



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“El Estrés y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Poder Judicial
del Distrito de Chimbote, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTOR:

La Torre Vergara, Mauricio Alonso

ASESOR:

Mgr. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

Mauricio Alonso La Torre Vargas

cuyo título es:

El Estrés y el Desempeño Laboral en los Trabajadores del Poder Judicial de Chimbote, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (Número).....

QUINCE (Letras).

Chimbote *03* de *12* Del *2018*.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

Dedicatoria

Dedico todo este esfuerzo de trabajo a Dios por ser el mediador de todas las cosas, el que siempre me brinda salud y bienestar, dueño de mi vida y de mi alma.

A mis padres, Carlos La Torre Chavarry y Violeta Vergara García, por creer en mí durante todo este trayecto que pase para culminar mi carrera.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en el sendero de culminar mi carrera, gracias por no poner obstáculos que me impidan terminar mi carrera y de esta manera poner fin a mi carrera de una manera exitosa.

A mis padres por siempre haberme apoyado tanto económicamente como también en los trabajos que me otorgaban los profesores en el trascurso de mí carrera.

A la Mg. Jaela Peña Romero por siempre preocuparse por todos nosotros que seremos futuros licenciados en poder desarrollarnos como buenos profesionales y sacar en alto el nombre de la universidad.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mauricio Alonso La Torre Vergara con DNI N° 72169126 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chimbote, Noviembre 2018



Mauricio Alonso La Torre Vergara

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “El estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial Chimbote, 2018” realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo vigente, para obtener el grado académico de Licenciado en Administración.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

INDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACION.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del problema.....	19
1.5. Justificación del estudio.....	19
1.6. Hipótesis.....	20
1.7. Objetivo.....	21
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación.....	21
2.2. Variables, Operacionalización.....	22
2.3. Población y muestra.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
2.5 Métodos de análisis de datos.....	26
2.6 Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIONES	59
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64
VIII. ANEXOS	67

RESUMEN

El presente estudio tiene por nombre “El estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del distrito de Chimbote, 2018”. Dicha investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental y de tipo transversal – correlación. Se centró en el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018. Manteniendo las particularidades de una investigación cuantitativa, se definió una hipótesis alternativa y nula, y se procedió a comprobarla a partir de la recopilación de datos con el cuestionario como instrumento. Se concluyó a partir del procesamiento y análisis de datos, según la prueba estadística de correlación Rho Spearman se determinó un coeficiente de relación $\rho = 0,367$ lo que se define como una correlación positiva baja, a su vez se establece que la interacción entre las variables es directa.

Así mismo con una significancia bilateral de 0.000 siendo menor a 0.05 por lo cual se demuestra que existe correlación entre las variables. A nivel de la variable independiente estrés en los trabajadores administrativos del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el año 2018; de un total de 90 colaboradores se consideró que un 42% (38) están estresados, un 19% (17) medianamente estresados, y el 39% (35) sin estrés. Y por otro lado, el nivel de la variable dependiente desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el año 2018; de un total de 90 administrativos se estableció que el 42% (38) tiene alto desempeño; el 18% (16) desempeño a nivel medio, y el 40% (36) de trabajadores determinaron poseer un desempeño bajo.

Palabras clave: Estrés, Desempeño Laboral, Relación

ABSTRACT

The present study is entitled "Stress and job performance in the workers of the Judicial Branch of the district of Chimbote, 2018." This research was developed under a non - experimental design and cross - correlation type. It focused on the objective of determining the relationship between stress and work performance in the workers of the Judicial Branch of the District of Chimbote in 2018. Keeping the specifics of a quantitative investigation, an alternative and null hypothesis was defined, and proceeded to check it from the data collection with the questionnaire as an instrument. It was concluded from the processing and analysis of data, according to the Rho Spearman statistical correlation test, a relationship coefficient $\rho = 0.367$ was determined, which defined a low positive correlation, which in turn establishes that the interaction between the variables is direct. At the independent stress level in the administrative workers of the Judicial Branch of the District of Chimbote in 2018; Out of a total of 90 collaborators, 42% (38) were stressed, 19% (17) were stressed, and 39% (35) were de-stressed. And on the other hand, the level of the dependent variable labor performance in the workers of the Judicial Branch of the District of Chimbote in the year 2018; out of a total of 90 administrative staff, it was established that 42% (38) have high performance; 18% (16) performed at the medium level, and 40% (36) of workers determined to have low performance.

Keywords: Stress, Work Performance, Relationship

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

El estrés laboral es un estado o respuesta que usualmente adoptan los trabajadores de empresas públicas o de carácter privado dependiendo de sus condiciones laborales o estado personal afectado por factores internos o externos determinantes en el mejoramiento o deterioro de funciones. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) en su investigación que planteó sobre “Estrés en los Trabajos”, la determinó como un reto colectivo y problema con potencial crecimiento a largo plazo. Resultado impulsado por el aumento de competitividad de los negocios u organizaciones, además de mayores expectativas en el desempeño y exceso de horas laborales generadas justamente por el aumento de trabajo.

Los efectos del estrés en las empresas se adaptan en niveles, dependiendo de su grado será en mayor proporción negativo, y en algunos casos levemente positivo. Según Coduti, Gattás y Schmid (2013) en su investigación “Enfermedades laborales; cómo afectan el entorno organizacional” determinaron que el estrés es adaptativo; en condiciones negativas porque genera agotamiento, bajo rendimiento laboral, etc.; mientras que en grado medio el estrés es útil para conservar la vitalidad, mantener la atención, no percibir aburrimiento y conservar e incrementar energía ante las complicaciones diarias. Para las empresas mantener correctos los niveles de estrés en su personal ha sido una medida relevante, sobretodo porqué el estrés en proporciones alta se transforma en una anomalía que conlleva a resultados negativos.

Manteniendo la perspectiva de variables de investigación. El desempeño es el resultado en rendimiento de una persona, a partir de la posición o actitud que tome ante las condiciones en las cuales se ve inmerso a actuar. Cualquier incentivo o problema puede determinar el grado de desempeño que una persona puede mantener; está relacionado con los resultados que una organización pretende lograr porque son los recursos humanos los valores más importantes y aquellos que permiten la realización de metas a corto plazo y cumplimiento de objetivos a largo plazo. Por lo tanto si su desempeño se ve afectado las necesidades de la empresa también. Según Rankmi una plataforma digital de gestión humana (2018) estableció que: “Se habían creado nuevas tendencias de administración del desempeño en el trabajo, habiéndose expuesto estrategias tecnológicas y de planeación para disminuir la ineficacia y aumentar la mejora de esta respectiva

administración” (Fuente. Página. www.rankmi.com). Esto dio un mejor enfoque para las empresas de América Latina en centrar esfuerzos en el aprendizaje y conocimiento de sus trabajadores, correspondiente a sus inquietudes o necesidades, por ende, desarrollo en sus capacidades y habilidades.

En México el estrés laboral perjudica a las empresas tanto en el nivel social como organizacional. A partir de un estudio realizado por la empresa Regus, el 75% de los trabajadores mexicanos que presentan niveles de estrés, determinan que es el ámbito laboral el detonante de dicha anomalía. Por otro lado se refuerza lo mencionado con la investigación efectuada por la secretaria de trabajo y previsión Social (STPS), estableció que un aproximado 21.6 millones de asalariados sufren de estrés, esto pareció haber afectado al crecimiento económico del país, impidiendo un óptimo desarrollo en las empresas nacionales afectadas por la disminución de la productividad y la inexistencia de esfuerzo laborales mejorados. Dicha estrés impacta a la salud del empleado, conllevando a un bajo rendimiento laboral, haciendo que la empresas tengan una baja competitividad en un mercado globalizado El estrés laboral, dado en un estudio elaborado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), podría dar perdidas entre el 0,5% y el 3,5% del PIB .(Fuente. Página. www.estreslaboral.com)

Ahora desde un enfoque nacional el estrés laboral según un estudio realizado el 6 de Junio de 2017 por la Universidad Privada del Norte, la docente Rojas determinó que: “Un aproximado de 60% ciudadanos en el Perú padece esta patología, y además el 70% de los empleados nacionales están estresados lo que genera inquietudes en su entorno laboral. El grupo de personas que mayormente sufre estrés es de los 25 a los 40 años, debido a que se responsabilizan de más cargos, determinando que las mujeres son más propensas a sufrirlo.

Se agregó también que los determinantes de esta anomalía son la existencia de problemas interpersonales entre compañeros y jefes, y la ausencia de condescendencia. (Fuente. Página. www.infocapitalhumano.pe).

Fue posible concluir que el estrés está directamente enfocado a la habilidad de las personas de poder enfrentar las situaciones problemáticas de la realidad; nos puede ser muy útil para estar activos y afrontar los peligros, pero dependiendo del grado en él que se manifieste el estrés puede crear inconvenientes a la integridad de la persona, debido a la acumulación de deberes o problemas sin resolución.

En el contexto local nos presentó un esquema en el cual el estrés laboral es un detonante para los trabajadores, en una investigación realizado por Gysleyne Miranda Vega (2013) manifestó que el ocasionante del estrés es el acoso que existe en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, ya que se da por los compañeros de trabajo o de sus superiores, produciendo miedo, terror y desprecio o desanimo en el trabajador afectando su trabajo.

El Poder Judicial es una institución de carácter público perteneciente al sistema de legislatura peruano, encargado de impartir justicia en los diferentes departamentos que conforman el país. En el distrito de Chimbote no es de obviar que los encargados de las oficinas de dicha institución no se vean inmersos en un acumulativo y abrumador trabajo, ya que se conoce que el sistema público laboral es uno muy exigente y con excesivas horas de jornadas laborales.

Además una organización que vela por impartir justicia a diversos casos de delincuencia, violencia, abuso, abandono familiar, etc., se trata de un trabajo documentario increíble. Por lo tanto, cierta magnitud y condiciones de trabajo habían contribuido a un potencial engendramiento de estrés en los profesionales del Poder Judicial del Distrito de Chimbote.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

Álvarez (2015) estableció en su proyecto de investigación “El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público”. El actual trabajo concluyo cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño.

Los resultados determinaron que se hallaron a asalariados en estrés dentro de la institución en el cual puede producir un deterioro negativo en el ambiente de trabajo así como también tiene repercusiones en el bienestar y calidad de vida del trabajador universitario. (p. 90)

Asitimbay (2015) concibió su proyecto de investigación titulado: “Agotamiento o Síndrome de Burnout en los Docentes de Bachillerato de la Universidad de Cuenca”. El presente estudio se centró en definir los grados de agotamiento o síndrome de burnout a partir de sus principales dimensiones cansancio emocional,

despersonalización y realización personal; de esta forma identificar y conocer los indicadores y consecuencia que genera este tipo de síndrome en la integridad de los profesionales docentes en bachillerato. Para el estudio de campo se utilizó una encuesta adaptada a las necesidades de los docentes.

Los resultados determinaron que el 59.45% (22) de los profesores de bachillerato mantuvieron niveles altos de cansancio o agotamiento, además se destacó que el 40.54% (15) presentaron niveles medios de agotamiento. La concesión de estos datos fue debido a un incremento de presión por el agotamiento generalizado en los universitarios y a su vez un apoyo excesivo a los estudiantes, trabajando más de lo establecido en sus contratos. (p.50)

Gonzalez (2014) en su estudio de investigación con título: “Estrés y Desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango”. El presente trabajo tuvo como meta establecer un vínculo con el estrés y el desempeño laboral.

Según la investigación queda demostrado tanto el estrés general como laboral genera conflicto hacia los trabajadores ocasionando una baja productividad en sus centros laborales, por lo tanto cuando hay un mal desempeño de los asalariados produce estrés negativa, sin embargo una estrés bien manejado puede beneficiar a la empresa. (p. 71)

Sum (2015) determino en su trabajo de investigación titulado: "Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". El presente estudio tuvo por objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Los resultados obtenidos de la presente investigación determinaron que la motivación genera una buena productividad y a su vez mejora el desempeño laboral en el personal administrativo, concluyendo que los trabajadores se sienten animados por parte de los superiores al ser felicitados al realizar correctamente sus actividades. (p.64)

1.2.2. Nacional

Fernández (2016) en su investigación con el título: “Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016.” Este trabajo tuvo como propósito determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Se concluyó que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral con una significancia asintótica de $0.000 < 0.05$ en la enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016, siendo ésta de tipo inversa y alta ($\rho = -0.778$), es decir que a mayor estrés laboral, entonces menor desempeño laboral. (p. 90)

Mino (2014) trabajó su estudio de investigación con título: “Correlación entre El Clima Organizacional y El Desempeño en los Trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque”. El siguiente proyecto determinó la relación existente entre la variable Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores de la empresa Restaurante Parrillas Marakos 490; se usó un cuestionario a escala Likert para calcular el grado de las dimensiones pertenecientes a ambas variables. Siendo un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional, se pudo manejar la estadística (SPSS) y trabajar datos.

El resultado del estudio estableció un nivel bajo de relación (0.281) entre las variables. La dimensión compromiso (desempeño) resulto tener bajo promedio, debido a la ausencia de trabajo grupal, integración y responsabilidad de los colaboradores, lo que origina un clima laboral deficiente. Por otro lado, la segunda variable (clima laboral) se halló que la inexistencia de una estructura formal de la organización e inadecuado sistema de pagos, crea alta desmotivación; se concluye que dichos factores son responsables de la ausencia de compromiso y trabajo grupal en los empleados de la empresa. (p. 57)

Quispe (2015) estableció en su trabajo titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”. El presente proyecto de investigación tuvo como finalidad, decretar el vínculo que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados conseguidos en esta investigación determinaron que los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachuca que son pocas las veces que realizan un regular desempeño así mismo se concluyó que existe una relación considerable en cuanto al clima organizacional y el desempeño laboral. (p. 90)

1.2.3. Local

Jara (2014) estableció en su trabajo titulado “La motivación y el desempeño laboral del personal del restaurante la fontana en la ciudad de Chimbote-2014”. Este trabajo describe la motivación laboral y la descripción del desempeño laboral por parte de los jefes hacia los trabajadores.

Los resultados concluyeron que los trabajadores no reciben incentivos ya sea por parte del cliente o de las personas encargada del restaurant esto genera desanimo, entonces el personal merece una táctica de motivación y que esta sea la manera de motivarse para poder desempeñarse idóneamente. (p.39)

Gutiérrez (2013) concluyo en su investigación “La comunicación interna y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Costa Gas S.A en la ciudad de Nuevo Chimbote- 2013”. Es trabajo tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral entre los trabajadores de la empresa Costa Gas.

Los resultados obtenidos del estudio nos permiten comprobar que si hay relación entre en la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores. Se determinó un 79.5% de altos niveles en comunicación interna, y tan solo 6.8% de los trabajadores presentaron bajos niveles; y además un 93.2% se le atribuyeron niveles eficientes con respecto a desempeño laboral, y un 6.8% bajos niveles en dicha variable. (p.116)

Caballero (2015) determino en su investigación “Estilos de socialización parental y afrontamiento al estrés en alumnos de instituciones educativas nacionales en Nuevo Chimbote-2015. El trabajo tuvo como finalidad determinar si existe relación significativa entre estilos de socialización parental y estilos de afrontamiento al estrés.

Se demostró que al ver autoridad en los padres hacia los hijos genera un estrés hacia lo hijos junto con resentimiento ocasionando una indiferencia, sin

embargo debe ver una comunicación de padre a hijo para así llegar a un acuerdo de amistad. (p. 48)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés Laboral

Según Acosta (2008) afirmó que:

El estrés es bueno hasta cierto punto ya que te mantiene en alerta ante un problema, algo positivo, con tal de conocerlo y saberlo manejar, muchas veces funciona de manera oportuna y otras no tanto, sin embargo esto puede convertirse en un peligro y que afectaría tanto psicológicamente como también en nuestras actitudes. (s.p.)

El estrés si se logra manejar correctamente puede dar como resultado en algo positivo, debido a que el estrés aparece en situaciones que suponen un problema para el sujeto al ser tomado de manera positiva este mismo estrés es el que ayudaría a resolver el problema, muy por el contrario si el sujeto no maneja correctamente el estrés podría ser tan negativo que podría afectar a la propia salud del sujeto.

Para McGrath (1970) el estrés es un importante desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad, bajo condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias percibidas. Por lo tanto el estrés es la percepción de no poseer las capacidades necesarias para realizar un determinado problema donde se percibe que la solución es de vital importancia.

Por otro lado, la medición de la variable estrés a partir de lo definido con Maslach y García (2014) en una entrevista sobre “Reflexiones sobre el síndrome de Burnout” se estableció concretamente que el estrés puede expresarse primero en el desgaste emocional, segundo en la despersonalización o alteración de la relación, y tercero en la falta de realización.

1.3.1.1. *Desgaste emocional*

Maslach y Jackson (1979) definen al desgaste emocional como “parte determinante de la anomalía estrés, se caracteriza por presentar alteraciones en los comportamientos a nivel físico y psicológico” (s.p.). El desgaste emocional da como resultado manifestaciones tanto físicas como mentales o ambas simultáneamente, este síndrome también es conocido como cansancio emocional o agotamiento emocional.

1.3.1.2. *Despersonalización o alteraciones de las relaciones*

American Psychiatric Association (2004) considera que “la despersonalización es la modificación general de la perspectiva de una persona en relación a la vida y su entorno, no es real, el ser muestra desinterés aislando su mentalidad y físico de la realidad” (s.p.). Se puede concluir que es una distorsión de la percepción sobre uno mismo que da como resultado la no conciencia, los procesos mentales y físicos se ven indiferentes a las situaciones sociales.

1.3.1.3. *Falta de realización personal*

Maslach y Jackson (1986) es “la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional. Afectando principalmente a individuos que trabajan con personas” (s.p.). La falta de realización personal se da cuando el individuo no cree tener la capacidad de competir con los demás y tener la percepción de no poder tener la capacidad de lograr sus objetivos a nivel profesional.

1.3.2. Desempeño Laboral

Según Milkovich y Boudreau (1994) tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan a los resultados.

Entonces el desempeño laboral se compone en capacidades habilidades y cualidades entre otros que al entrar en acción en el ámbito laboral tienen efecto directo sobre los resultados.

Para Chiavenato (2000) “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359). Por lo tanto, el desempeño laboral es una medida de rendimiento que establece la característica de un colaborador de organización.

Del mismo modo, Chiavenato (2000) afirmó que se desarrollan “métodos convencionales de evaluación del desempeño, uno de los cuales es el mixto, conformado por factores que pueden determinar el grado de desempeño del trabajador” (p.388). Siendo estos:

1.3.2.1 *Desempeño de la Función*

El desempeño de la función es el resultado del análisis del rol conformado por una serie de funciones las cuales un trabajador se coordina a cumplir, a partir de su entorno interno e externo, por si fuera poco, es de mucha importancia mantener en constante revisión las metas a corto plazo enfocadas hacia los objetivos de la organización.

Para Chiavenato (2000) el desempeño de la función “se centra en la cantidad de actividades que se realiza diariamente; la estructuración y precisión en el trabajo; nivel de entendimiento de las labores; y la predisposición para cooperar con la empresa, área gerencial y demás compañeros” (p.389).

1.3.2.2 *Características Individuales*

Las características individuales o personalidad son únicas, propia de un individuo, incluso si tiene rasgos comunes con otros, es la configuración única que toma a lo largo de la historia del individuo, el conjunto de los sistemas responsables de su conducta. Chiavenato (2000) divide a las características individuales “en qué nivel perciben las contingencias o situaciones sociales los trabajadores; el poder de ser creativo e innovador creando mejoradas alternativas de acción; y habilidad de aplicar ideas personales o de otros” (p.389).

1.3.2.3 *Evaluación Complementaria*

Para Chiavenato (2000) la evaluación complementaria es:

El estudio dirigido a la capacidad de adaptación y desempeño de las labores de un trabajador. Además muy enfocado en el progreso funcional en base al nivel de desarrollo de las respectivas funciones pertenecientes a un puesto; también el logro y responsabilidad en materia de deberes y horas de trabajo. Incluso busca el análisis del estado completo de salud y como está permite la disposición o inclinación para laborar. (p.389)

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Teórico

La presente investigación se realizó con el fin de aportar conocimientos con respecto a las variables desempeño laboral y el estrés lo cual permitirá su uso de conceptos tanto de las variables como sus dimensiones. A partir de la perspectiva teórica se creó unas bases teóricas y conceptuales que facilitaron el estudio, ya que, las observaciones y definición de la realidad para la organización la cual se realizó la investigación, han de ser representadas desde un marco más formal.

1.5.2. Social

Dicha investigación se efectuó debido a la problemática que existe en la institución pública del poder judicial Chimbote en él se detectó niveles altos de estrés; siendo este posible responsable de afectar la salud de los empleados, al mismo tiempo supondría un posible efecto negativo en las distintas tareas que realicen estos. Desde la situación en la cual el estrés se vuelve un factor negativo y posiblemente positivo dependiendo de sus niveles en los que se presente, se la considera como una patología naciente en la realidad de las empresas y en su capital humano. Por otro lado, se ha ido analizando y estudiando que el desempeño en los trabajadores de cualquier tipo de organización sea eficiente o no, se manifiesta en el cumplimiento o incremento en la producción o grados operativos positivos para las actividades de las empresas. Se la considera como punto de control básico para medir el rendimiento.

1.5.3. Práctico

El estudio, se planteó buscar la relación del estrés sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución Poder Judicial del Distrito de Chimbote debido a que en la realidad de la empresa se observa niveles altos de estrés el cual posiblemente podría afectar al desempeño de los trabajadores siendo esto un serio problema dentro de la institución porque podría afectar a la capacidad de la institución como entidad representativa del distrito y órgano judicial nacional.

1.5.4. Metodológico

Desde un enfoque metodológico la investigación avanzó, de diseño no experimental – transversal, de tipo correlacional causal, y se manejó un método de carácter deductivo. Para la recolección de datos se trabajó con un número de 90 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario enfocadas a las variables de estudio (estrés y desempeño) para determinar sus respectivos niveles. El instrumento de investigación se validó mediante la prueba de confiabilidad Alfa de Crombach.

