	Lima Norte	Actual	DTC-Investigación

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

\*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, 2 de noviembre del 2021.




---

**Nombre:** Christian Walter  
**Apellido:** Castro Silva  
**DNI:** 41356584  
**Grado Académico y Mención**  
**Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad**

## Anexo 9

### Prueba binomial instrumento de medición variable estrés laboral

VARIABLE : ESTRÉS LABORAL

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN : CUESTIONARIO

SUB CATEGORIAS o Dimensiones: 4

ITEMS : 14

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Concordancia	Ensayos	$P_b$
	Criterios			Criterios			Criterios					
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	0.0019531
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531

$$P = \frac{0.0273}{14}$$

0.0019531

*P<sub>b</sub> debe ser menor 0.05 para ser considerado un instrumento válido.*

Activate \n  
Go to Setting

## Anexo 10

### Prueba binomial instrumento de medición variable desempeño laboral

VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL  
 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN : CUESTIONARIO  
 SUB CATEGORIAS o Dimensiones: 4  
 ITEMS : 20

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Concordancia	Ensayos	$P_b$
	Criterios			Criterios			Criterios					
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	0.0019531
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		0.0019531

$$P = \frac{0.0391}{20}$$

0.0019531

*P<sub>b</sub> debe ser menor 0.05 para ser considerado un instrumento válido.*

Activate Windows  
Go to Settings to activate



## Anexo 11

### Niveles y Rangos

VARIABLES		N° ítems	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilibrio	N° de bloques	
Estrés laboral	3=Siempre 1=Nunca	14	70	Max	Min	38	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior	L. superior	-18	18 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
				34	52			79			
Desempeño Laboral	3=Siempre 1=Nunca	20	100	Max	Min	80	Alto Medio Bajo	L. inferior	L. superior	-18	27 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
				20	53			91			
				43	71			42			
DIMENSIONES V1		N° ítems	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilibrio	N° de bloques	
Clima Organizacional	3=Muy alto 1=Muy bajo	4	20	Max	Min	18	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior	L. superior	-5	3 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
				4	15			20			
Recursos Tecnológicos	3=Siempre 1=Nunca	3	15	Max	Min	12	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior	L. superior	-4	4 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
				3	11			13			
				8	10			3			
Ausencia de Cohesión	3=Siempre 1=Nunca	4	20	Max	Min	18	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior	L. superior	-5	3 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
				4	15			20			
				9	14			8			
Respaldo Grupal	3=Siempre 1=Nunca	3	15	Max	Min	12	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior	L. superior	-4	4 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
				3	11			13			
				8	10			3			
DIMENSIONES V2		N° ítems	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilibrio	N° de bloques	
Ejecución de Tareas Asignadas	3=Siempre 1=Nunca	3	25	Max	Min	20	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior	L. superior	-7	7 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
				3	18			25			
				5	10			17			

Cooperación	3	5=Siempre 1=nunca	Max	Min	20		L. inferior	L. superior		7	Diferencia de puntaje entre el número de ítems
			25	5		Eficiente	18	23	-7		
						Moderado	11	17	-6		
						Deficiente	5	10	-5		
Disciplina Laboral	3	5=Siempre 1=nunca	Max	Min	20		L. inferior	L. superior		7	Diferencia de puntaje entre el número de ítems
			25	5		Eficiente	18	23	-7		
						Moderado	11	17	-6		
						Deficiente	5	10	-5		
compromiso con Crecimiento Personal	4	5=Siempre 1=nunca	Max	Min	18		L. inferior	L. superior		5	Diferencia de puntaje entre el número de ítems
			20	4		Eficiente	15	20	-5		
						Moderado	9	14	-5		
						Deficiente	6	8	-4		