1.6. Hipótesis

Hi: Si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018

Ho: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018

1.7. Objetivo

1.7.1 Objetivo General:

-Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018

1.7.2 Objetivos Específicos:

- Analizar el nivel de estrés en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018
- Analizar el nivel de desempeño en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018
- Analizar la relación entre las variables en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote, 2018

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

2.1.1 Diseño no experimental

Puesto que no existirá manipulación de variables, basándose principalmente en la observación de los factores tal cual se presenten en su ambiente para un seguido análisis de los mismos sin incidencia de estímulos. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.)

2.1.2 Transversal o Transeccional

La investigación de tipo transversal es aquella donde la recopilación de información es un momento de terminado de tiempo; persigue el objetivo de definir variables es una solo instancia sin seguimiento futuros. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.)

2.1.3 Correlacional causal

Salkind (1999) menciona que la investigación correlacional causal es la cual buscará encontrar la relación de variables, considerando que dentro de las existentes habrá una variable dependiente y otra independiente.

2.2 Variables y Operacionalización

Variable X: Se considera a la variable independiente, a la que no depende de ninguna otra variable, pues esta es la variable sobre la que tienes control. Se simboliza con la letra X.

X= Estrés

Variable Y: Se considera a la variable dependiente, aquella que depende del valor que adopta la variable independiente. Se simboliza con la letra Y.

Y= Desempeño laboral

2.3 Población

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés	Acosta (2008) la fuente de estrés o tensiones son relativamente al ambiente en el trabajo, al trabajo mecanizado, al exceso o la insuficiencia de trabajo, al peligro físico, las condiciones o el ambiente en el trabajo han sido factores de estrés ampliamente estudiados e incriminados por los médicos laborales.	El estrés laboral es una variable categórica ordinal, dividida en tres categorías de medición, se trabajó un cuestionario a partir de las siguientes dimensiones: desgaste emocional, despersonalización o alteración de las relaciones y falta de realización.	-Desgaste emocional	- Desgaste físico - Desgaste mental - Exigencias del trabajo - Ambiente laboral	ORDINAL
			Despersonalización o Alteración de las relaciones	Diferencia frente a la sociedad - Apatía frente a la sociedad - Frustración laboral - Relación Laboral	
			-Falta de realización	- Sentimiento de éxito - Realización personal	
Desempeño Laboral	Chiavenato (2000), "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (p.359).	El desempeño es una variable categórica ordinal, presentada en tres categorías para su medición. Se aplicó un cuestionario según de las dimensiones: Desempeño de la función, Características individuales, Evaluación Complementaria	-Desempeño de la función	-Producción -Calidad -Conocimiento del trabajo -Cooperación	ORDINAL
			-Características Individuales	-Comprensión -Creatividad -Realización	
			-Evaluación Complementaria	-Ajuste funcional general -Progreso funcional -Cumplimiento y puntualidad -Salud	

Según Tamayo (1997) "la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p.114)

La población está constituido por 90 trabajadores el área de unidad de servicios judiciales del Poder Judicial del Distrito de Chimbote -2018.

2.3.1 Población Muestral

Se pretendió trabajar la recopilación de información únicamente con los trabajadores que conformaban el área “Unidad de Servicio Judiciales”. Además no fue necesaria la aplicación de ninguna fórmula para calcular la muestra ya que el número de la población fue pequeña, por lo tanto se trabajó con los 90 trabajadores activos.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica aplicada para esta investigación es la encuesta con la finalidad de medir los variables estrés y desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial de Chimbote.

2.4.2 Instrumento

El instrumento a utilizar es el cuestionario, el cual consta de (43) preguntas, divididas en dos partes, la variable estrés que consta de 20 preguntas y la variable desempeño laboral que consta de 23 preguntas.

2.4.3 Validación

Rusque (2003) “la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas” (p.134)

La validación de los instrumentos se llevara a cabo a través del juicio de expertos por lo que se requerirá la participación de docentes de la escuela de Administración en la Universidad Cesar Vallejo, quienes emitirán su opinión acerca de los instrumentos.

2.4.4 Confiabilidad

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014) “la confiabilidad de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto

produce resultados iguales” (p.200)

Para medir la confiabilidad del instrumento se ha utilizado el alfa de cronbach, con los datos conseguidos mediante la encuesta aplicada a 10 ocupantes del área de unidad de servicios judiciales del Poder Judicial de Chimbote.

Fiabilidad de la variable: Estrés

Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0.79	20

Fiabilidad de la variable: Desempeño Laboral

Alfa de cronbach	Nº Ítems
0.71	23

2.5 Métodos de análisis de datos

Para este estudio se utilizó una encuesta y así determinar si el estrés afecta en el desempeño a los trabajadores del área de unidades de servicios judicial del Poder judicial, por lo tanto serán procesados en el programa estadístico Statical Package for the Social Sciences (SPSS). Para el análisis de datos se usara la prueba estadística Rho Spearman como aquella medida de libre distribución probabilística

que toma variables ordinales entre las variables estrés y desempeño laboral. Así mismo se utilizara herramientas estadísticas como tablas, cuadros y gráficos por las cuales obtendremos los resultados.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación se hizo una solicitud de permiso al Poder Judicial para así poder encuestar a los trabajadores y conocer el tema de investigación, mostrando siempre respeto y responsabilidad.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del distrito de Chimbote, 2018

Tabla N°1: El estrés se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial en el distrito de Chimbote, 2018

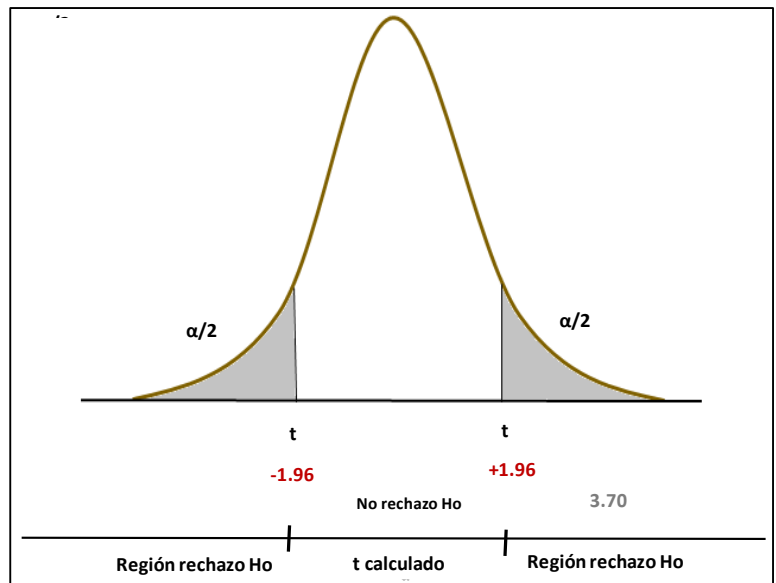
Correlacion entre la variable estrés y desempeño laboral mediante el Rho de Spearman

			ESTRÉS	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	1,000	,367**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,367**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

$$\tau = \frac{0.367}{\sqrt{(1 - 0.367^2)/(90 - 2)}}$$

$$\tau = 3.70$$



Interpretación:

- Se estableció a partir de la prueba Rho Spearman un nivel de correlación de $p = 0.367$, lo que indica una correlación positiva baja. Además se calculó un nivel de significancia del 0.000 siendo menor a 0.05, se afirma la correlación.

- Con respecto a la campana, se determinó que el valor calculable fue 3.70, es decir mayor a 1.96, se establece en el área de rechazo de la Ho. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que acepta la relación entre las variables.

OBJETIVO N° 1: Analizar el nivel de estrés en los trabajadores del Poder Judicial del distrito de Chimbote, 2018

Tabla N°2:

Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la variable Estrés

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bajo	18	20%
Bajo	17	19%
Medio	17	19%
Alto	20	22%
Muy Alto	18	20%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

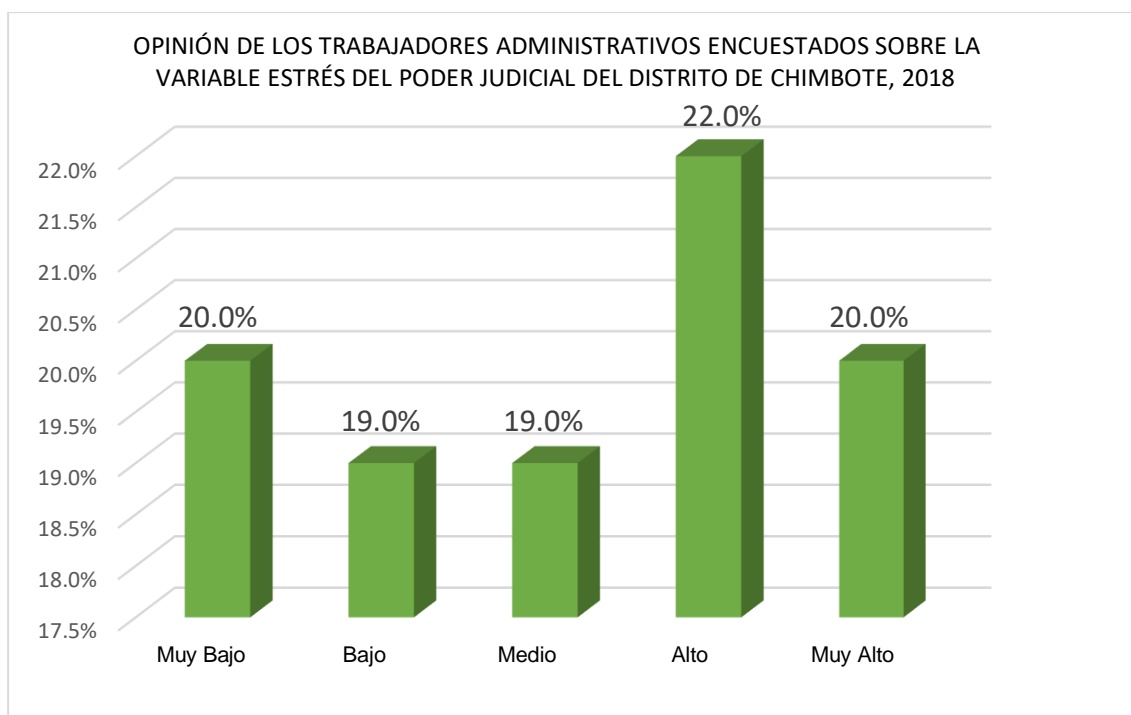


Figura 2: Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la variable estrés

Fuente: Datos de la Tabla N°2

Interpretaciones:

El 22% de los trabajadores del Poder Judicial indicaron que su nivel de estrés es alto, en dicha identidad pública mientras que un 20 % se indicó que su nivel de estrés es muy bajo.

Tabla N°3:

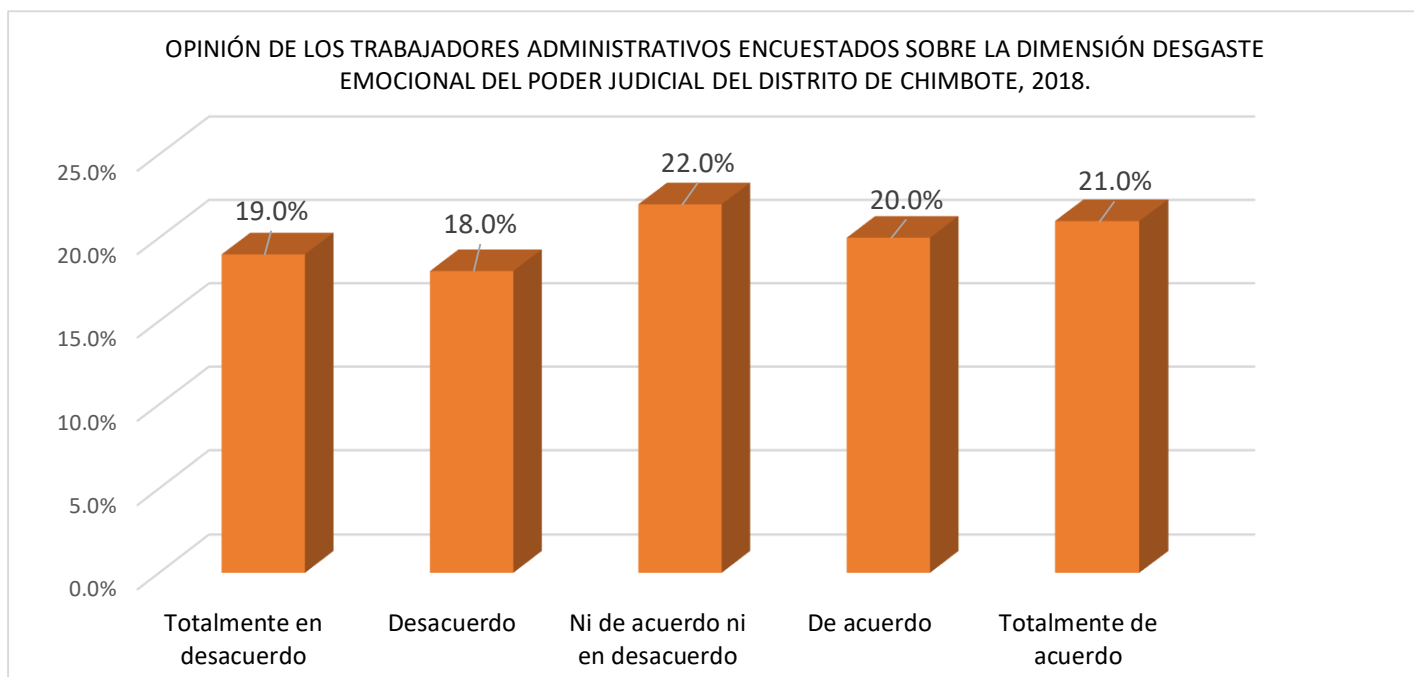
Opinión de los trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión desgaste emocional

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%

Totalmente en desacuerdo	17	19%
Desacuerdo	16	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	22%
De acuerdo	18	20%
Totalmente de acuerdo	19	21%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 3: Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión desgaste emocional



Fuente: Datos de la tabla N°3

Interpretaciones:

El 21% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que estuvieron totalmente de acuerdo con respecto a desarrollar desgaste emocional, mientras que un 19% estuvo en totalmente en desacuerdo

Tabla 4:

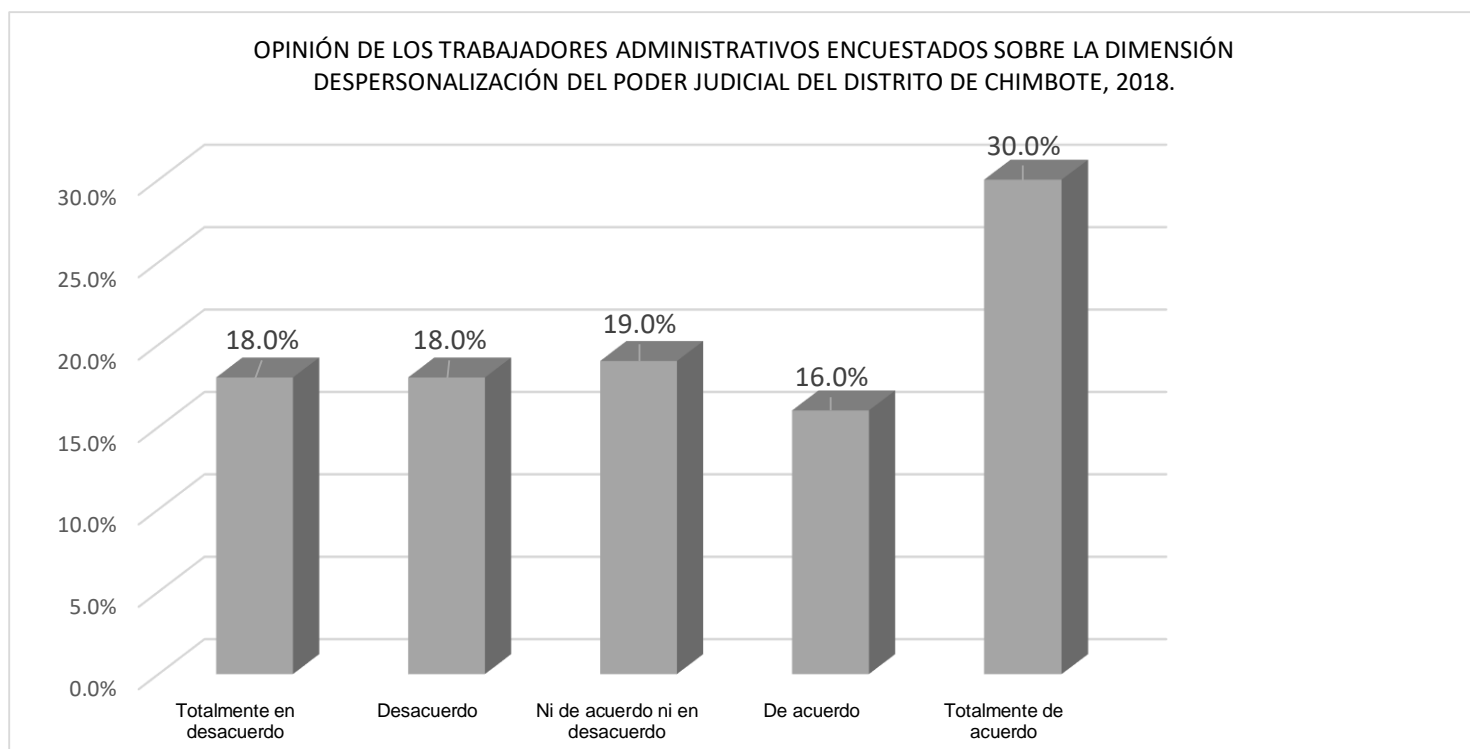
Opinión de los trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión despersonalización

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	16	18%

Desacuerdo	16	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	19%
De acuerdo	14	16%
Totalmente de acuerdo	27	30%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 4: *Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión despersonalización*



Fuente: Datos de la tabla N°4

Interpretaciones:

El 30% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente de acuerdo con respecto a desarrollar despersonalización, mientras que un 18% estuvo en totalmente en desacuerdo

Tabla 5:

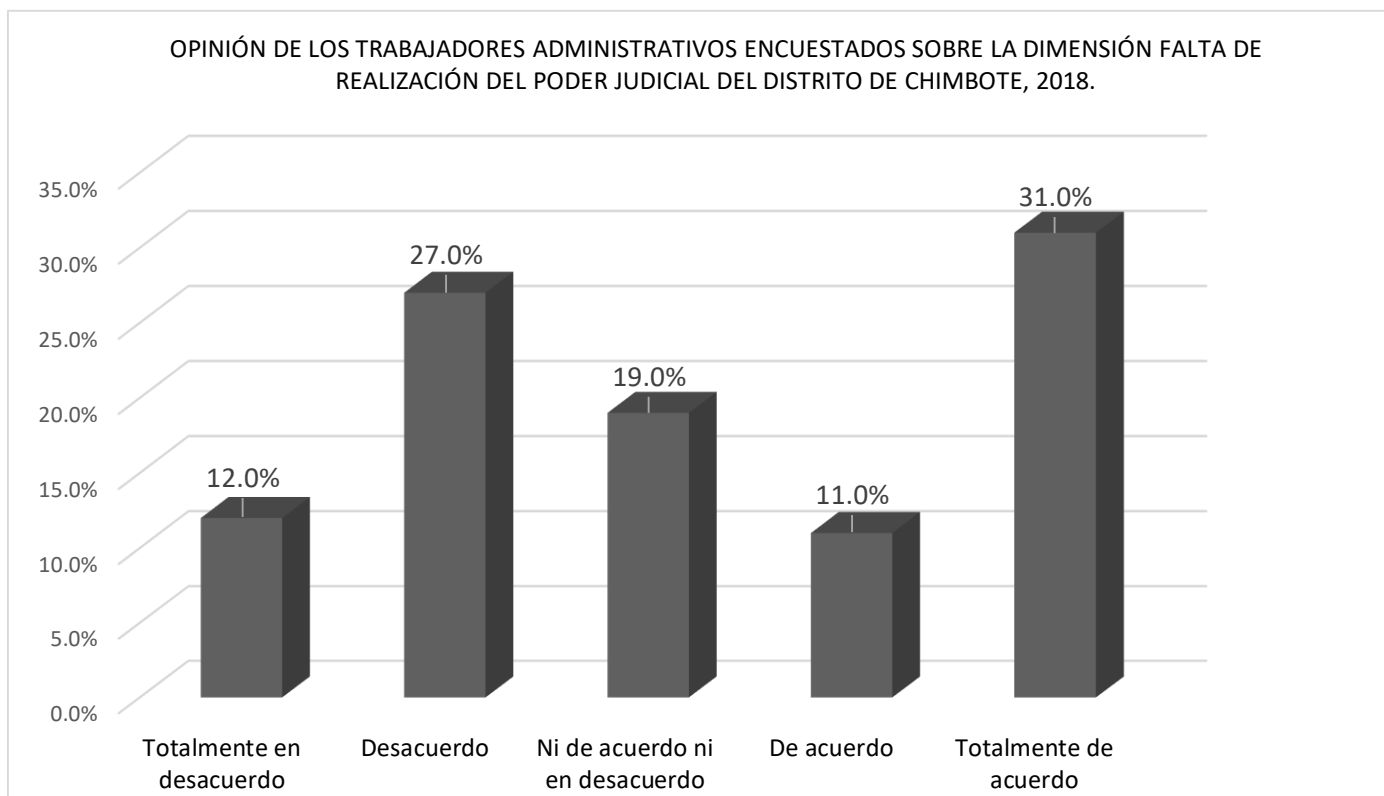
Opinión de los trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión falta de realización

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	11	12%
Desacuerdo	24	27%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	19%
De acuerdo	10	11%
Totalmente de acuerdo	28	31%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 5: Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión falta de realización



Fuente: Datos de la tabla N°5

Interpretaciones:

El 31% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente de acuerdo con respecto a desarrollar falta de realización, mientras que un 12% estuvo en totalmente en desacuerdo

Objetivo N°2: Analizar el nivel de desempeño en los trabajadores del Poder Judicial en el distrito de Chimbote, 2018

Tabla N°6:

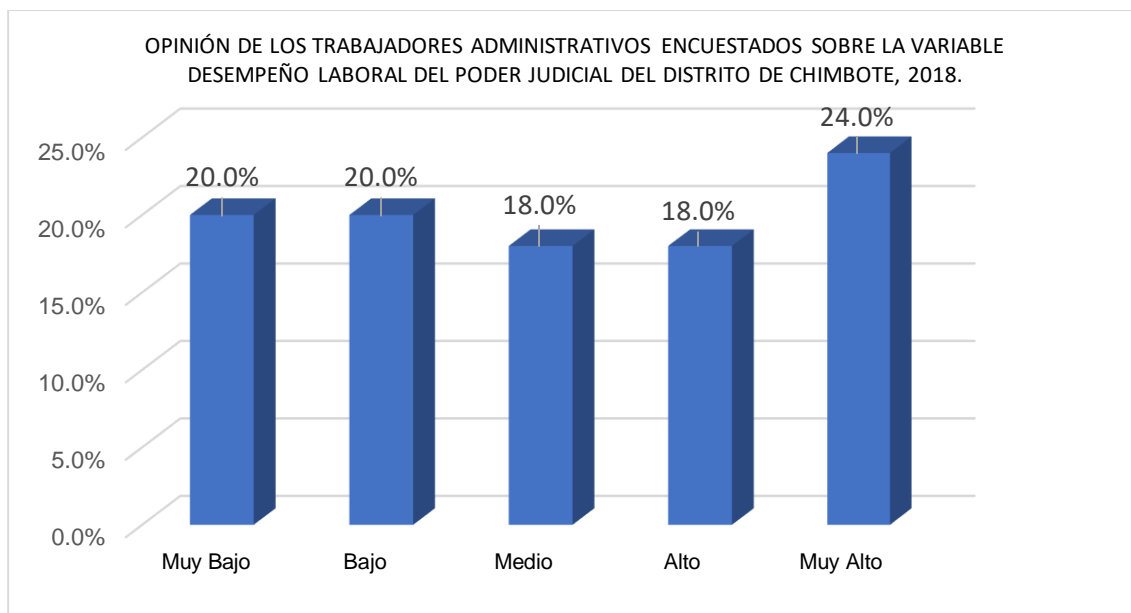
Opinión de los trabajadores administrativos encuestados sobre la variable desempeño laboral del Poder Judicial del distrito de Chimbote, 2018

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%

Muy bajo	18	20%
Bajo	18	20%
Medio	16	18%
Alto	16	18%
Muy alto	22	24%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 6: Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la variable desempeño



Fuente: Datos de la tabla N°6

Interpretaciones:

El 24% de los trabajadores del Poder Judicial indicaron que su nivel de desempeño laboral es muy alto en dicha identidad pública mientras que un 20% se mostró con un nivel muy bajo

Tabla N°7:

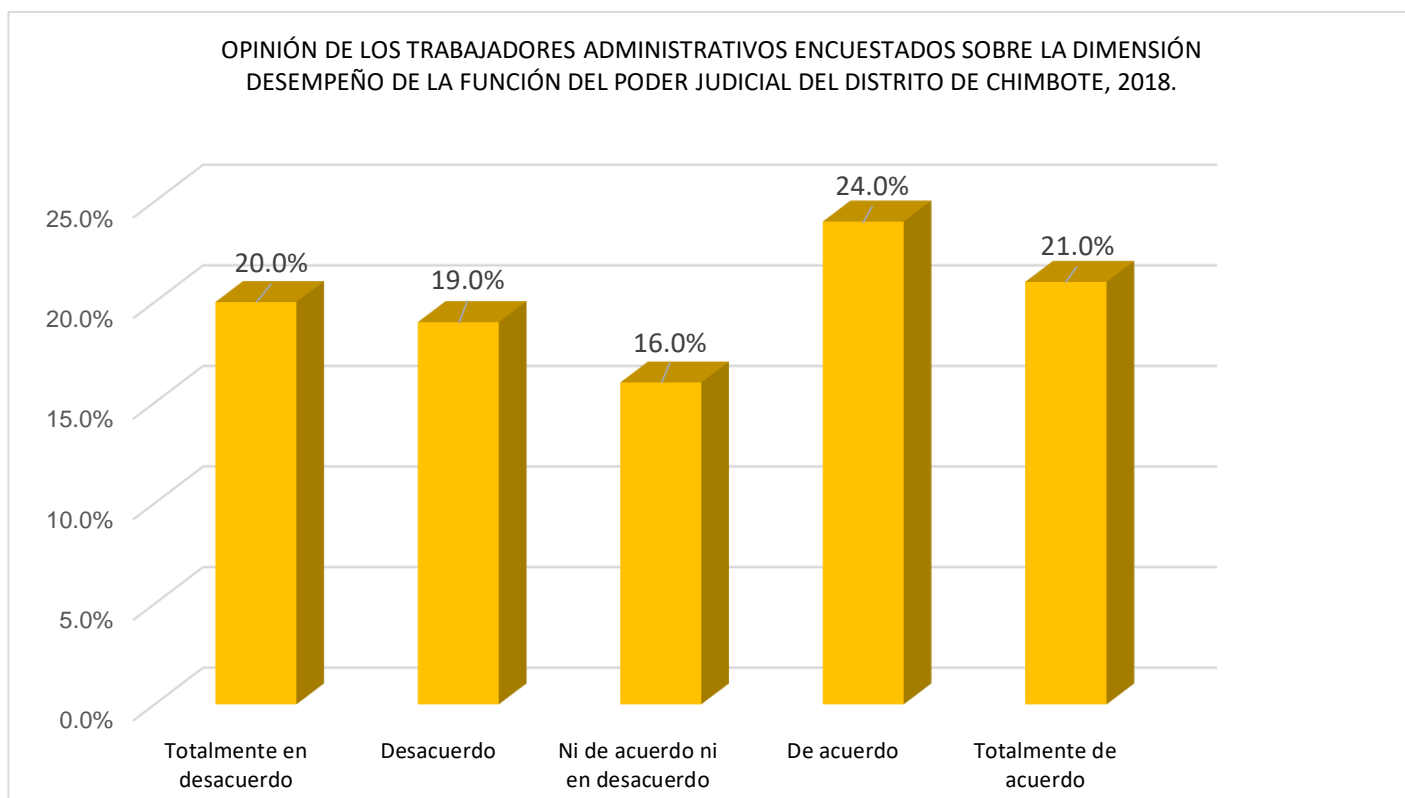
Opinión de los trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión desempeño de la función

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	18	20%

Desacuerdo	17	19%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	19%
De acuerdo	22	24%
Totalmente de acuerdo	19	21%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 7: Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión desempeño de la función



Fuente: Datos de la tabla N°7

Interpretaciones:

El 21% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente de acuerdo con respecto a desarrollar desempeño de la función, mientras que un 20% estuvo en totalmente en desacuerdo.

Tabla N°8:

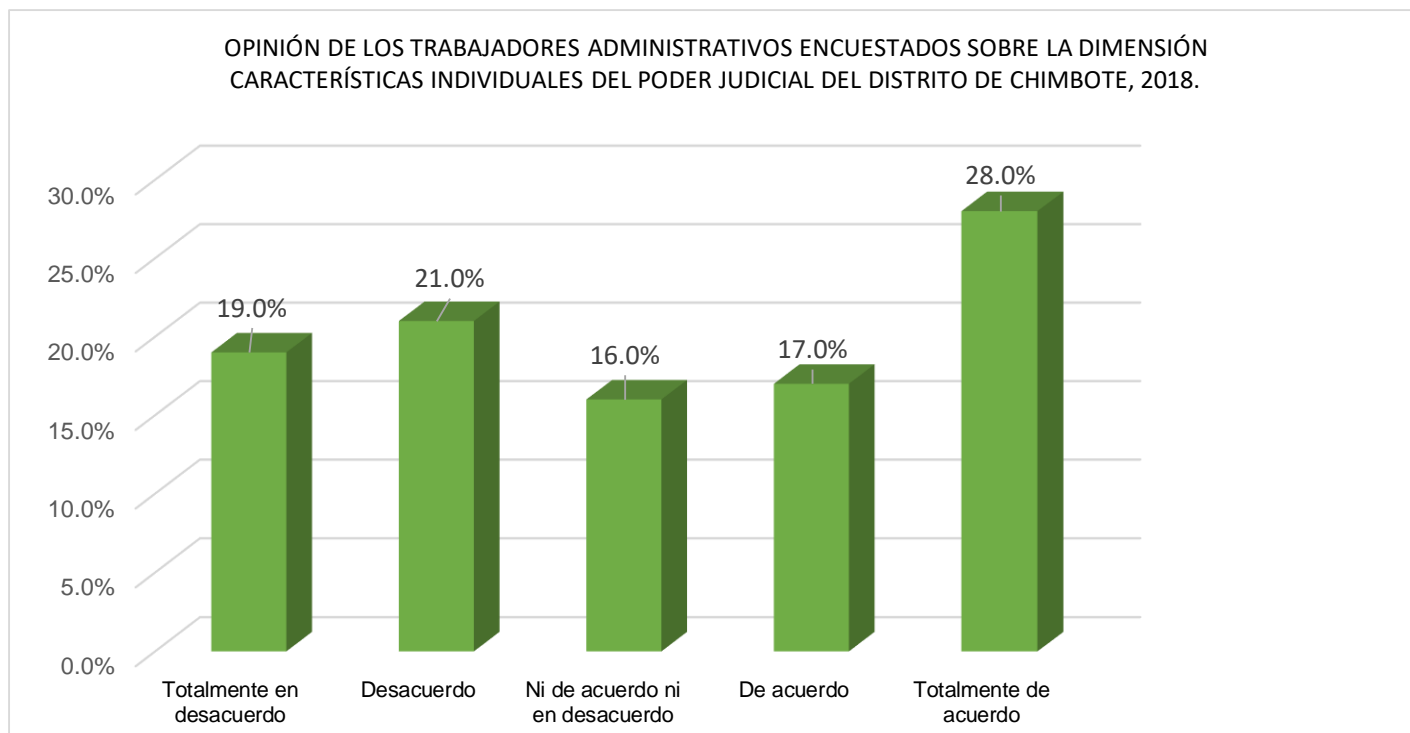
Opinión de los trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión característica individuales

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	19%
Desacuerdo	19	21%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	16%
De acuerdo	15	17%
Totalmente de acuerdo	25	28%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 8: *Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión características individuales*



Fuente: Datos de la tabla N°8

Interpretaciones:

El 28% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente de acuerdo con respecto a desarrollar características individuales, mientras que un 19% estuvo en totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 9:

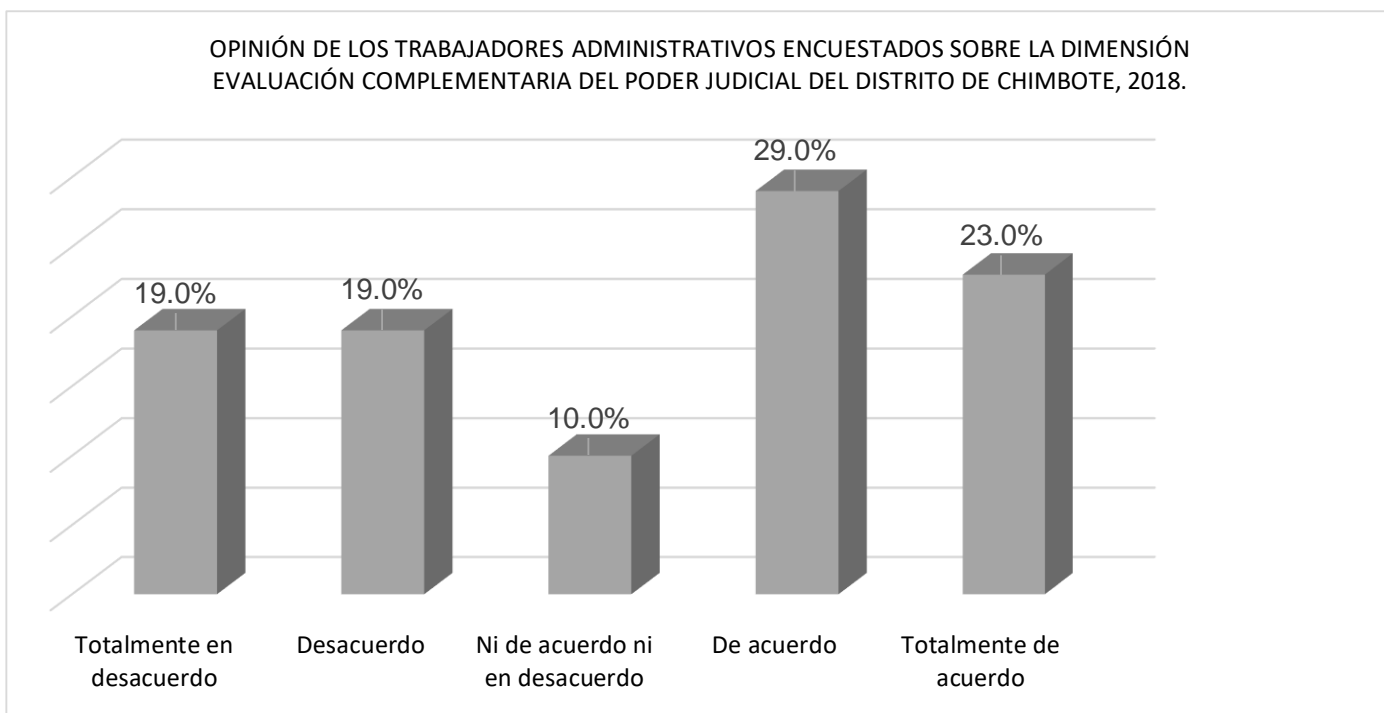
Opinión de los trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión evaluación complementaria

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	19%
Desacuerdo	17	19%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	10%
De acuerdo	26	29%
Totalmente de acuerdo	21	23%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 9: Opinión de los Trabajadores administrativos encuestados sobre la dimensión evaluación complementaria



Fuente: Datos de la tabla N°9

Interpretaciones:

El 23% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente de acuerdo con respecto a desarrollar evaluación complementaria, mientras que un 19% estuvo en totalmente en desacuerdo

OBJETIVO N° 3: Analizar la relación entre las variables en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote, 2018

Tabla N° 10:

ESTRÉS*DESEMPEÑO_LABORAL tabulación cruzada

	DESEMPEÑO_LABORAL	Total
--	-------------------	-------

			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
ESTRES	Muy bajo	Recuento	6	3	1	5	3	18
		% dentro de DESEMPEÑO_LABORAL	33,3%	16,7%	6,3%	31,3%	13,6%	20,0%
	Bajo	Recuento	4	6	2	1	4	17
		% dentro de DESEMPEÑO_LABORAL	22,2%	33,3%	12,5%	6,3%	18,2%	18,9%
	Medio	Recuento	8	1	5	3	0	17
		% dentro de DESEMPEÑO_LABORAL	44,4%	5,6%	31,3%	18,8%	0,0%	18,9%
	Alto	Recuento	0	8	5	2	5	20
		% dentro de DESEMPEÑO_LABORAL	0,0%	44,4%	31,3%	12,5%	22,7%	22,2%
	Muy alto	Recuento	0	0	3	5	10	18
		% dentro de DESEMPEÑO_LABORAL	0,0%	0,0%	18,8%	31,3%	45,5%	20,0%
	Total	Recuento	18	18	16	16	22	90
		% dentro de DESEMPEÑO_LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Interpretaciones:

De los 90 trabajadores 22 consideran muy alto su desempeño laboral; de los cuales son 3 los que mantienen un estrés muy bajo, 4 bajo, 0 medio, 5 alto y 10 muy alto estrés.

De los 16 trabajadores consideran su desempeño medio, de los cuales 3 son los que mantienen un estrés muy alto, 5 alto, 5 medio, 2 bajo, 1 muy bajo

Tabla N° 11:

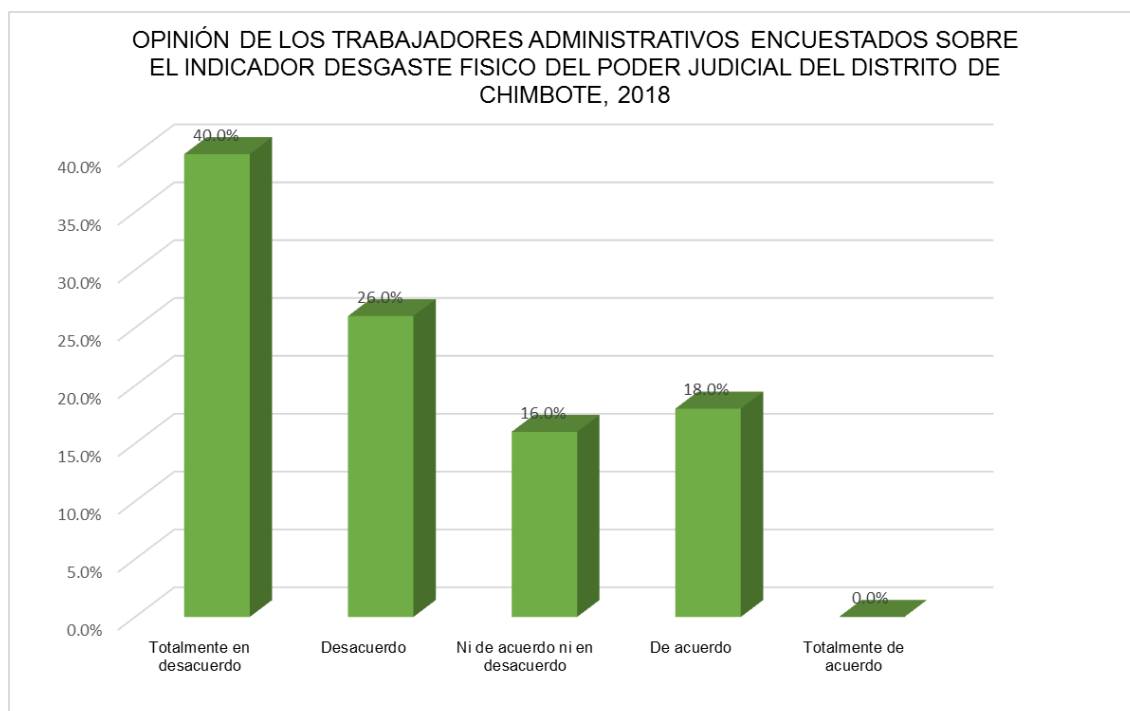
Opinion de los trabajadores (desgaste físico)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	36	40%
Desacuerdo	23	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	16%
De acuerdo	16	18%

Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 11: Su trabajo le está desgastando físicamente (desgaste físico)



Fuente: Datos de la tabla N°11

Interpretaciones:

El 40% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar desgaste físico, mientras que un 18% estuvo de acuerdo.

Tabla N° 12:

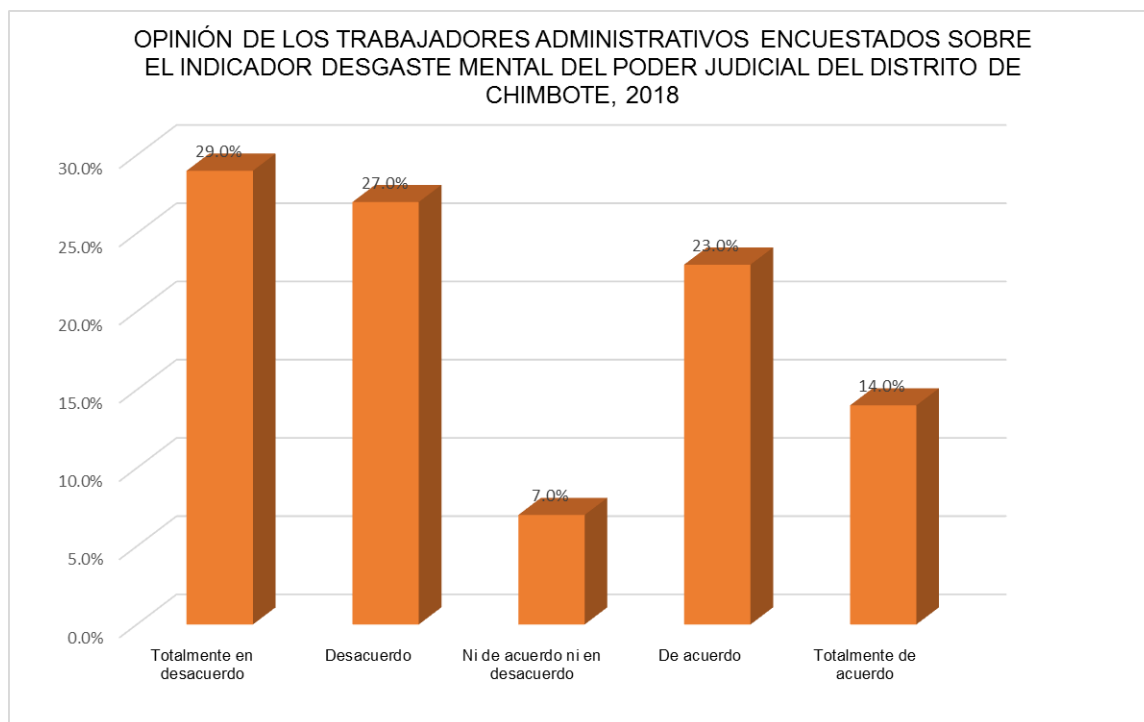
Opinión de los trabajadores (desgaste mental)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	26	29%
Desacuerdo	24	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7%
De acuerdo	21	23%

Totalmente de acuerdo	13	14%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 12: Opinión de los trabajadores (desgaste mental)



Fuente: Datos de la tabla N° 12

Interpretaciones:

El 29% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar desgaste mental, mientras que un 14% indicó que está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 13:

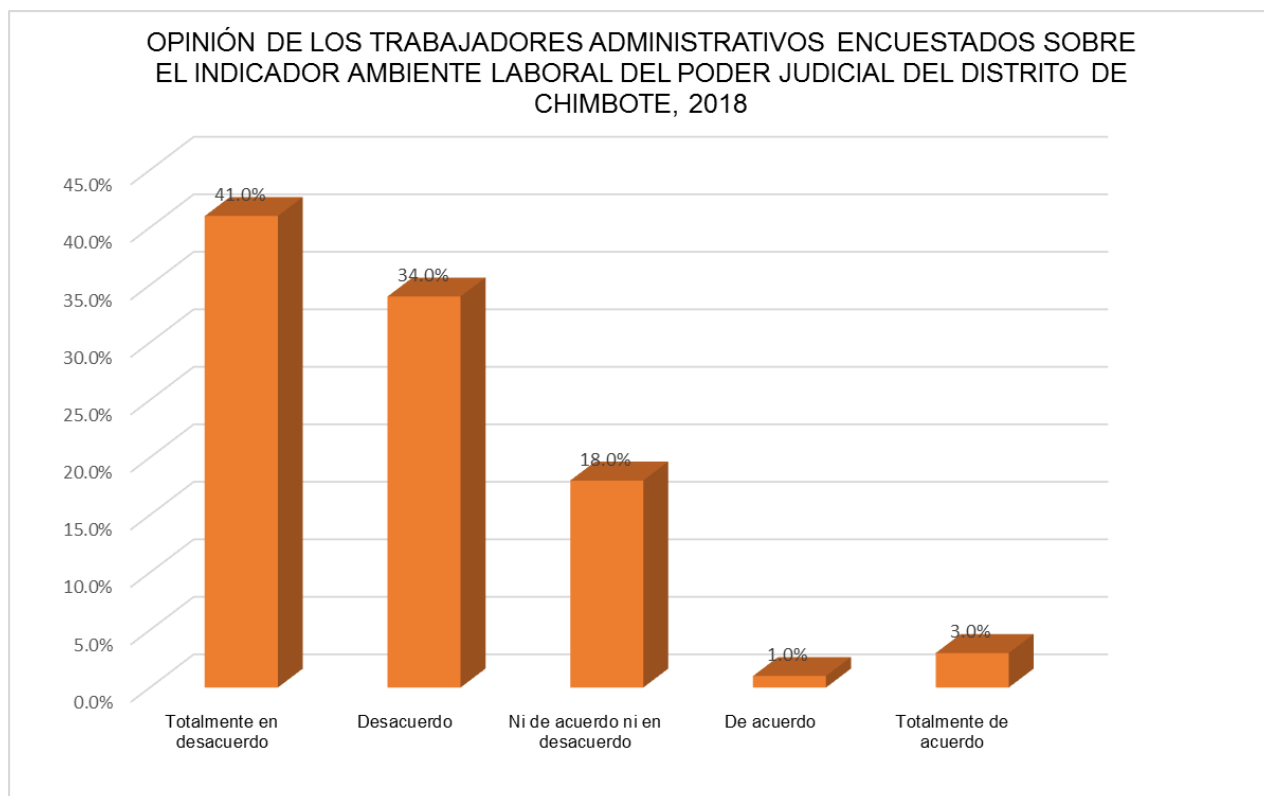
Opinión de los trabajadores (ambiente laboral)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	37	41%
Desacuerdo	31	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	18%
De acuerdo	1	1%

Totalmente de acuerdo	3	3%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 13: Opinión de los trabajadores (ambiente laboral)



Fuente: Datos de la tabla N° 13

Interpretaciones:

El 41% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a sentirse exhausto en el ambiente laboral, mientras que un 3% indicó que está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 14:

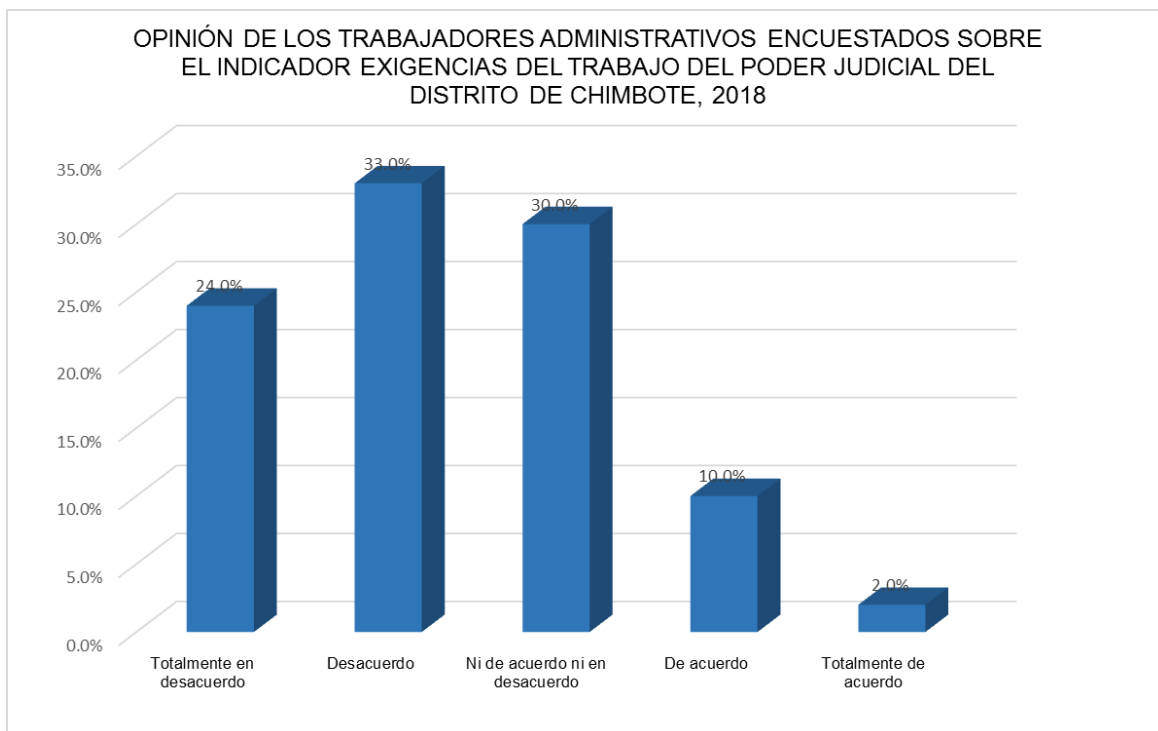
Opinión de los trabajadores (exigencias del trabajo)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	22	24%
Desacuerdo	30	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	30%

De acuerdo	9	10%
Totalmente de acuerdo	2	2%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 14: Opinión de los trabajadores (exigencias del trabajo)



Fuente: Datos de la tabla N°14

Interpretaciones:

El 24% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a sentirse estar al límite de sus posibilidades, mientras que un 2% indico que está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 15:

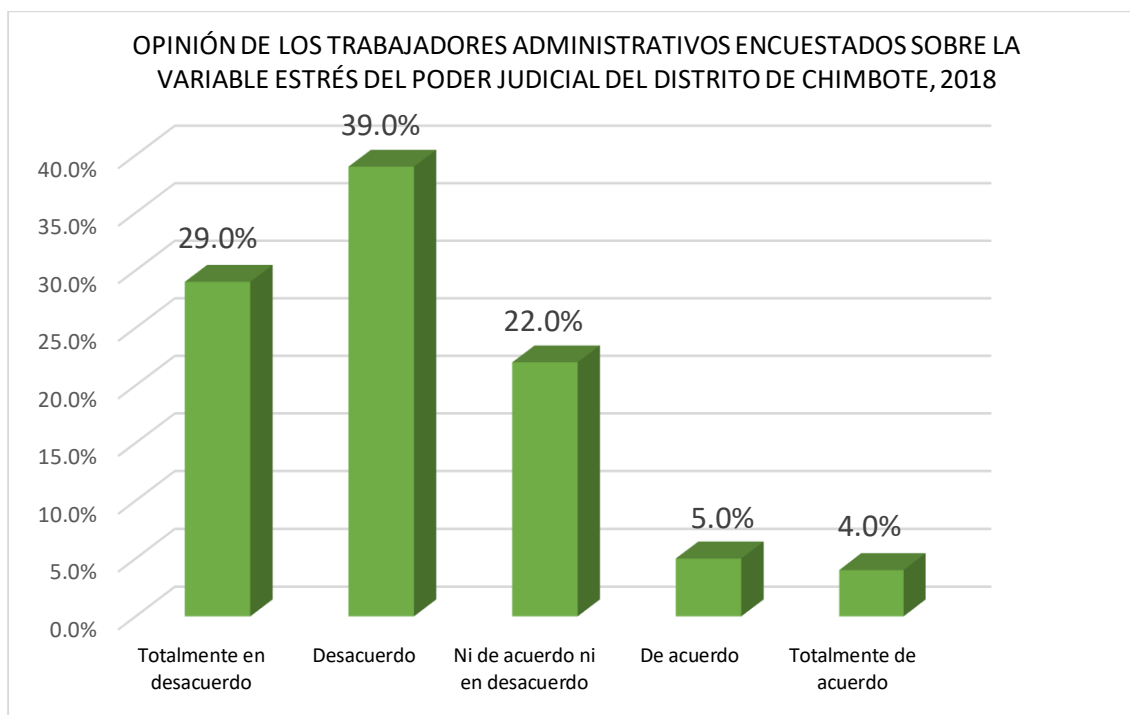
Opinión de los trabajadores (diferencia frente a la sociedad)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	26	29%
Desacuerdo	35	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	22%
De acuerdo	5	5%

Totalmente de acuerdo	4	4%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 15: Opinión de los trabajadores (diferencia frente a la sociedad)



Fuente: Datos de la tabla N°15

Interpretaciones:

El 29% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar diferencia frente a la sociedad, mientras que un 4% indicaron que están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 16:

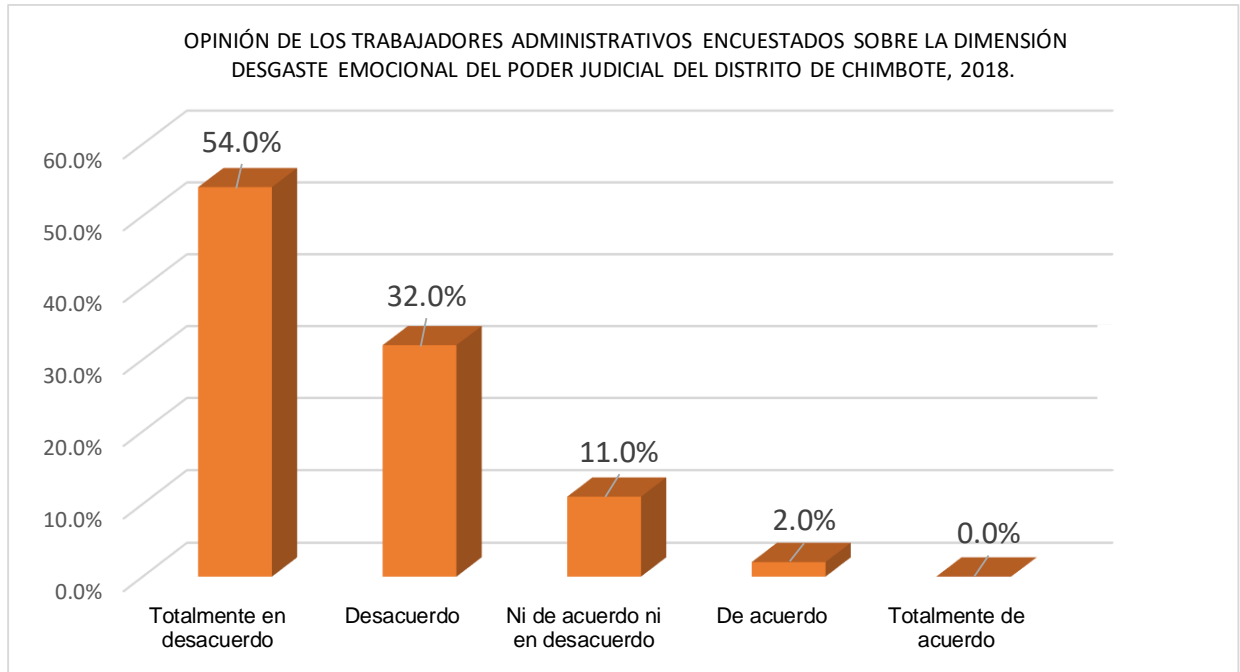
Opinión de los trabajadores (apatía frente a la sociedad)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	49	54%
Desacuerdo	29	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11%

De acuerdo	2	2%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 16: Opinión de los trabajadores (apatía frente a la sociedad)



Fuente: Datos de la tabla N°16

Interpretaciones:

El 54% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar diferencia frente a la sociedad, mientras que un 2% indicaron que están de acuerdo.

Tabla N° 17:

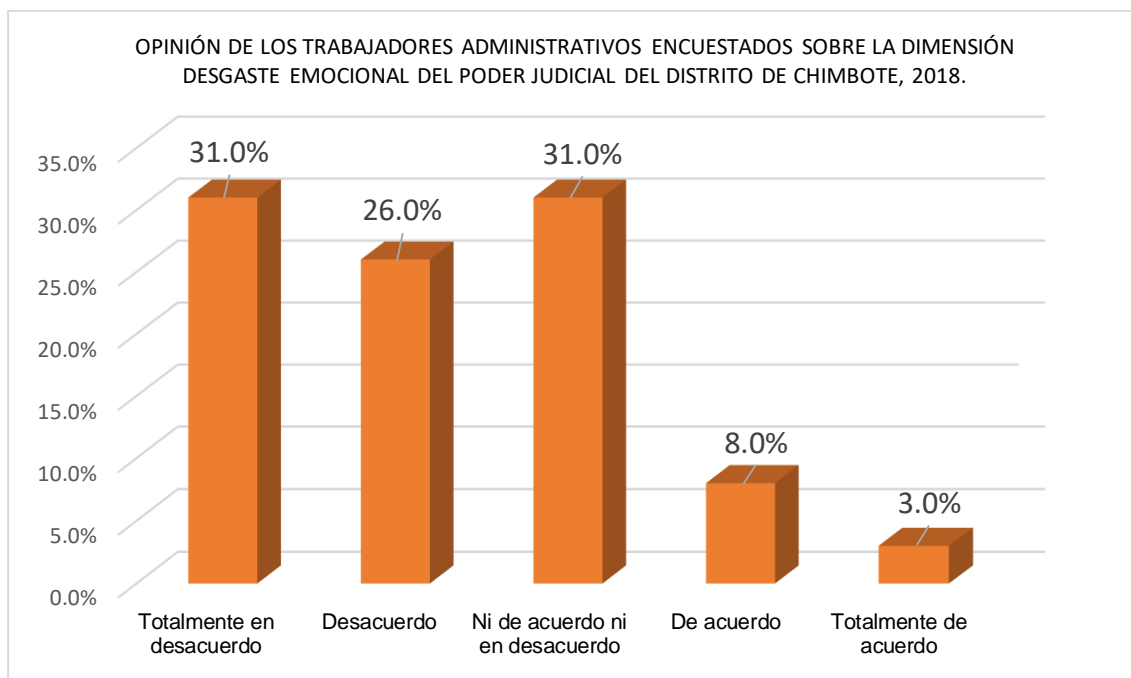
Opinión de los trabajadores (Relación Laboral)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	28	31%
Desacuerdo	24	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	31%

De acuerdo	7	8%
Totalmente de acuerdo	3	3%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 17: Opinión de los trabajadores (Relación Laboral)



Fuente: Datos de la tabla N°17

Interpretaciones:

El 31% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar diferencia frente a la sociedad, mientras que un 3% indicaron que están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 18:

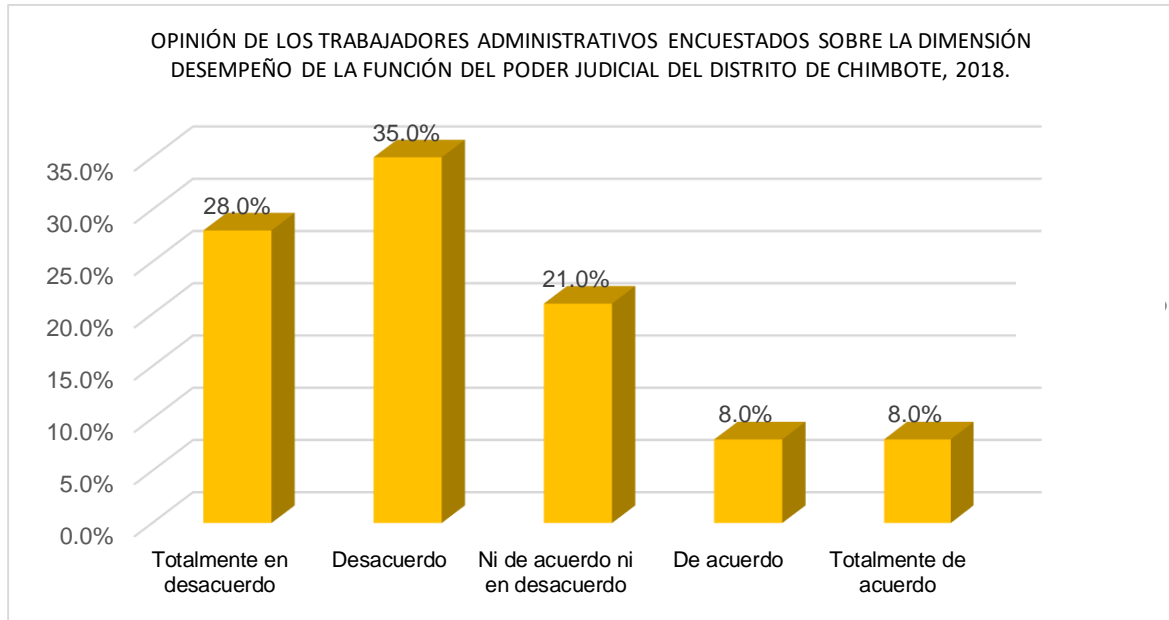
Opinión de los trabajadores (Sentimiento de éxito)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	25	28%
Desacuerdo	32	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	21%

De acuerdo	7	8%
Totalmente de acuerdo	7	8%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 18: Opinión de los trabajadores (*Sentimiento de éxito*)



Fuente: Datos de la tabla N°18

Interpretaciones:

El 28% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar sentimiento de éxito, mientras que un 8% indicaron que están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 19:

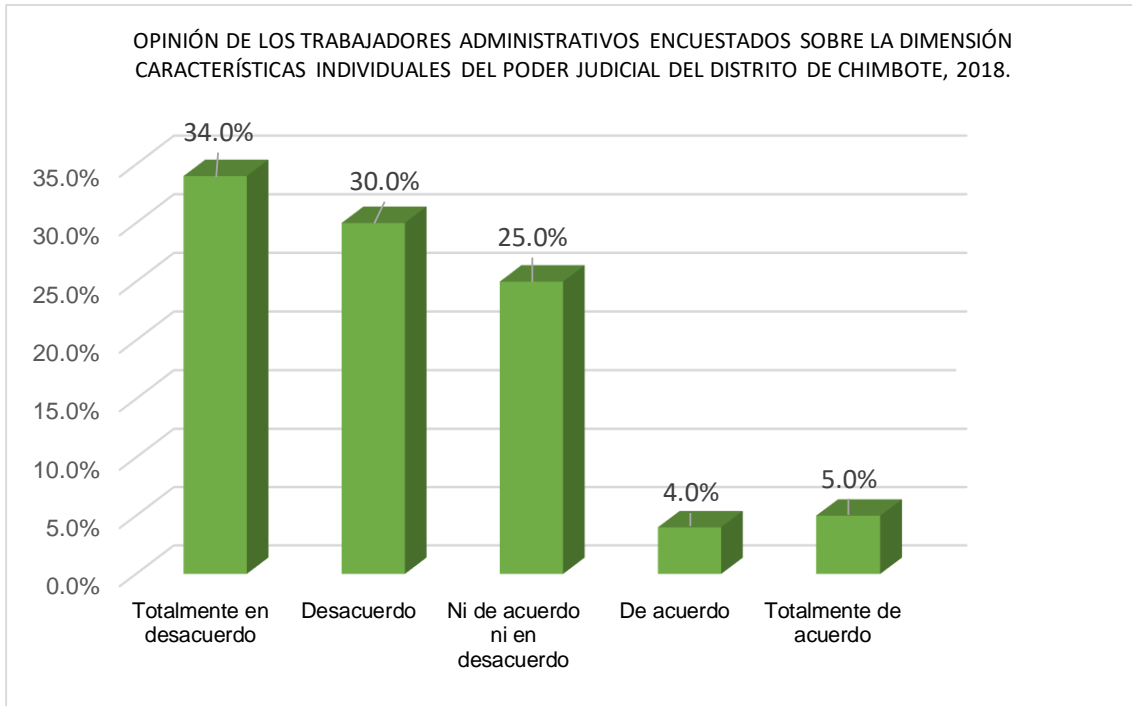
Opinión de los trabajadores (*Realización Laboral*)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	31	34%
Desacuerdo	27	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	25%

De acuerdo	4	4%
Totalmente de acuerdo	5	5%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 19: Opinión de los trabajadores (Realización Laboral)



Fuente: Datos de la tabla N°19

Interpretaciones:

El 34% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar Relación Laboral, mientras que un 5% indicó que está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 20:

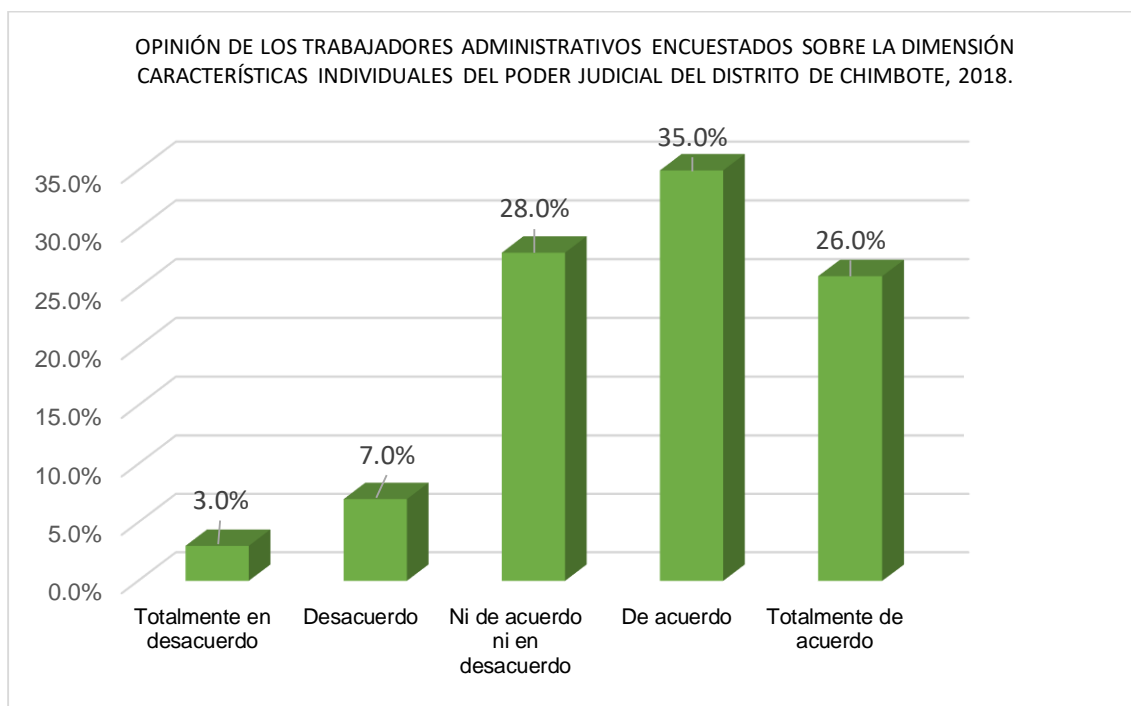
Opinión de los trabajadores (Realización)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	3%
Desacuerdo	6	7%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	28%
De acuerdo	32	35%
Totalmente de acuerdo	24	26%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

Figura 20: Opinión de los trabajadores (Realización)



Fuente: Datos de la tabla N°20

Interpretaciones:

El 3% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar diferencia frente a la sociedad, mientras que un 26% indicó que está totalmente de acuerdo.

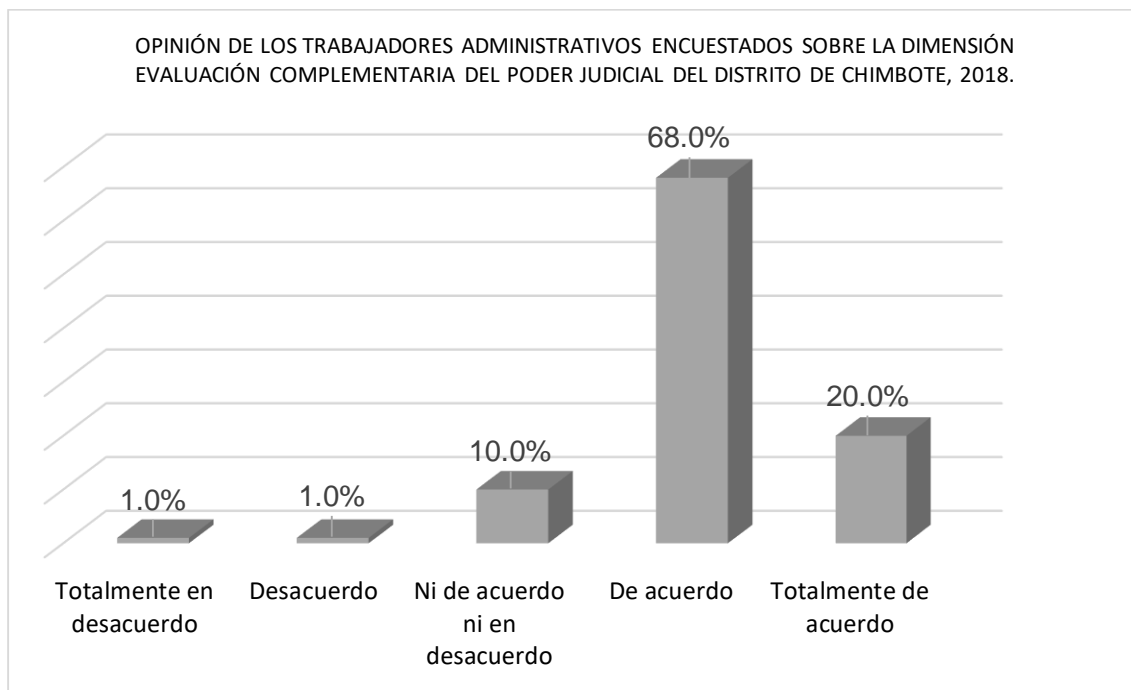
Tabla N° 21:

Opinión de los trabajadores (Cumplimiento y puntualidad)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
Desacuerdo	1	1%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	10%
De acuerdo	61	68%
Totalmente de acuerdo	18	20%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018



Fuente: Datos de la tabla N°21

Interpretaciones:

El 54% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar diferencia frente a la sociedad, mientras que un 2% indico que esta de acuerdo.

Tabla N° 22:

Opinión de los trabajadores (frustración laboral)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	19%
Desacuerdo	14	15%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	29%
De acuerdo	26	29%
Totalmente de acuerdo	7	8%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

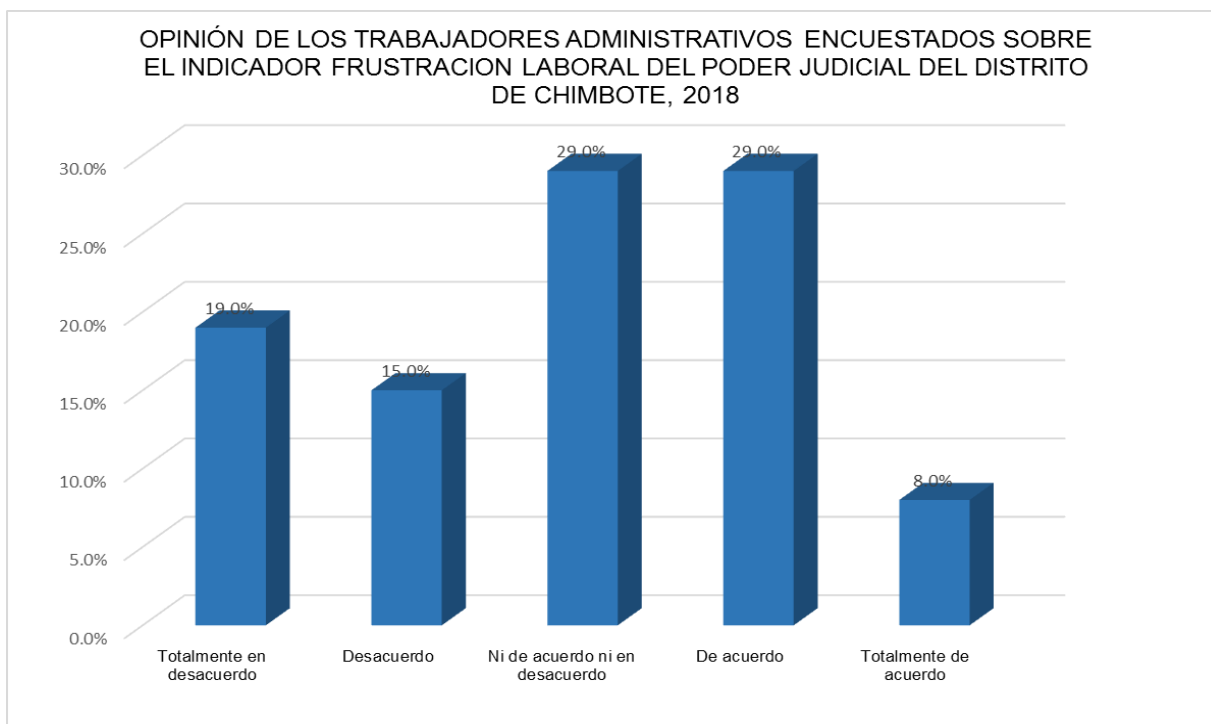


Figura 22: Opinión de los trabajadores (*frustración laboral*)

Fuente: Datos de la tabla N°22

Interpretaciones:

El 19% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar frustración laboral, mientras que un 8% indica que están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 23:

Opinión de los trabajadores (producción)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	5	5%
Desacuerdo	10	11%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	20%
De acuerdo	37	41%
Totalmente de acuerdo	20	22%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

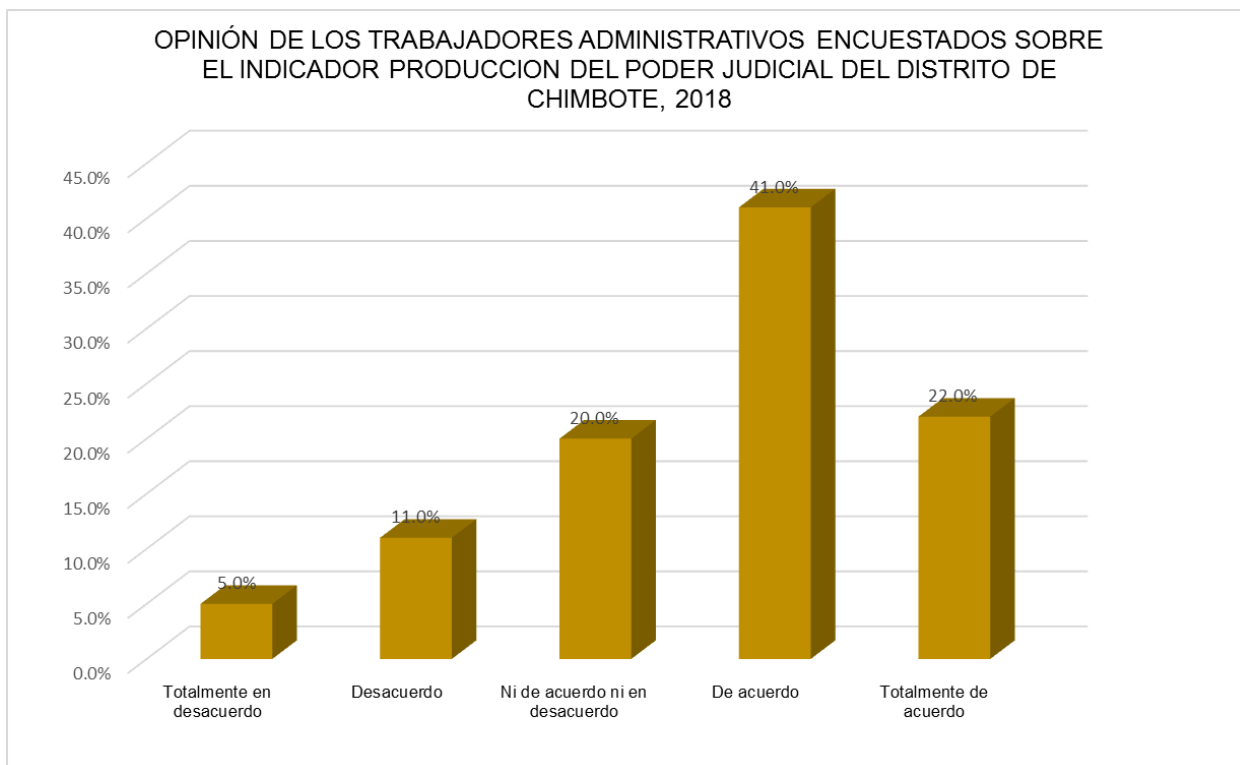


Figura 23: Suele completarlas tareas que se propone cada semana (producción)

Fuente: Datos de la tabla N°23

Interpretaciones:

El 5% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a completar las tareas que se propone cada semana, mientras que un 22% indicó que está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 24:

Opinión de los trabajadores (calidad)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	9%

Desacuerdo	17	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	12%
De acuerdo	26	44%
Totalmente de acuerdo	21	16%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

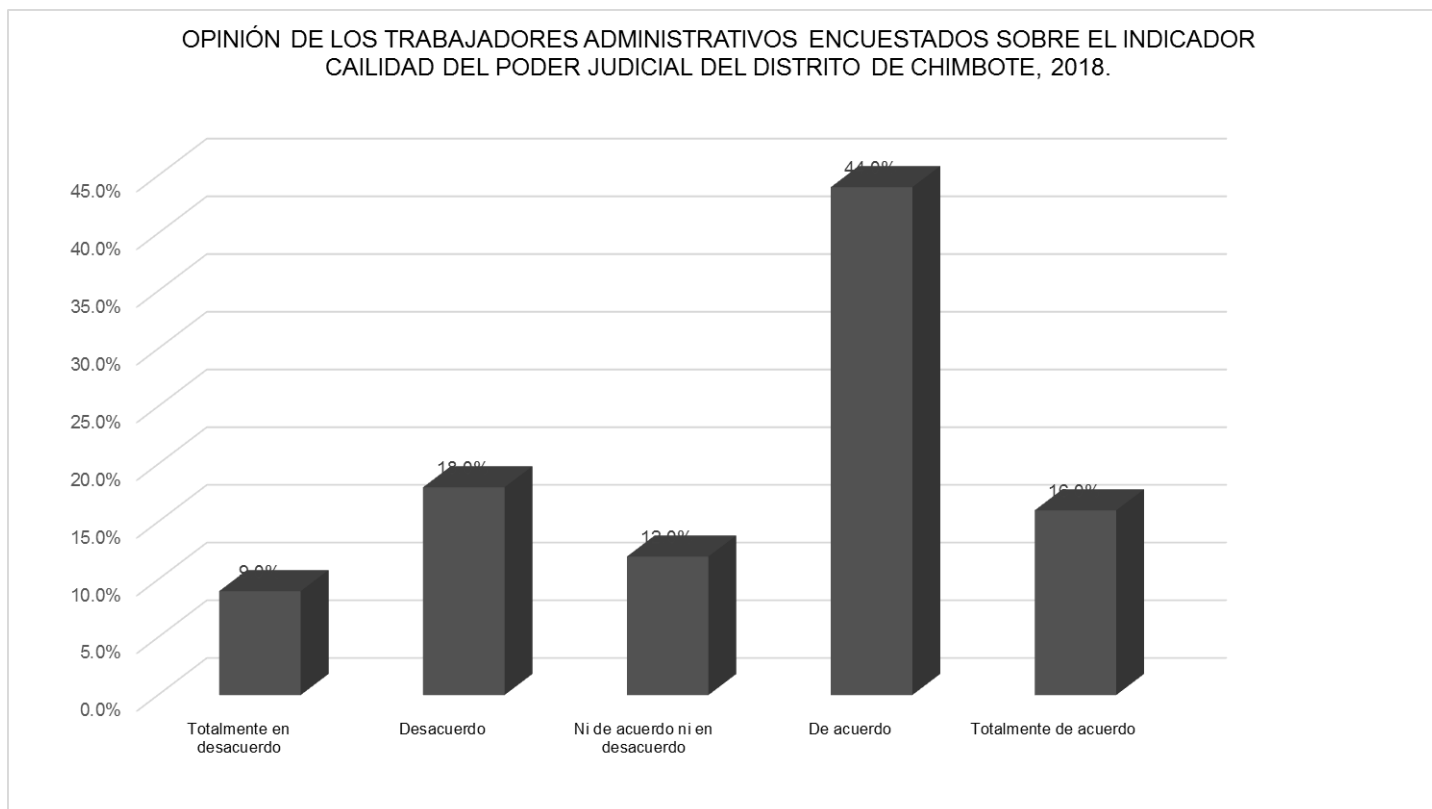


Figura 24: Los resultados que obtiene de sus actividades son precisos (calidad)

Fuente: Datos de la tabla N°24

Interpretaciones:

El 9% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a obtener resultados precisos, mientras que un 16% indicaron que están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 25:

Opinión de los trabajadores (conocimiento de trabajo)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	6	6%

Desacuerdo	13	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	18%
De acuerdo	32	35%
Totalmente de acuerdo	23	25%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

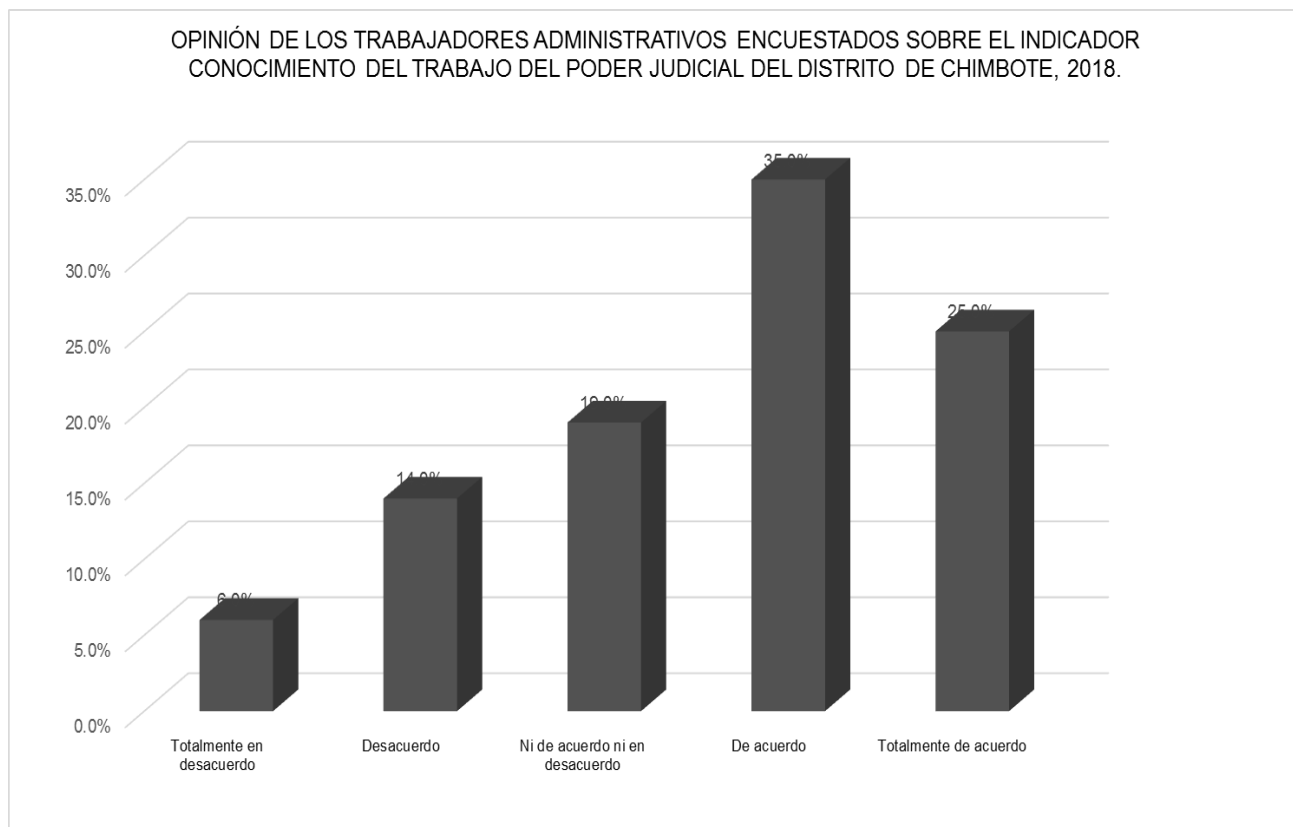


Figura 25: *Opinión de los trabajadores (conocimiento de trabajo)*

Fuente: Datos de la tabla N°25

Interpretaciones:

El 6% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar conocimiento del trabajo, mientras que un 25% indicó que está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 26:

Opinión de los trabajadores (cooperación)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	3%
Desacuerdo	5	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	26%

De acuerdo	43	48%
Totalmente de acuerdo	15	17%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

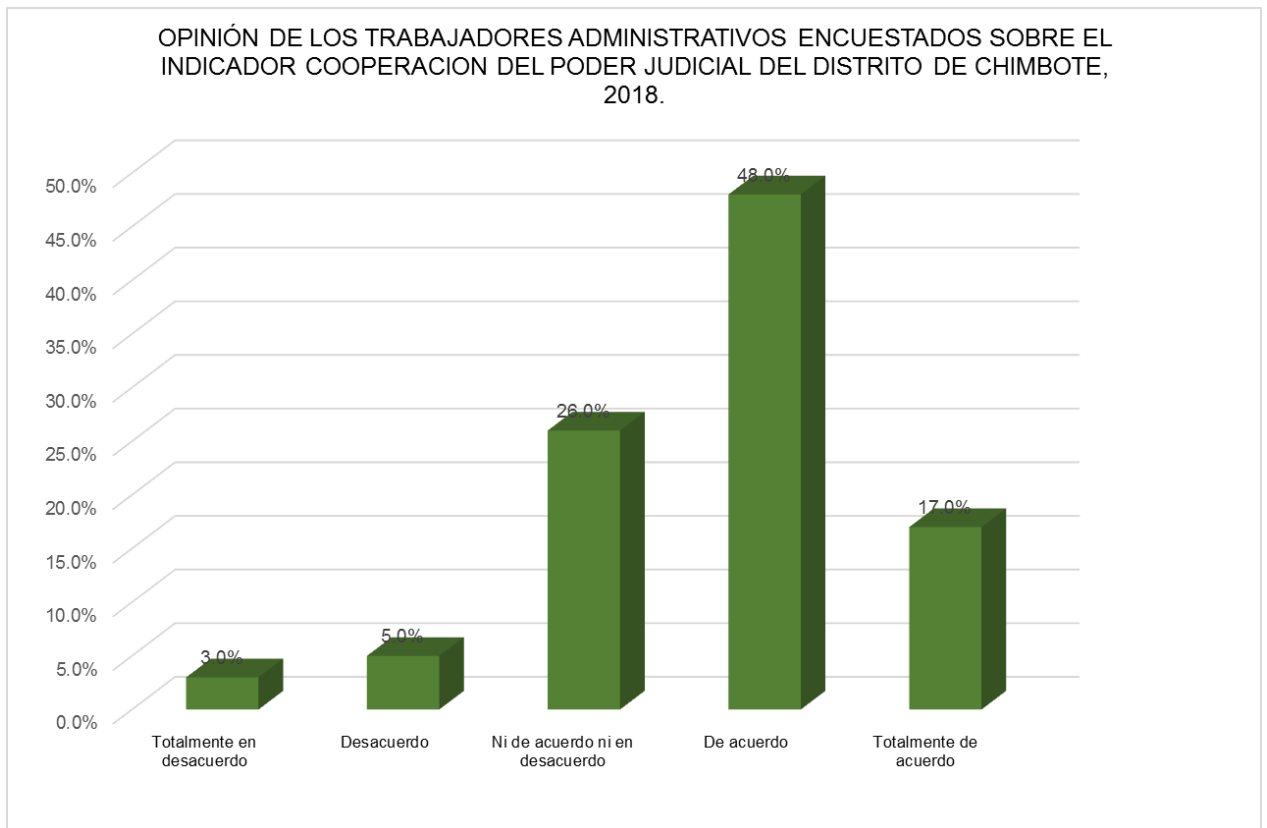


Figura 26: *Opinión de los trabajadores (cooperación)*

Fuente: Datos de la tabla N°26

Interpretaciones:

El 3% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar cooperación, mientras que un 48% indicó que está de acuerdo.

Tabla N° 27:

Opinión de los trabajadores (comprensión)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	2%
Desacuerdo	5	12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	19%

De acuerdo	43	46%
Totalmente de acuerdo	15	20%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

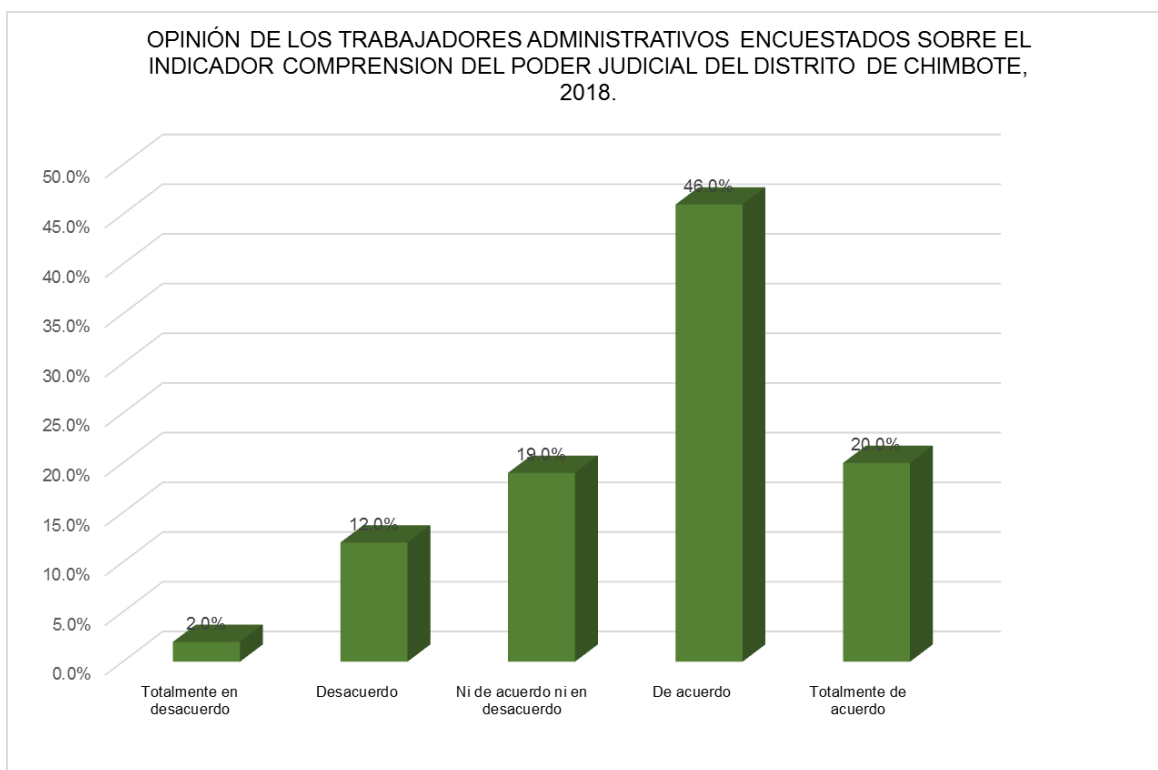


Figura 27: Opinión de los trabajadores (comprensión)

Fuente: Datos de la tabla N°27

Interpretaciones:

El 2% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo en desarrollar comprensión, mientras que un 46% opinaron que están de acuerdo.

Tabla N° 28:

Opinión de los trabajadores (creatividad)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	4%
Desacuerdo	8	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	26%

De acuerdo	33	37%
Totalmente de acuerdo	21	23%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

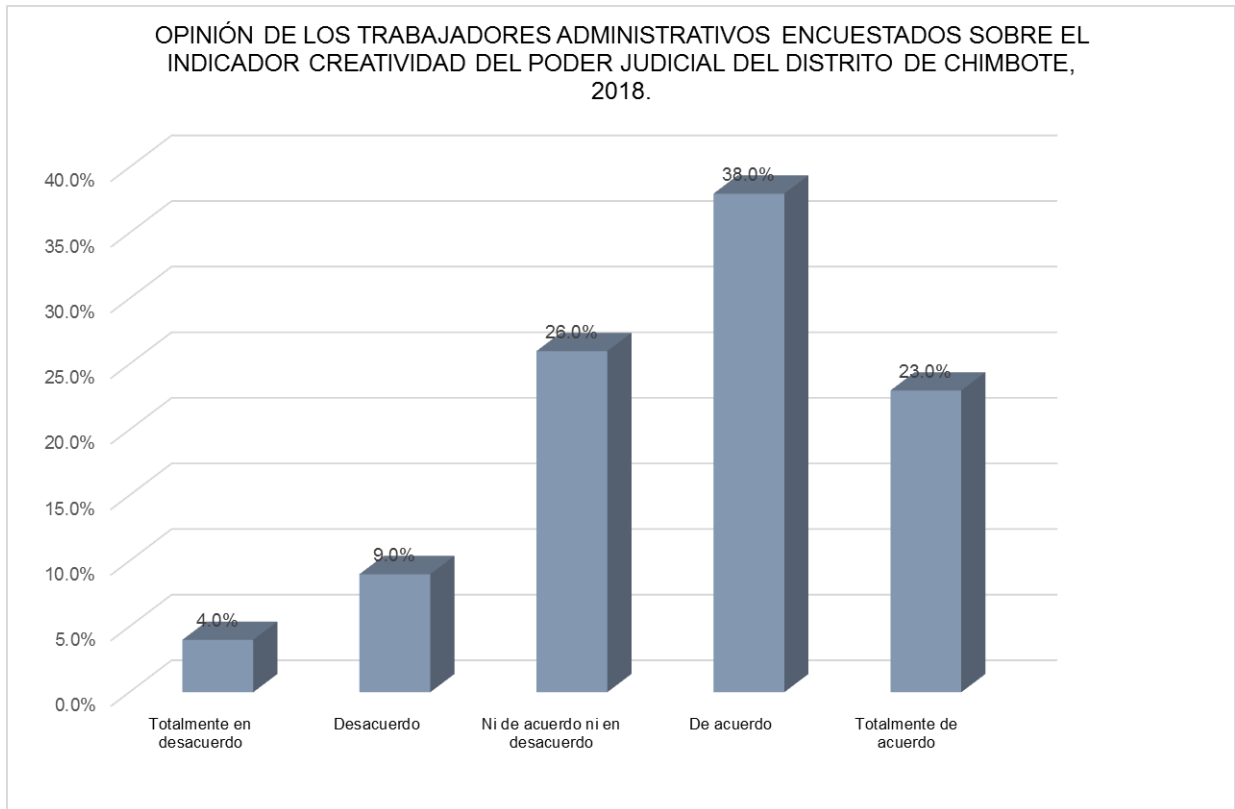


Figura 28: Aporta ideas productivas a diario (creatividad)

Fuente: Datos de la tabla N°28

Interpretaciones:

El 4% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo en aportar ideas productivas a diario, mientras que un 36% indicaron que están de acuerdo.

Tabla N° 29:

Opinión de los trabajadores (ajuste funcional general)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	3%
Desacuerdo	6	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	15%

De acuerdo	53	59%
Totalmente de acuerdo	14	15%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

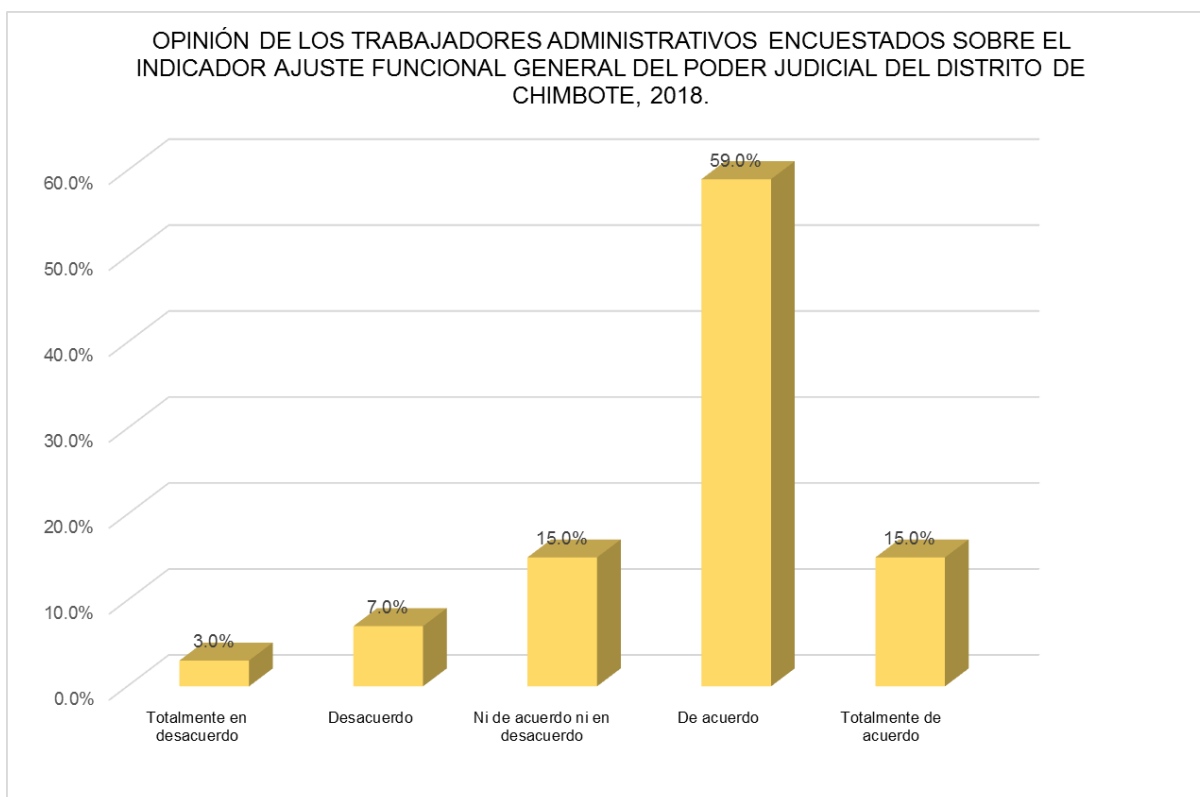


Figura 29: *Siente que se adapta de forma eficaz al puesto el cual representa (ajuste funcional general)*

Fuente: Datos de la tabla N°29

Interpretaciones:

El 3% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo en adaptarse de forma eficaz al puesto al que representa, mientras que un 59% indicó que está de acuerdo.

Tabla N° 30:

Opinión de los trabajadores (progreso funcional)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	5%
Desacuerdo	17	5%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18%
De acuerdo	26	43%
Totalmente de acuerdo	21	28%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

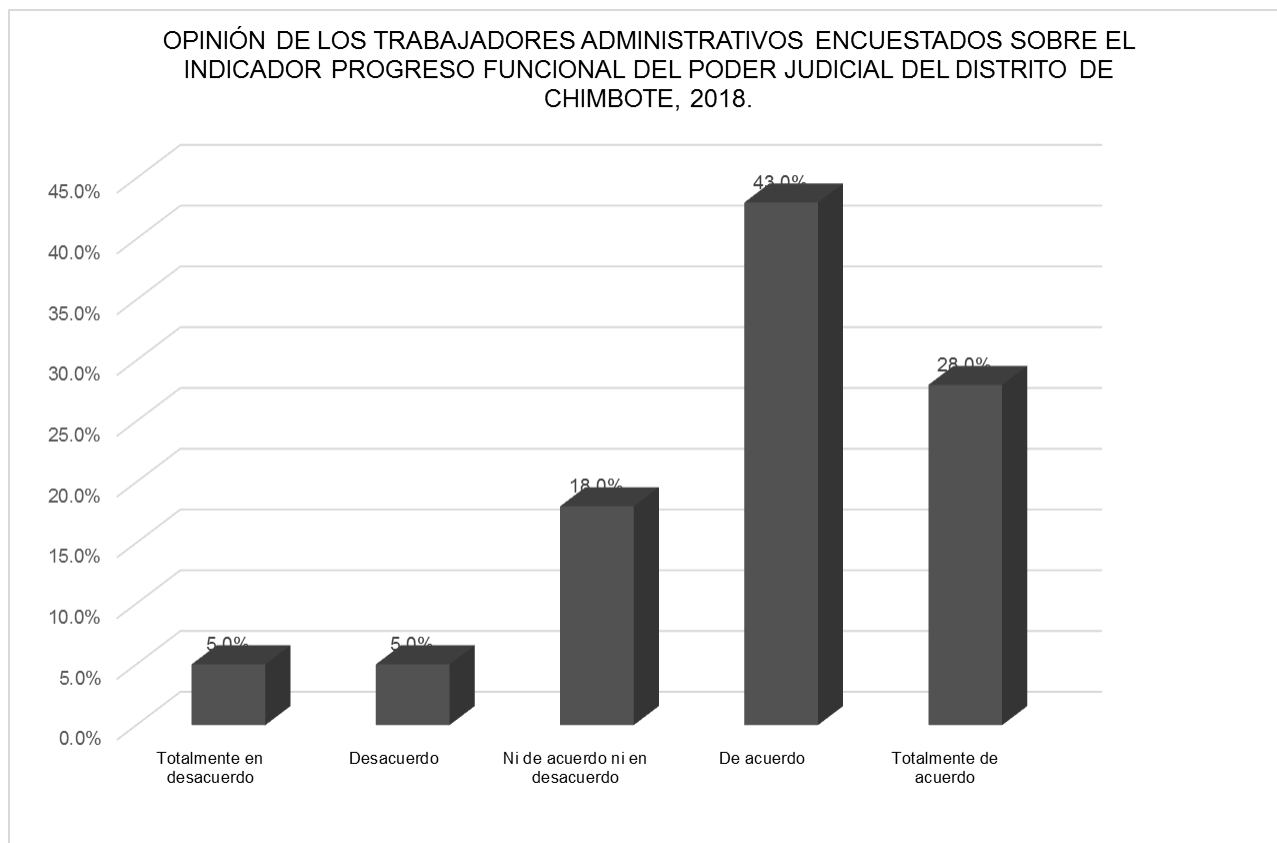


Figura 30: Opinión de los trabajadores (progreso funcional)

Fuente: Datos de la tabla N°30

Interpretaciones:

El 5% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a desarrollar progreso funcional, mientras que un 43% indicó que está de acuerdo.

Tabla N° 31:

Opinión de los trabajadores (salud)

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Desacuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11%
De acuerdo	51	56%
Totalmente de acuerdo	28	31%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial distrito de Chimbote, 2018

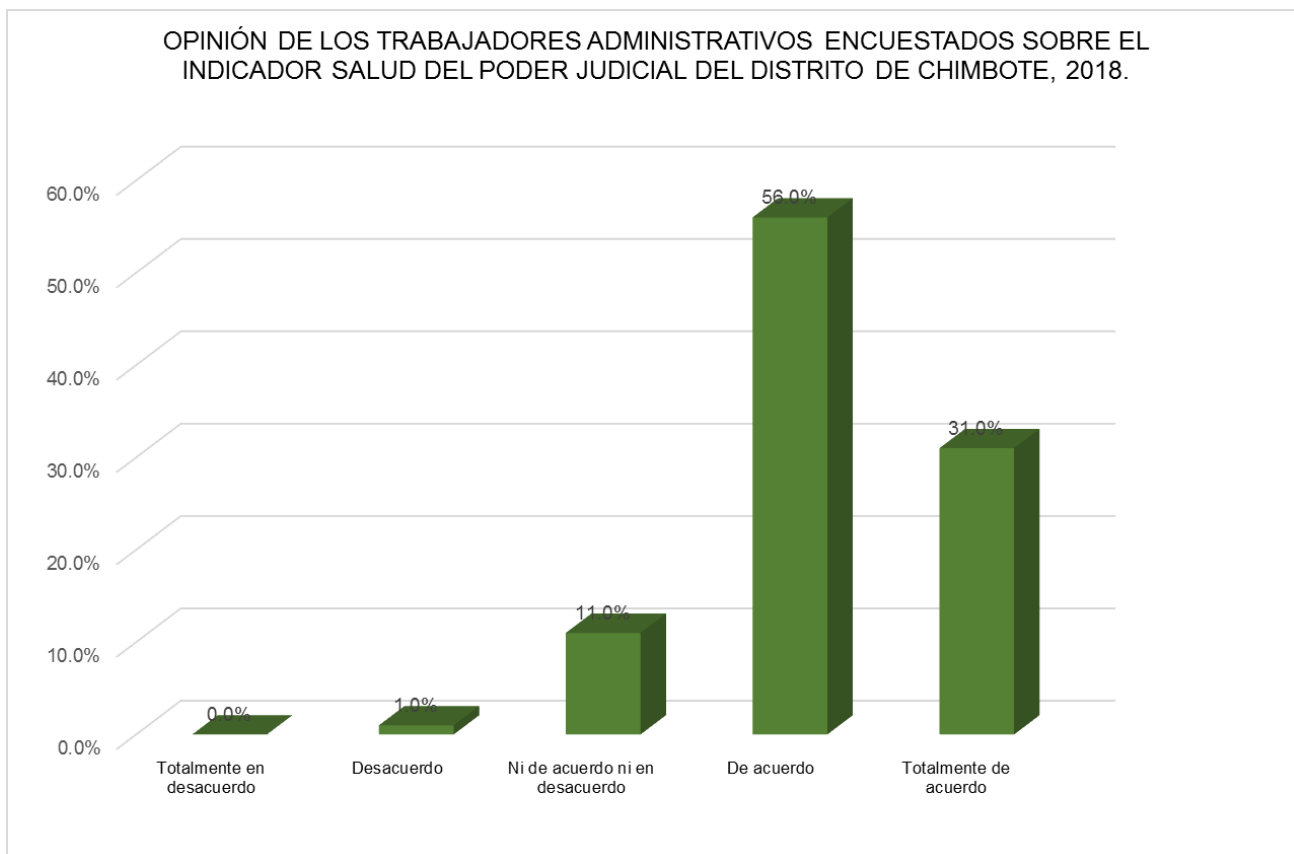


Figura 31: Opinión de los trabajadores (salud)

Fuente: Datos de la tabla N°31

Interpretaciones:

El 1% de trabajadores del Poder Judicial opinaron que están en desacuerdo en sentirse en total disponibilidad con respecto a su salud, mientras que un 57% indicó que está de acuerdo.

IV. DISCUSIONES

Discusión n° 1

Fernández (2016) planteó en su estudio “Estrés Laboral y Desempeño Laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016” el potencial índice de correlación entre las variables de investigación respectivas,

siendo estas estrés y desempeño laboral. Para ello se aplicó la prueba estadística Rho Spearman, determinándose una “ $\rho = -0.778$ ” lo que definió una relación negativa alta, además siendo identificable una significancia bilateral de 0.000 el cual es <0.05 . Se concluyó una correlación inversa entre las variables, a mayor estrés menos será el desempeño del colaborador. Ahora este resultado, es posible corroborarlo pero no del todo afirmar su semejanza, con lo obtenido en la presente investigación, en la tabla n° 1 a partir de la Prueba Rho Spearman, el resultado fue un $\rho = 0.367$ lo que se definió como una correlación positiva baja, y la significancia bilateral de 0.000; se concluye que la relación es directa, por lo tanto a mayor estrés laboral mayor desempeño laboral. Eso permitió afirmar que posiblemente existen otros factores negativos en el entorno de la institución pública que afectan al desempeño, y no necesariamente es el estrés el influyente negativo.

Discusión n° 2

Gonzalez (2014) determinó en su investigación “Estrés y Desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango” que los trabajadores de la empresa estaban sometidos a presión y obligación para el cumplimiento de metas cada mes, a partir de aquí se generó niveles de estrés progresivo las veces que no se lograba alcanzar lo establecido, de esta forma su estabilidad económica se veía perjudicada y mismamente su trabajo en general, concluyéndose como el estrés no únicamente afecto al trabajador sino además a su entorno también. Los presentes resultados son justificables según lo establecido en la actual investigación, en la tabla n° 2 donde se determinó un nivel de estrés en los administrativos del 42% muy alto y alto, mientras que 39% mantuvieron niveles muy bajos y bajos. Se destacó que el desgaste emocional fue unos de los motivadores a generar estrés en un 41%, por otro lado la despersonalización generó un 46%, y con respecto a la ausencia o falta de realización se presentó un 42%. Todas estas dimensiones fueron las que influenciaron a los administrativos de la institución judicial a potencialmente estar estresados.

Discusión n° 3

Mino (2014) definió en su estudio de investigación “Correlación entre El Clima Organizacional y El Desempeño en los Trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque” el nivel de la variable desempeño a partir de sus dimensiones, determinó la de menor promedio siendo esta el compromiso, establecida por la ausencia de trabajo en grupo, coordinación y identificación de los colaboradores

con el negocio. Esto influyo en que existiese un clima laboral poco favorable, destacándose una productividad ineficiente dentro de la empresa y por lo tanto con los servicios otorgados a los consumidores. Ahora esto es posible argumentarlo a partir de lo establecido en la presente investigación con respecto a la variable desempeño laboral, en la tabla n° 6 se definieron niveles muy alto y altos en un 42%, mientras que un 40% muy bajos y bajos niveles de desempeño. Estos resultados son debido a sus promedios por dimensiones; la primera dimensión fue desempeño por función los trabajadores consideraron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en un 45%, mientras que en opinión contraria un 39%; la segunda dimensión fue características individuales donde los administrativos estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo 45%, y en contraposición un 40%; y como tercera e ultima dimensión la evaluación complementaria, los colaboradores administrativos en un 52% se mantuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo, y por otro lado solo un 38% manifestaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con respecto a esa dimensión. Es decir, fue posible concluir que el resultado de un desempeño laboral muy alto y alto en un 42% (38 administrativos), fue determinado por buenos promedios en sus respectivas dimensiones.

Discusión n° 4

Asitimbay (2015) definió en su estudio “Agotamiento o Síndrome de Burnout en los Docentes de Bachillerato de la Universidad de Cuenca” el nivel de la dimensión cansancio emocional, se determinó que el 32.43% (12) de los docentes presentaron niveles muy bajos y bajos, un 13.51% (5) niveles intermedios, y un 54.05% (20) consideraron poseer niveles muy altos y altos de cansancio emocional. Así mismo se pudo concluir que existe un alto porcentaje de docentes de bachillerato que tiene cansancio emocional, influyendo de forma significativa en sus niveles generales de estrés. Ahora esta serie de datos pueden ser contrastados por lo obtenido en el presente estudio de investigación, donde también se estableció el nivel de la dimensión desgaste emocional. En la tabla n° 3 se definió que un 37% (33) no estuvieron de acuerdo (nivel bajo), un 22% (20) ni de acuerdo ni en desacuerdo (niveles intermedios), y un 41% (37) de acuerdo (niveles altos). Por lo tanto, se concluyo que existe mayor número de administrativos con cansancio emocional que los que no presentaron.

Discusión n° 5

Asitimbay (2015) estableció en su investigación “Agotamiento o Síndrome de Burnout en los Docentes de Bachillerato de la Universidad de Cuenca” el nivel de la dimensión

despersonalización, se obtuvo que un 37.83% (14) presentaron grados muy bajos y bajos de despersonalización, un 24.32% (9) grados medios, y otro 37.83% (14) grados muy altos y altos de despersonalización. Se concluyó que existe la misma cuantía de docentes de bachillerato que poseen tanto un bajo grado de despersonalización como un alto grado. A su vez, estos resultados pueden ser corroborados por lo obtenido en la actual investigación en relación a la dimensión de estrés, despersonalización. En la tabla n° 4 se determinó que un 36% (32) estuvieron en desacuerdo (grado bajo) con respecto a la dimensión, el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo (grado medio), y por otro lado un 46% (41) se mantuvieron de acuerdo (grado alto) hacia la dimensión de despersonalización. Es decir de los 90 trabajadores son 41 administrativos quienes mantienen niveles altos de despersonalización, factor influyente en sus grados de estrés general.

Discusión n° 6

Asitimbay (2015) estableció en su investigación “Agotamiento o Síndrome de Burnout en los Docentes de Bachillerato de la Universidad de Cuenca” el nivel de la dimensión realización, los resultados concluyeron que el 21.62% (8) tuvieron baja realización personal, por otro lado un 24.32% (9) una realización personal intermedia, mientras que un 54.05% (20) mantuvieron sensación de logro. Es decir, se pudo definir que fueron pocos los docentes de bachillerato que poseen una baja realización personal con respecto a su trabajo. Ahora, estos resultados pueden ser corroborados con lo planteado en el actual trabajo de investigación, los cuales representan el nivel de la dimensión falta de realización personal. En la tabla n° 5 se estableció que el 42% (38) estuvieron de acuerdo con respecto a una falta en su realización personal (baja realización personal); un 19% (17) ni de acuerdo ni en desacuerdo (realización personal intermedia); y un 39% (35) se mantuvieron en desacuerdo con respecto a la dimensión (sensación de logro). Se concluyó que existe mayor número de administrativos con una alta falta de realización personal, tercer factor influyente en sus niveles de estrés.

V. CONCLUSIONES

1. La prueba estadística de correlación Rho Spearman permitió determinar el grado de relación entre la variable estrés y desempeño laboral. El resultado fue $\rho = 0,367$ lo que definió una correlación positiva baja, a su vez se establece que la interacción entre las variables es directa. Además el valor calculable de 3.70 fue mayor al valor tabular, estableciéndose así en la área de rechazo de la H_0 y por lo tanto se aceptó la

hipótesis de investigación la cual determina la existencia de correlación entre la variable estrés y desempeño laboral. (Tabla N°1)

2. El nivel de la variable estrés en los trabajadores administrativos del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el año 2018; de un total de 90 colaboradores se consideró que un 42% (38) tienen un nivel tanto muy alto como alto estrés, un 19% (17) tienen medio estrés, y el 39% (35) tienen un nivel tanto muy bajo como bajo estrés. Fue posible concluir que existe una casi equivalencia entre los trabajadores estresados y no estresados, siendo un total de 38 (con estrés) y 35 (sin estrés) trabajadores. Estos resultados son debido a que en relación a la dimensión desgaste emocional el 41% (37) determino estar de acuerdo, además un 46% (41) consideró estar de acuerdo con la dimensión despersonalización; y finalmente un 42% (38) estuvieron de acuerdo con la dimensión falta de realización. (Tabla N° 2, 3, 4 y 5)
3. El nivel de la variable desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el año 2018; de un total de 90 administrativos se estableció que el 42% (38) tienen un nivel tanto muy alto como alto desempeño; el 18% (16) desempeño a nivel medio, y el 40% (36) de trabajadores determinaron poseer un desempeño tanto muy bajo como bajo. A nivel de dimensión, el desempeño de la función 45% (41) estuvieron de acuerdo; ahora según la dimensión características individuales un 45% (40) se mantuvieron de acuerdo; y finalmente en relación a la dimensión evaluación complementaria un 52% (47) de acuerdo. (Tabla N° 6,7,8 y 9)
4. Con respecto al análisis de la relación entre variables, se pudo concluir como resultado más relevantes que de los 90 trabajadores 20 de ellos mantuvieron niveles altos de estrés, de los cuales 5 poseen desempeño laboral muy alto, 2 niveles altos, 5 niveles medios, 8 establecieron poseer un desempeño bajo, y ninguno de los administrativos presento niveles muy bajos de desempeño. (Tabla N° 10)

VI. RECOMENDACIONES

1. Debido a que se determinó una relación directa positiva pero baja, se define que a mayores niveles de estrés mayor desempeño y a su vez no representa un coeficiente fuerte de correlación. Es posible recomendar al Jefe de Servicios Judiciales aplicar mensualmente una evaluación de desempeño para mantener controlado los índices de rendimiento de sus administrativos en el trabajo. A su

vez, se considera la posibilidad de intentar de diagnosticar otro factor que quizás pueda estar influyendo negativamente en el nivel de desempeño, además del estrés.

2. Se recomienda al Jefe de área con respecto a reducir el cansancio emocional se facilite recesos entre las ocho horas de trabajo para que los trabajadores se relajen; y tratar de simplificar el nivel de burocracia que hace trabajar de manera excesiva y con mucho material administrativo. En relación a la despersonalización, primero se podría realizar reuniones semanales para tratar ese aspecto tan fundamental, el reconocimiento de la despersonalización es el primer paso, luego a partir de estas potenciales reuniones hacer que los administrativos se centren en su entorno inmediato, y mismamente realizar actividades integradoras con todo el grupo, para potenciar las relaciones interpersonales. Y según la falta de realización personal, sería adecuado presentar programas de especialización o capacitación porque el generar nuevos conocimientos da mucho valor a nivel personal, genera más autoestima por actualizarse profesionalmente, a su vez esto mejorará el autoconcepto que tenga cada trabajador, y por ende la realización personal será mayor.
3. Se recomienda al Jefe de área que analice, simplifique y actualice las funciones de cada uno de los puestos dentro del área administrativa. Por otro lado se vuelve a reconocer la importancia de dar alcance de programas de capacitación para presentar nuevas y mejores posibilidades de aprendizaje para los trabajadores, y así optimizar el nivel de características individuales. Además sería bueno también, establecer una política de incentivos, premios o remuneraciones trimestralmente para incrementar la actitud y disposición de los administrativos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Acosta, J. (2008). *Gestión de estrés*. Barcelona: Editorial Brezca

American Psychiatric Association (2004). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. (5°ed.). EEUU: DSM Library. Recuperado de <https://dsm.psychiatryonline.org/doi/book/10.1176/appi.books.9780890425596>

- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un Núcleo Universitario Público*. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela). Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Asitimbay, F. (2015). *Agotamiento o Síndrome de Burnout en los Docentes de Bachillerato de la Universidad de Cuenca*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23468/1/Tesis.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5° ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Caballero, K. (2015). *Estilos de socialización y afrontamiento al estrés en alumnos de instituciones educativas nacionales en Nuevo Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Coduti, P., Gattás, Y. y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: como afectan el entorno social*. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Fernández, G. (2016). *Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología de Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7102>
- García, A. (2014). *Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout*. (Vol. 20 no. 2.). Revista Liberabit. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/scielo.php>
- Gutiérrez, C. (2013). *La comunicación interna y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Costa Gas S.A en la ciudad de Nuevo Chimbote*.

(Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe>

González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral (Estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). México: Mc Graw Hill Education.

Jara, F. (2014). *La motivación y el desempeño laboral del personal del restaurante la fontana en la ciudad de Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe>

Maslach, C; Jackson, S. (1986). *Manual de inventario de Maslach Burnout*. (2° Ed.). Palo Alto, California. EEUU. Recuperado de <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/MBIchapter.97.pdf>

McGrath, J. (1970). *Una formulación conceptual para la investigación sobre el estrés (Factores sociales y psicológicos en el estrés)*. Nueva York: Holt, Rinehart y Winston.

Milkovich, G; Boudreau, J (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.

Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgarMauricio.pdf

- Miranda, G. (2013). *Estilos de afrontamiento al estrés y acoso en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo*. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166
- Quispe, A. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe>
- Rojas, J. (6 de Junio del 2017). *70 % de los trabajadores sufren estrés laboral*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Rusque, M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Salkind, N. (1999). *Métodos de Investigación*. México: Editorial Prentice hall
- Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Edit. LIMUSA.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE CHIMBOTE - 2018

Agradeceré su participación aportando datos respondiendo las preguntas de la presente encuesta, mediante el cual me permitirá realizar el Proyecto de Investigación y luego formular el Informe de Tesis de Investigación cuyo título es “El estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del distrito de Chimbote – 2018”.

INSTRUCCIONES: Marcar dentro del paréntesis con una “X” la alternativa correcta (solo una):

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO
2. EN DESACUERDO
3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
4. DE ACUERDO
5. TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	DESGASTE FISICO					
1	¿Siente fatiga al entrar a su jornada laboral?					
2	¿Considera que su trabajo le está desgastando físicamente?					
	DESGASTE MENTAL					
3	¿Usted siente ansiedad o angustia cuando considera que no ha hecho bien su trabajo?					
4	¿Cree usted que sus actividades en el trabajo le han causado agotamiento emocional					
	AMBIENTE LABORAL					
5	¿El laborar con sus compañeros todo el día le hace estar exhausto?					
6	¿Su entorno de trabajo le genera intranquilidad, y le hace estar condicionado?					

	EXIGENCIAS DEL TRABAJO					
7	¿Opina que está demasiado tiempo en el trabajo?					
8	¿Reconoce qué de cierta forma se encuentra al límite de sus posibilidades?					
	DIFERENCIAS FRENTE A LA SOCIEDAD					
9	¿Usted considera que es duro y poco comprensible con las personas de su trabajo?					
10	¿Si conoce la respuesta adecuada a una situación o problema, aun y así, no colabora con los demás?					
	APATIA FRENTE A LA SOCIEDAD					
11	¿Siente no importarle la integridad de sus compañeros de trabajo?					
12	¿Mantiene acciones o expresiones de desprecio hacia sus compañeros de trabajo?					
	FRUSTRACION LABORAL					
13	¿Percibe cierta frustración personal en su trabajo?					
14	¿Se siente tensionado cuando no cumple con una tarea asignada?					
	RELACION LABORAL					
15	¿Siente que existe por su parte intolerancia en la comunicación con los demás trabajadores?					
16	¿Es inexistente la estima hacia usted por parte sus superiores y compañeros?					
	SENTIMIENTO DE EXITO					
17	¿Considera que no logra conseguir cosas valiosas o denominaciones representativas en su centro laboral?					
18	¿Usted opina que los objetivos de su centro de trabajo no están integrados a sus metas					

	personales, por lo tanto solo trabaja por necesidad?					
	REALIZACION LABORAL					
19	¿Siente que no genera ningún tipo de influencia positiva en la vida de sus compañeros y demás miembros de la institución?					
20	¿Las posibilidades de consecución dentro de la organización son escasas?					
	PRODUCCION					
21	¿Considera eficientes sus avances diariamente realizados?					
22	¿Suele completar las tareas que se propone cada semana?					
	CALIDAD					
23	¿Los resultados que obtiene de sus actividades son precisos y, según lo que usted planeo?					
24	¿Maneja de forma ordenada sus actividades dentro de su área?					
	CONOCIMIENTO DE TRABAJO					
25	¿Conoce en su totalidad todas las funciones designadas a su puesto de trabajo?					
26	¿Posee la capacidad de obtener información que le ayude a mejorar sus funciones?					
	COOPERACION					
27	¿Su actitud viene siendo positiva y absoluta para con la organización donde labora?					
28	¿Considera correcta, formal e eficiente su conducta de trabajo hacia sus respectivos jefes?					
29	¿La disposición que posee para trabajar con sus compañeros es completa y gratificante?					

COMPRESION						
30	¿Suele analizar adecuadamente un problema potencial?					
31	¿Considera que percibir las diferentes situaciones sociales presentadas a diario en su trabajo, le permiten estar atento y en óptimas condiciones?					
CREATIVIDAD						
32	¿Es capaz de desarrollar alternativas para resolver eficientemente los problemas que puedan presentarse en su actividad laboral?					
33	¿Suele aportar ideas productivas a diario en su trabajo?					
REALIZACION						
34	¿Se considera preparado para implementar sus propias ideas de mejora en sus actividades, con la intención de favorecer los procesos de su trabajo?					
35	¿Puede de forma efectiva aplicar las ideas de los demás, cuando estos no lo hacen?					
AJUSTE FUNCIONAL GENERAL						
36	¿Usted como trabajador siente que se adapta de forma eficaz al puesto el cual representa?					
37	¿Desde que inició sus actividades en su centro laboral, ha sido correcto el rendimiento que ha ido manteniendo?					
PROGRESO FUNCIONAL						
38	¿Siente que ha desarrollado sus capacidades desde que trabaja en el puesto, el cual se le designo?					
39	¿Ha mejorado su nivel de formación como profesional dentro de la institución?					

	CUMPLIMIENTO Y PUNTUALIDAD					
40	¿Usted posee el hábito de llegar temprano a su centro de trabajo cada día?					
41	¿Se considera responsable en cuanto a la realización de sus deberes?					
	SALUD					
42	¿Siente total disponibilidad con respecto a su estado de salud para ejecutar sus funciones?					
43	¿Se encuentra en buenas condiciones físicas para trabajar y desenvolverse eficientemente?					

MODELO FICHA TÉCNICA
FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE ESTRES

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Nombre original	El estrés y el desempeño laboral en el área de unidad de servicios judiciales del Poder Judicial del distrito de Chimbote-2018
Autor	Mauricio La Torre Vergara
Procedencia	Chimbote - Perú
Administración	Estudiante
Técnica	Encuesta
Tipo de Instrumento	Cuestionario
N° Ítems	20
Lugar	Poder Judicial de Chimbote
Tiempo de aplicación	Duración aproximada 20 minutos
Forma de Aplicación	Individual
Puntuación	Calificación manual
Significación: Dimensiones	-Desgaste emocional -Despersonalización o Alteración de las relaciones -Falta de realización
Categorías de respuestas	-Totalmente en desacuerdo -En desacuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -De acuerdo -Totalmente de acuerdo
Niveles de medición	-Muy bueno -Bueno -Medio -Malo -Muy malo
Usos	En la Administración y en la investigación.

MODELO FICHA TÉCNICA
FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO
LABORAL

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Nombre original	El estrés y el desempeño laboral en el área de unidad de servicios judiciales del Poder Judicial del distrito de Chimbote-2018
Autor	Mauricio La Torre Vergara
Procedencia	Chimbote - Perú
Administración	Estudiante
Técnica	Encuesta
Tipo de Instrumento	Cuestionario
Nº Ítems	23
Lugar	Poder Judicial de Chimbote
Tiempo de aplicación	Duración aproximada 20 minutos
Forma de Aplicación	Individual
Puntuación	Calificación manual
Significación: Dimensiones	-Desempeño de la función -Características Individuales Evaluación Complementaria
Categorías respuestas	-Totalmente en desacuerdo -En desacuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -De acuerdo -Totalmente de acuerdo
Niveles de medición	-Muy bueno -Bueno -Medio -Malo -Muy malo
Usos	En la Administración y en la investigación.

MATRIZ DE OPERALIZACION

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
ESTRES	Acosta (2012) la fuente de estrés o tensiones son relativamente al ambiente en el trabajo, al trabajo mecanizado, al exceso o la insuficiencia de trabajo, al peligro físico, las condiciones o el ambiente en el trabajo han sido factores de estrés ampliamente estudiados e incriminados por los médicos laborales.	El estrés laboral es una variable categórica ordinal, dividida en tres categorías de medición, se trabajó un cuestionario a partir de las siguientes dimensiones: desgaste emocional, despersonalización o alteración de las relaciones y falta de realización.	Desgaste Emocional	Desgaste Físico	1-2	Ordinal
				Desgaste Emocional	3-4	
				Exigencias del trabajo	5-6	
				Ambiente Laboral	7-8	
			Despersonalización o alteración de la relación	Diferencia frente a la sociedad	9-10	
				Apatía frente a la sociedad	11-12	
				Frustración Laboral	13-14	
			Falta de realización	Relación Laboral	15-16	
				Sentimiento de éxito	17-18	
				Realización Laboral	19-20	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2000), "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (p.359).	El desempeño es una variable categórica ordinal, presentada en tres categorías para su medición. Se aplicó un cuestionario según de las dimensiones: Desempeño de la función, Características individuales, Evaluación Complementaria	Desempeño de la función	Producción	21-22	Ordinal
				Calidad	23-24	
				Conocimiento del trabajo	25-26	
				Cooperación	27-29	
			Características Individuales	Comprensión	30-31	
				Creatividad	32-33	
				Realización	34-35	
			Evaluación Complementaria	Ajuste Funcional	36-37	
				Progreso Funcional	38-39	
				Cumplimiento y puntualidad	40-41	
				Salud	42-43	

ALFA DE CRONBACH - VARIABLE ESTRES

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	47		
2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	4	3	2	2	4	2	2	5	48		
3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	62		
4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	1	3	5	3	3	3	2	3	3	61		
5	1	4	5	3	1	2	2	4	2	2	1	1	1	5	2	3	2	2	1	4	48		
6	1	1	5	4	1	2	1	5	1	1	1	1	2	4	2	1	2	1	2	4	42		
7	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	59		
8	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	48		
9	2	4	3	3	2	3	3	4	2	1	1	2	3	4	2	2	4	3	3	4	55		
10	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	50		
	0,44444	0,88889	0,44444	0,27778	0,44444	0,67778	0,71111	1,21111	0,22222	0,23333	0,45556	0,26667	0,67778	0,32222	0,23333	0,32222	0,84444	0,9	0,72222	0,94444	46,22222		

Varianza de var/ite: 11,244
 k: 20
 alfa: 0,7966

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un coeficiente mayor a 0.7

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 20 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 10 personas, con una escala de likert de 1 a 5, desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" hasta la categoría "Totalmente de Acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

LEYENDA DE CODIGOS
 5=Totalmente de acuerdo
 4=De acuerdo
 3=Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 2=En desacuerdo
 1=Totalmente en desacuerdo

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 Vi - Varianza de cada ítem

Activar Windows
 Ir a Configuración de PC para activar Windows.

ALFA DE CRONBACH - VARIABLESEMPEÑO LABORAL

Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	99
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	92
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	97
6	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	91
7	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	96
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	97
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	95
	0,2333333	0,4555556	0,3222222	0,5444444	0,1777778	0,1777778	0,1777778	0,1777778	0,2777778	0,1777778	0,6222222	0	0,1777778	0	0,3222222	0	0	0,4444444	0	0,2777778	0,2333333	0,1777778	0,1777778	16,266667

ma de var/iti 5,1556
 k 23
 alfa 0,7141

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 23 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 10 personas, con una escala de liker de 1 a 5, desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" hasta la categoría "Totalmente de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario el cálculo será el mismo

LEYENDA DE CODIGOS
 5=Totalmente de acuerdo
 4=De acuerdo
 3=Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 2=En desacuerdo
 1=Totalmente en desacuerdo

BASE DE DATOS

VARIABLE ESTRES

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
	ESTRÉS																				
	DIMENSIONES	DESGASTE EMOCIONAL								TOTAL	CATEGORIZACIÓN	DESPERSONALIZACIÓN								TOTAL	CATEGORIZACIÓN
	PREGUNTAS N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	CATEGORIZACIÓN	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	CATEGORIZACIÓN
3	1	1	2	1	1	1	3	3	2	14	2	2	1	1	3	3	1	1	2	14	2
4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	17	3	1	2	2		3	3	3	2	16	3
5	3	1	1	2	2	2	1	1	2	12	1	2	1	1	1	1	3	3	2	14	2
6	4	1	1	2	2	5	4	4	2	21	4	2	2	2	4	4	3	3	2	22	5
7	5	1	2	1	2	2	3	3	2	16	3	2	2	1	3	3	3	2	2	18	4
8	6	1	1	1	1	1	3	3	3	14	2	3	1	1	1	1	1	1	2	11	1
9	7	1	1	1	2	2	2	2	1	12	1	1	3	1	1	2	1	1	2	12	1
10	8	1	2	1	2	2	1	1	1	11	1	2	1	1	1	2	3	3	1	14	2
11	9	1	2	1	1	1	1	1	2	10	1	3	2	3	1	2	2	1	2	16	3
12	10	2	1	1	1	2	1	2	2	12	1	2	2	2	2	3	3	3	3	20	5
13	11	2	2	2	2	2	3	1	2	16	3	2	2	1	1	1	3	3	3	16	3
14	12	2	2	1	1	1	3	3	3	16	3	2	2	1	1	1	3	3	2	15	2
15	13	2	2	1	2	2	1	1	2	13	1	3	3	2	2	2	2	2	3	19	4
16	14	2	2	1	1	1	5	1	2	15	2	2	1	1	1	1	1	2	1	10	1
17	15	1	2	1	2	1	3	2	2	14	2	3	3	1	1	2	3	2	2	17	3
18	16	1	1	2	2	1	3	3	1	14	2	1	1	1	3	3	3	3	3	18	4
19	17	3	2	2	1	1	2	2	1	14	2	1	2	2	1	1	2	1	2	12	1
20	18	1	1	1	2	2	1	1	2	11	1	2	2	1	1	1	3	3	3	16	3
21	19	3	1	1	3	3	3	3	1	18	3	3	1	1	1	1	4	1	1	13	2
22	20	2	1	1	2	2	3	3	1	15	2	1	1	2	2	2	1	2	2	13	2
23	21	3	1	2	2	2	2	1	1	14	2	1	1	2	1	1	2	1	3	12	1
24	22	3	3	2	1	2	3	3	1	18	3	1	1	2	1	2	1	1	3	12	1
25	23	2	2	2	1	1	3	3	1	15	2	1	1	3	3	3	3	2	4	20	5
26	24	2	2	2	1	1	3	3	2	16	3	2	1	1	2	2	3	3	2	16	3
27	25	2	1	2	2	1	3	2	3	16	3	2	1	2	2	1	2	1	2	13	2
28	26	2	1	2	2	2	3	3	2	17	3	2	1	1	3	3	3	3	2	18	4
29	27	1	1	2	1	1	3	2	1	12	1	2	3	2	3	3	3	1	3	20	5
30	28	2	1	1	2	1	3	3	1	14	2	2	2	2	3	3	3	3	2	20	5
31	29	1	1	2	2	1	3	3	3	16	3	2	2	2	3	3	2	3	2	19	4
32	30	1	1	1	1	1	2	3	2	12	1	1	1	3	3	2	2	3	2	17	3
33	31	1	1	2	2	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	1	2	20	5

ESTRÉS

DESEMPEÑO LABORAL



4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
34	31	1	1	2	2	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	1	2	20	5
35	32	2	1	1	1	2	3	2	1	13	1	2	2	2	3	3	2	3	3	20	5
36	33	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	2	1	1	2	2	1	1	1	11	1
37	34	1	1	2	2	1	3	3	2	15	2	2	2	2	3	3	1	1	2	16	3
38	35	3	3	4	3	1	3	1	1	19	4	1	2	2	1	1	3	1	1	12	1
39	36	4	3	4	3	3	1	1	3	22	4	3	1	2	2	1	4	2	1	16	3
40	37	1	2	4	1	1	2	1	1	13	1	3	1	1	1	2	4	3	1	16	3
41	38	2	1	1	1	1	3	1	3	13	1	3	2	2	3	3	2	1	1	17	3
42	39	1	2	1	2	1	1	2	3	13	1	3	3	2	2	1	1	3	3	18	4
43	40	2	2	2	2	2	2	1	2	15	2	1	2	1	2	1	3	3	2	15	2
44	41	2	1	4	3	2	2	5	2	21	4	1	2	2	1	1	3	1	2	13	2
45	42	2	4	4	4	4	2	4	4	28	5	2	2	2	2	2	4	2	2	18	4
46	43	2	3	2	2	2	2	4	2	19	4	4	2	2	2	2	4	2	2	20	5
47	44	2	2	3	2	3	2	3	2	19	4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3
48	45	1	4	4	3	3	3	5	2	25	5	1	1	1	1	3	4	1	2	14	2
49	46	1	1	5	3	1	1	2	3	17	3	3	1	1	1	1	2	2	5	16	3
50	47	2	1	3	2	2	3	5	1	19	4	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1
51	48	2	2	4	2	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	2	3	2	3	18	4
52	49	3	4	4	3	2	2	3	3	24	4	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2
53	50	3	3	4	3	3	3	3	2	24	4	2	3	1	2	2	3	2	2	17	3
54	51	3	3	4	4	3	4	3	4	28	5	3	3	2	2	3	3	3	2	21	5
55	52	2	3	4	3	2	2	2	2	20	4	2	2	2	2	2	4	2	2	18	4
56	53	2	2	4	3	2	2	2	3	20	4	2	3	1	1	2	4	2	2	17	3
57	54	2	3	4	4	2	2	5	3	25	5	2	5	2	1	2	4	2	2	20	5
58	55	1	4	4	3	3	3	5	2	25	5	1	1	1	1	3	4	1	2	14	2
59	56	1	1	5	3	1	1	2	3	17	3	3	1	1	1	1	2	2	5	16	3
60	57	2	1	3	2	2	3	5	1	19	4	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1
61	58	1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1
62	59	4	3	5	4	3	4	5	4	32	5	2	2	1	1	3	4	3	3	19	4
63	60	3	3	4	5	3	5	4	2	29	5	3	2	3	3	2	5	3	3	24	5
64	61	3	3	1	1	1	3	1	3	16	3	3	3	1	1	2	4	4	2	20	5
65	62	1	1	1	2	2	5	4	1	17	3	5	1	1	4	1	4	3	1	20	5
66	63	1	2	2	1	1	1	2	1	11	1	1	5	1	2	1	1	1	1	13	2
67	64	2	1	4	5	1	5	4	4	26	5	2	1	4	1	4	1	4	5	22	5
68	65	3	4	5	4	3	4	5	4	32	5	5	4	4	4	4	5	4	5	35	5
69	66	1	4	5	3	3	4	4	5	29	5	4	3	3	2	5	4	5	4	30	5

ESTRÉS

DESEMPEÑO LABORAL



4

J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
70	67	3	3	4	1	1	4	5	1	22	4	1	2	1	1	5	4	5	4	23	5
71	68	4	4	5	4	3	4	5	3	32	5	2	2	1	1	2	4	2	1	15	2
72	69	3	4	5	4	3	5	4	5	33	5	4	4	1	1	2	5	3	3	23	5
73	70	4	3	5	4	3	3	3	3	28	5	1	3	1	3	4	4	2	3	21	5
74	71	1	1	5	3	3	3	4	3	23	4	3	1	1	1	3	4	3	3	19	4
75	72	1	3	4	3	2	5	4	4	26	5	3	1	1	3	4	5	2	2	21	5
76	73	2	3	4	3	1	3	4	4	24	4	5	4	1	1	4	5	4	3	27	5
77	74	1	1	1	2	2	3	2	3	15	2	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1
78	75	1	2	2	1	1	1	1	2	11	1	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1
79	76	2	1	2	1	1	1	2	2	12	1	1	2	1	1	1	1	2	1	10	1
80	77	2	1	3	1	2	2	2	3	16	3	1	2	1	1	1	4	3	1	14	2
81	78	3	1	2	2	1	3	1	3	16	3	1	1	3	3	5	1	1	1	16	3
82	79	1	4	4	3	2	3	3	3	23	4	4	5	1	4	1	4	3	3	25	5
83	80	1	4	1	3	2	3	2	3	19	4	1	3	3	2	1	4	5	3	22	5
84	81	2	1	5	1	1	1	2	1	14	2	1	1	1	1	2	4	2	1	13	2
85	82	1	4	3	1	5	3	1	3	21	4	5	1	1	1	5	4	1	1	19	4
86	83	2	4	1	1	1	3	3	3	18	3	2	2	1	1	4	4	2	2	18	4
87	84	5	4	2	4	5	3	3	2	28	5	2	2	1	1	4	4	3	1	18	4
88	85	1	1	1	3	1	3	1	3	14	2	3	1	1	1	1	1	1	2	11	1
89	86	5	4	5	5	3	1	2	1	26	5	1	1	2	1	4	5	4	5	23	5
90	87	3	1	5	4	3	5	4	4	29	5	2	4	2	2	2	3	4	3	22	5
91	88	3	4	5	4	1	3	3	4	27	5	4	5	3	1	3	5	3	1	25	5
92	89	3	4	4	4	3	3	4	3	28	5	3	5	3	1	4	4	4	3	27	5
93	90	1	1	3	3	1	1	5	3	18	3	3	1	1	1	1	3	1	1	12	1

V	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
	2	1	1	3	7	2		37
	3	5	5	4	17	5		48
17	2	1	3	3	9	3		39
	3	2	2	2	9	3		43
2	2	4	2	2	10	4		56
2	2	2	2	2	8	3		47
2	4	2	2	3	11	5		46
2	3	4	1	3	11	5		50
1	1	1	1	3	6	2		39
2	1	2	1	1	5	1		34
1	3	2	3	3	11	5		47
2	4	3	2	3	12	5		51
3	4	3	2	3	12	5		53
3	4	4	4	3	15	5		64
2	2	3	2	2	9	3		47
3	2	3	2	2	9	3		46
2	3	2	2	4	11	5		56
3	3	4	1	3	11	5		50
2	1	1	1	3	6	2		39
1	1	2	1	1	5	1		34
2	2	1	1	2	6	2		28
1	4	2	2	4	12	5		63
1	4	3	3	3	13	5		66
1	2	1	2	2	7	2		43
3	1	2	5	1	9	3		46
3	2	1	2	2	7	2		31
2	4	5	4	4	17	5		65
1	5	4	5	2	16	5		83
2	5	4	4	5	18	5		77
2	5	4	5	1	15	5		60
2	1	4	5	4	14	5		61
1	1	5	3	3	12	5		68
1	3	1	1	3	8	3		57
2	3	3	3	1	10	4		52
3	1	1	2	2	6	2		53
2	3	3	1	3	10	4		61
1	2	2	1	1	6	2		30
1	2	2	1	3	8	3		31
1	2	3	3	3	11	5		33
2	1	3	1	2	7	2		37
	1	2	2	2	7	2		39
	5	1	1	2	9	3		57
	1	2	1	3	7	2		48

1	3	1	2	7	2		37
1	2	2	2	7	2		39
5	1	1	2	9	3		57
1	2	1	3	7	2		48
5	1	3	2	11	5		38
3	3	1	3	10	4		50
1	2	3	4	10	4		46
2	1	3	2	8	3		54
1	1	2	1	5	1		30
5	3	3	2	13	5		62
3	3	2	3	11	5		62
3	3	2	3	11	5		63
5	3	4	4	16	5		71
2	1	1	3	7	2		37

BASE DE DATOS

VARIABLE DESEMPEÑO

N°	DIMENSION	DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN										DESEMPEÑO LABORAL											
		N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	ATEGORIZACIÓN	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES					TOTAL	ATEGORIZACIÓN			
			10	11	12	13	14	15	10	11	12	13	14	15	TOTAL	ATEGORIZACIÓN							
1																							
2																							
3																							
4																							
5		1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	2	3	2	2	3	3	4	17	2		
6		2	4	4	5	5	5	4	4	3	1	35	3	4	4	4	1	2	4	19	2		
7		3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	26	2	5	4	4	5	5	4	27	5		
8		4	2	2	2	1	1	2	2	3	3	18	1	4	4	4	5	5	4	26	5		
9		5	3	3	2	1	2	1	2	3	3	20	1	2	2	1	3	3	4	15	1		
10		6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	2	3	3	2	2	2	4	16	1		
11		7	3	2	2	4	1	4	4	3	3	26	2	3	2	3	3	3	3	17	2		
12		8	1	3	3	4	3	4	4	3	3	28	2	3	4	2	3	3	3	18	2		
13		9	3	3	2	3	3	2	4	3	3	26	2	2	3	3	3	3	2	16	1		
14		10	1	5	1	5	5	5	5	3	3	33	2	2	2	2	3	3	3	15	1		
15		11	3	2	2	2	2	3	3	3	2	22	1	2	2	3	3	3	3	16	1		
16		12	1	3	3	3	3	2	2	2	2	21	1	3	3	3	2	2	4	17	2		
17		13	2	2	1	1	2	3	3	4	4	22	1	4	2	5	5	5	2	23	3		
18		14	3	4	4	5	4	4	5	3	4	36	4	4	2	1	2	1	2	12	1		
19		15	3	2	1	3	3	2	2	3	2	21	1	4	4	4	3	3	3	21	2		
20		16	4	4	2	2	1	1	1	3	3	21	1	4	4	2	2	2	4	18	2		
21		17	5	2	4	4	4	5	5	5	4	38	4	4	4	4	5	5	3	25	4		
22		18	4	4	4	4	5	5	5	3	3	37	4	2	2	3	3	3	1	14	1		
23		19	1	5	4	4	4	5	5	4	5	37	4	4	3	4	3	4	3	21	2		
24		20	3	2	1	1	2	2	3	1	2	17	1	2	3	3	1	1	2	12	1		
25		21	3	3	2	4	3	3	4	3	3	28	2	3	2	3	3	3	2	16	1		
26		22	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32	2	4	2	3	3	3	3	18	2		
27		23	2	2	2	2	1	1	1	3	5	19	1	5	5	4	4	4	5	27	5		
28		24	3	4	4	4	5	5	5	3	3	36	4	4	4	4	3	3	5	23	3		
29		25	1	1	1	1	1	1	1	3	3	13	1	2	2	1	2	2	4	13	1		
30		26	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23	1	2	2	2	1	1	4	12	1		
31		27	1	1	3	3	3	2	2	2	1	18	1	2	3	3	3	3	5	19	2		
32		28	4	4	5	5	4	4	4	3	3	36	4	4	4	5	5	5	4	27	5		
33		29	2	2	1	1	2	2	2	3	3	18	1	4	4	4	5	5	3	25	4		
34		30	1	1	2	2	2	3	3	4	4	22	1	5	5	3	3	3	3	22	3		
35		31	3	3	4	4	4	2	2	3	3	28	2	4	4	5	5	5	4	27	5		
36		32	4	4	5	4	5	4	4	3	4	37	4	2	1	2	1	3	4	13	1		
37		33	2	3	3	2	2	3	3	3	4	25	1	4	2	1	3	3	2	15	1		

38		34	4	4	4	5	5	5	4	3	3	37	4	3	2	2	2	3	14	1
39		35	4	5	1	4	3	5	4	4	3	33	2	3	3	4	3	3	19	2
40		36	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	5	3	1	4	4	4	20	2
41		37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4	4	5	5	5	3	26	5
42		38	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	1	1	1	3	3	3	14	1
43		39	3	3	2	2	4	4	4	3	1	26	2	2	2	2	3	2	14	1
44		40	3	3	2	2	3	3	3	2	2	23	1	3	3	1	3	3	18	2
45		41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	23	3
46		42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	24	4
47		43	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	24	4
48		44	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	3	3	3	3	2	3	16	1
49		45	4	3	3	4	4	5	5	4	4	36	4	4	3	4	4	5	24	4
50		46	4	5	4	3	5	5	4	5	4	39	5	4	4	5	4	4	25	4
51		47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	28	5
52		48	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	4	21	2
53		49	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	2	3	3	3	3	4	20	2
54		50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	4	4	3	21	2
55		51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3	3	2	3	4	4	19	2
56		52	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	5	4	4	3	4	4	22	3
57		53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	4	20	2
58		54	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	2	4	3	4	4	5	23	3
59		55	4	3	3	4	4	5	5	4	4	36	4	4	3	4	4	5	24	4
60		56	4	5	4	3	5	5	4	5	4	39	5	4	4	5	4	4	25	4
61		57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	28	5
62		58	1	2	1	1	2	4	4	5	4	24	1	4	4	5	3	3	22	3
63		59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	5	4	5	4	4	26	5
64		60	5	4	4	4	5	4	4	5	4	40	5	4	4	3	4	5	22	3
65		61	3	3	4	4	5	4	5	4	3	35	3	4	3	4	4	5	24	4
66		62	5	1	5	3	1	4	1	1	5	26	2	5	1	1	5	4	17	2
67		63	4	5	5	5	4	4	4	3	3	37	4	4	4	5	5	4	26	5
68		64	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	5	4	5	4	5	28	5
69		65	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41	5	4	5	5	4	5	27	5
70		66	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	5	5	4	4	2	4	24	4
71		67	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	5	5	3	4	5	5	27	5
72		68	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	5	5	4	5	4	4	26	5
73		69	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	25	4
74		70	4	5	2	4	5	4	2	4	4	34	3	5	5	5	5	4	28	5
75		71	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	4	4	28	5
76		72	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	5	4	4	5	5	4	26	5
77		73	1	5	4	4	4	5	4	5	4	36	4	4	5	4	5	5	28	5
78		74	1	1	2	4	5	4	5	4	4	30	2	4	4	5	5	4	26	5
79		75	3	4	4	4	2	5	4	4	5	35	3	4	4	3	4	4	23	3

ESTRÉS

DESEMPEÑO LABORAL



80	76	4	4	2	4	4	3	3	4	5	33	2	4	4	5	4	4	5	26	5
81	77	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	5	4	5	3	4	4	2	22	3
82	78	3	4	5	4	3	4	5	5	4	37	4	5	4	4	4	4	5	26	5
83	79	3	5	4	4	4	4	5	5	4	38	4	5	3	5	4	5	4	26	5
84	80	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39	5	5	4	4	4	5	4	26	5
85	81	1	4	4	4	3	4	4	5	5	34	3	1	5	4	4	5	3	22	3
86	82	1	4	5	4	3	4	5	4	5	35	3	4	3	4	5	3	3	22	3
87	83	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	5	5	4	26	5
88	84	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	3	4	4	5	3	4	23	3
89	85	3	3	3	4	5	4	4	4	5	35	3	4	3	3	4	5	4	23	3
90	86	2	5	4	4	2	4	5	5	4	35	3	4	5	5	3	4	3	24	4
91	87	5	5	4	4	3	5	3	4	4	37	4	4	4	5	4	5	3	25	4
92	88	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39	5	4	4	5	4	4	4	25	4
93	89	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	5	4	5	4	4	4	26	5
94	90	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41	5	4	5	4	5	4	3	25	4

EVALUACIÓN COMPLEMENTARIA											CATEGORIZACIÓN	TOTAL
16	17	18	19	20	21	22	23	TOTAL				
2												
3												
4												
5	4	4	5	5	4	4	5	5	36	5		83
6	4	5	5	4	4	4	5	5	36	5		90
7	4	4	2	2	4	4	4	4	28	1		81
8	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4		79
9	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4		70
10	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4		84
11	3	3	3	3	4	4	2	3	25	1		68
12	3	2	2	4	4	4	3	3	25	1		71
13	2	1	3	3	4	4	3	4	24	1		66
14	2	2	2	3	3	3	3	3	21	1		69
15	2	2	2	3	3	3	4	4	23	1		61
16	4	4	5	5	5	5	4	4	36	5		74
17	2	1	1	3	3	3	5	5	23	1		68
18	4	1	1	2	2	2	5	5	22	1		70
19	3	3	2	4	4	4	5	5	30	2		72
20	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5		76
21	3	3	4	4	4	4	4	4	30	2		93
22	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1		79
23	3	3	4	4	5	5	4	4	32	3		90
24	1	4	5	4	4	4	5	5	32	3		61
25	3	2	3	3	4	4	3	3	25	1		69
26	4	4	3	3	4	4	3	3	28	1		78
27	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5		84
28	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4		94
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3		58
30	4	5	5	4	4	4	5	5	36	5		71
31	4	4	5	4	4	3	4	3	31	2		68
32	4	3	3	5	5	3	3	3	29	2		92
33	3	4	4	5	5	5	4	4	34	4		77
34	3	1	1	5	5	5	4	4	28	1		72
35	4	5	5	4	4	4	5	4	35	4		90
36	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4		85
37	1	3	3	3	4	4	5	5	28	1		68
ESTRÉS											+	DESEMPEÑO LABORAL

38	3	2	3	3	4	4	4	4	27	1		78
39	4	5	3	5	5	4	3	4	33	3		85
40	4	4	3	3	4	4	4	5	31	2		90
41	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4		97
42	1	1	1	1	1	1	4	4	14	1		52
43	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5		77
44	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4		75
45	4	4	3	2	3	4	4	4	28	1		87
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3		90
47	4	4	4	4	3	4	4	4	31	2		89
48	4	4	4	3	4	3	4	4	30	2		80
49	4	4	3	3	3	4	5	5	31	2		91
50	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5		101
51	5	5	4	4	4	3	5	4	34	4		107
52	4	4	3	4	3	3	4	4	29	2		84
53	4	4	4	4	3	4	3	4	30	2		83
54	4	4	3	3	4	4	4	4	30	2		86
55	4	3	4	4	4	4	4	4	31	2		85
56	4	4	4	4	4	4	3	4	31	2		93
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3		88
58	4	4	3	4	3	4	4	4	30	2		86
59	4	4	3	3	3	4	5	5	31	2		91
60	5	5	5	5	3	4	5	5	37	5		101
61	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5		111
62	3	4	4	4	5	5	5	4	34	4		80
63	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4		98
64	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4		96
65	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4		94
66	3	5	5	5	5	4	5	5	37	5		80
67	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5		101
68	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4		103
69	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5		105
70	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4		99
71	4	2	4	4	5	4	3	4	30	2		96
72	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4		100
73	5	4	4	4	5	5	4	5	36	5		97
74	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5		98
75	4	4	4	5	3	5	4	4	33	3		100
76	5	5	4	4	5	5	4	4	36	5		102
77	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4		99
78	4	5	5	5	4	4	4	5	36	5		92
79	3	3	3	4	4	4	5	4	30	2		88
ESTRÉS											+	DESEMPEÑO LABORAL

80	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4		94	4	
81	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4		97	4	
82	4	5	4	5	5	4	5	5	37	5		100	5	
83	5	3	5	4	5	4	5	5	36	5		100	5	
84	4	3	4	5	5	4	4	5	34	4		99	5	
85	4	4	1	4	3	4	4	4	28	1		84	2	
86	5	4	5	4	5	4	4	5	36	5		93	4	
87	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4		98	5	
88	3	4	4	5	5	5	5	5	36	5		98	5	
89	5	4	5	5	4	4	3	4	34	4		92	4	
90	4	3	4	4	5	5	4	5	34	4		93	4	
91	2	4	5	5	4	4	4	5	33	3		95	4	
92	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4		98	5	
93	4	5	4	5	4	4	4	5	35	4		99	5	
94	3	4	4	4	5	4	4	4	32	3		98	5	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de estrés y desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el área de unidad de servicios judiciales del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Poder judicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		/		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA BOLA, JOSE CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg.


03598660

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de estrés y desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el área de unidad de servicios judiciales del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Poder judicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Chacon Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister



25573328

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de estrés y desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el área de unidad de servicios judiciales del Poder Judicial del Distrito de Chimbote en el 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Poder judicial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CALDERON YARLEQUE Luis ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MDA



Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 02: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</p>	<p>Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
--	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“El estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote, 2018”, del estudiante La Torre Vergara, Mauricio Alonso

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 03: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Mauricio Alonso La Torre Vergara identificado con DNI N° 72169126
Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública
de mi trabajo de investigación titulado :
" El estrés y el desempeño laboral en los Trabajadores del Poder
Judicial del distrito de Chumbate, 2018 "
; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
Firma

DNI: 72169126

FECHA: 13 de Diciembre del 2018

ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
MAURICIO ALONSO LA TORRE VERGARA

INFORME TÍTULADO:
“EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PODER
JUDICIAL DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 03/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN