



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Estrés y rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado,  
Corte Superior de Justicia, Callao - 2019

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. María Verónica Rozas Quiñones (ORCID: 0000-0002-7403-2123)

**ASESORA:**

Dra. Eliana Soledad Castañeda Núñez (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

A mi familia, por brindarme siempre su comprensión y apoyo.

A mi amado hijo Sebastián, por ser mi aliciente y motivo de superación.

### **Agradecimiento**

A mi asesora de tesis, doctora Eliana Soledad Castañeda Núñez, por su paciencia y consejos para la culminación de esta maestría.

A las personas que me incentivaron a seguir esta maestría desde el primer día que llegue a la universidad.

## **PÁGINA DEL JURADO**

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

## Declaración de Autenticidad

Yo, María Verónica Rozas Quiñones, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI No 06801381 con la tesis titulada "Estrés y Rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao-2019".

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Ate, 18 de enero 2020



Br. María Verónica Rozas Quiñones  
DNI No: 06801381

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	12
2.2 Operacionalización de las variables	13
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
2.5 Procedimiento	18
2.6 Método de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS	32
VIII. ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable estrés</i>	14
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable rendimiento laboral</i>	15
Tabla 3	<i>Ficha técnica del instrumento de la variable estrés</i>	16
Tabla 4	<i>Ficha técnica del instrumento de la variable rendimiento laboral</i>	17
Tabla 5	<i>Consolidado de validez de instrumentos</i>	17
Tabla 6	<i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad</i>	18
Tabla 7	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>	18
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencia de la variable estrés</i>	20
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencia de la variable estrés y sus dimensiones</i>	21
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencia de la variable rendimiento laboral</i>	22
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencia de la variable rendimiento laboral y sus dimensiones</i>	23
Tabla 12	<i>Correlación de Spearman entre la variable rendimiento y estrés</i>	24
Tabla 13	<i>Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento de tarea</i>	25
Tabla 14	<i>Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento contextual</i>	25
Tabla 15	<i>Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento organizacional</i>	26

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	20
<i>Figura 2</i>	21
<i>Figura 3</i>	22
<i>Figura 4</i>	23



## **Resumen**

La presente investigación lleva por título: “Estrés y Rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao-2019”; tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables de estudio, en cuanto a la metodología, es una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de los Juzgados de Paz letrado del Callao, con un muestreo no probabilístico, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, escala de Likert, uno para medir el nivel de estrés y el otro para medir el rendimiento laboral, validados a través del juicio de expertos, aplicándose para su confiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.756 y de 0.803 respectivamente y para la prueba de hipótesis se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman. Analizados los resultados encontrados, se llegó a la conclusión que el rendimiento está relacionado con el estrés en los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado con una correlación de Spearman = -0,517 y  $p = 0,00$ .

***Palabras claves:*** Estrés, rendimiento laboral

### **Abstract**

The present investigation is entitled: "Stress and Performance of the workers of the Law Courts of Justice, Superior Court of Justice, Callao-2019"; The objective was to determine the relationship between both study variables, in terms of methodology, it is a basic research, with a quantitative approach, of non-experimental design, at a correlational level. The population was made up of 60 workers from the Callao Law Courts of Peace, with a non-probability sampling, to whom two questionnaires were applied, the Likert scale, one to measure the level of stress and the other to measure job performance, validated through expert judgment, applying the Cronbach's alpha coefficient for its reliability, whose value was 0.756 and 0.803 respectively, and the Spearman Correlation Coefficient was used for the hypothesis test. Analyzing the results found, it was concluded that the performance is related to stress in the workers of the Magistrates' Courts with a correlation of Spearman = -0.517 and  $p = 0.00$ .

**Keywords:** Stress, work performance

## **I. Introducción**

Numerosas investigaciones a nivel mundial, coligen que el estrés ha pasado a conformar una parte importante de la vida cotidiana, como es el caso de la vida del trabajador japonés, la cual es sumamente estresante, toda vez que trabajan durante largas jornadas, tienen pocos días de vacaciones, sufren de presiones por la jerarquía de una sociedad vertical, así como el autoritarismo que las elites ejercen sobre los subordinados para mantener la estabilidad de su sistema, como consecuencia de todo ese estrés, surgió el fenómeno de la muerte por estrés laboral o exceso de trabajo conocido como “karoshi”, siendo este fenómeno reconocido legalmente por el Ministerio de Sanidad japonés (Ke 2012); así también, Insight (2013) menciona que en Europa se estimó que el 10% de las enfermedades laborales se relacionan con el estrés ocasionando una pérdida de 20 millones de euros anuales, por su lado, Juel (2006) estima que los costes anuales que se atribuyen a la tensión en el trabajo en Dinamarca fluctúan entre 2,300 y 14,700 millones DKK; y, Chandola (2010) indicó que el 35% de las quejas por salud de los trabajadores son causados por el estrés, estos datos serán importantes para construir una justificación económica para la futura gestión y la prevención del estrés en los centros laborales a nivel mundial.

Acercándonos más, en el caso de Latinoamérica, la mayoría de los empresarios se orientan en el aumento de la productividad, sin preocuparse por la excesiva carga laboral que tienen los servidores. El cansancio, las dolencias y el peligro de perder buenos colaboradores por la imprudencia de las empresas en dar un buen trato, es una falla de la mayoría de estas, toda vez que creen que, al aumentar las horas de trabajo, conseguirán mayor rendimiento laboral (Bambula 2016). En el Perú, según informes de salud, aproximadamente el 60% de los peruanos padecen de estrés y el 70% de servidores sufren de estrés laboral. La Organización Mundial de salud señala que las personas pueden sufrir de estrés entre los 25 a 40 años, porque es cuando las personas contraen mayores obligaciones. Las secuelas del estrés laboral varían de acuerdo a los niveles de ansiedad que tiene cada persona. Niveles muy altos de estrés podrían deteriorar las funciones cognitivas, como la capacidad de observación, de concentración, el análisis y asociación de ideas, lo que repercute en su efectividad laboral.

La presente investigación está enfocada en los Juzgados de Paz Letrado, toda vez que ante estos juzgados giran los procesos de alimentos, los cuales según las estadísticas en el

Poder Judicial, cada año se incrementan las demandas por omisión a la pensión alimenticia y por ende la carga procesal aumenta incrementándose el nivel de exigencia sin que existan los recursos adecuados para dar cuenta de estas y otras demandas con la celeridad que la ameritan, como son: El tiempo, la infraestructura, la cantidad y calidad de personal adecuado, lo cual conlleva a un decaimiento de las labores organizacionales provocando múltiples problemas por el desgaste de los servidores judiciales, sufriendo estos estrés laboral muy alto, desencadenando una serie de alteraciones que afectan su rendimiento, ocasionando retardo en la administración de justicia y el incumplimiento de los plazos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, existiendo en la actualidad una dilación en la emisión de sentencias en los procesos de alimentos, vulnerándose derechos fundamentales de los menores alimentistas

En el caso de la entidad objeto de estudio, existe escaso número de personal en los Juzgados, por lo cual la presión es excesiva, generando un sentimiento de sobreesfuerzo, afectando negativamente a los servidores judiciales; asimismo, existen los conflictos interpersonales e inestabilidad laboral, provocando sensaciones de intranquilidad, alarma, frustración e irritación, lo cual indiscutiblemente baja el rendimiento laboral, los trabajadores tienen la sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensados como corresponde; toda vez que, a fin de reducir la carga procesal se quedan fuera del horario de trabajo como también trabajan los fines de semana. En el Poder del estado, mediante el cual se debe impartir justicia con celeridad, se observan diversos problemas respecto al estrés producido en gran parte por la excesiva carga procesal, el mismo que influye de manera directa al rendimiento laboral de los trabajadores judiciales; en ese sentido, es importante conocer la carga procesal que soportan los juzgados del Poder Judicial del Callao, siendo preciso señalar que mediante R.A. N° 287-2014-CE-PJ manifestada por el Consejo Ejecutivo, se estableció autorizar el estándar de carga procesal de los expedientes, que giran ante los juzgados, de acuerdo a la instancia y especialidad que pertenecen; sin embargo, dicha disposición no se cumple, toda vez que la mayoría de los juzgados de la entidad objeto de estudio sobrepasan excesivamente el estándar de carga procesal conforme a lo establecido en la Resolución Administrativa antes mencionada; siendo esta una de las principales causas desencadenantes del estrés de los servidores de este poder del estado. El presente trabajo procura definir la vinculación entre la variable estrés y la variable rendimiento laboral, a fin de proponer una alternativa de solución para que el estrés disminuya y así poder mejorar el rendimiento de dichos trabajadores.

La presente investigación debe estar apoyada por artículos e investigaciones que traten de la misma materia o de las variables, permitiéndonos conocer el procedimiento que han seguido los autores; en ese sentido, verificamos que existen antecedentes nacionales e internacionales, que pueden poseer una unidad de análisis diferente; no obstante, favorecerán de alguna manera a discernir mejor el problema, se consideró a nivel nacional el estudio realizado por Tello (2018), consideró como finalidad principal, definir la relación que existió entre sus dos variables de estrés y desempeño laboral, fue un estudio de tipo básico, el enfoque fue cuantitativo, de un diseño no experimental, de nivel correlacional, la población objeto de estudio fue de 120 servidores; asimismo, el investigador llega a la conclusión que en la primera variable tiene una relación indirecta con la segunda, en cuanto a la variable estrés indica que el 70.83 % de la población sufre un nivel bajo de estrés y el 29 % tiene estrés muy alto, en lo referente a la variable de desempeño laboral el 6,67% de los trabajadores encuestados tienen desempeño laboral medio y el 43,33 % tienen de desempeño.

Rupay (2015), tuvo como propósito principal precisar el vínculo que existió entre el estrés y el rendimiento laboral de los servidores, trabajo con una población de 30 servidores, en su metodología uso un enfoque cuantitativo, su diseño utilizado fue no experimental y un de corte transversal, uso el método hipotético deductivo, uso la escala de likert, demostró que su variable estrés se vincula de manera importante con el rendimiento laboral de los servidores, toda vez que obtuvo como valor  $p=0.044 < 0.005$ . Apaza (2018) en su investigación, tuvo como finalidad precisar el vínculo entre el estrés y el rendimiento laboral de los servidores, su estudio tuvo un diseño transversal, realizo encuestas a una población censal de 36 trabajadores, en sus resultados de estudio señala que existió una vinculación inversa débil entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores, confirmando que los mismos presentan un estrés leve y su rendimiento laboral fue alto, la conclusión general a la que llega es que existió relación negativa entre la despersonalización y el rendimiento laboral.

Yucra (2016), en su trabajo de investigación, tuvo como finalidad conocer el vínculo que existió entre sus variable estrés y desempeño laboral de los servidores públicos, utilizó el método correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, el investigador laboro con una población de tipo censal, el resultado de su investigación demuestra que existió relación directa entre el estrés y el desempeño laboral de los servidores, al respecto,

señala que los trabajadores en distintos ámbitos de su vida, se ven sujetos a diferentes imposiciones que les genera alto estrés, lo cual repercute con el desempeño laboral afectando significativamente a su centro laboral. Florian (2017) en su investigación sobre satisfacción laboral, señaló como su propósito general determinar la relación que existió entre sus dos variables objeto de estudio, trabajo con una población censal de 60 trabajadores, en la cual uso como muestra la población total; en ese sentido, los resultados conseguidos a través de las encuestas ejecutadas, se calcularon en base a las dimensiones e indicadores propuestos en la investigación según la cada variable, el autor llega a la conclusión que existió estrés a una nivelación media y satisfacción laboral; asimismo, el autor señala que existió correlación negativa baja y que no hay significancia en tanto que la correlación es de 0.124,  $p=0,344$ ,  $p>0,05$ . De otro lado, a nivel internacional López (2015) en el trabajo denominado desempeño laboral y nivel de estrés en los trabajadores del hospital Almanzor, tuvo como finalidad interpretar el vínculo entre sus variables desempeño laboral y estrés en los mencionados trabajadores. El tipo de investigación utilizada por el autor fue cuantitativa, de un diseño descriptivo de regresión y de corte transversal, su población de estudio estuvo compuesta por las trabajadoras medicas; asimismo, utilizo dos cuestionarios para su recolección de datos, llega a la conclusión que el 94% de la población tuvo un desempeño alto y el 5.19% desempeño laboral bueno, el nivel de estrés de las trabajadoras fue bajo, se llegó a la conclusión que la variable estrés no determina a la variable desempeño; en ese sentido señala que aun cuando se diera una variación en el nivel de estrés no habría una consecuencia significativa en el desempeño de la población materia de estudio.

Iza (2016) realizó un estudio sobre estrés y desempeño laboral de los trabajadores, su finalidad fue precisar la relación que existió entre sus variables estrés y desempeño laboral, usó el método correlacional; asimismo, la población objeto de la investigación fue con 66 trabajadores, utilizo dos cuestionario a fin de obtener sus resultados, por el cual se confirmó que el estrés si se relaciona con desempeño de los trabajadores, influyendo en los mismos debido a diversos factores, entre ellos la presión laboral y la inestabilidad laboral; asimismo, se llegó a la deducción que el estrés tiene una influencia directa en el desempeño de los servidores del área administrativa de la empresa, perjudicando al personal y desfavoreciendo el mejoramiento continuo de la organización. León (2017) en su artículo científico tuvo como finalidad, determinar el vínculo entre Clima organizacional y estrés en instituciones del sector público, su metodología fue descriptiva correlacional, su diseño fue

no experimental, trabajo su investigación con 28 servidores de la Institución Prestadora de Salud de Colombia y 26 trabajadores del ambulatorio de Camaná en Venezuela, uso las encuestas para la recolección de datos, en sus los resultados se evidencio que existe una correlación positiva débil, indico que los valores de una variable pueden incidir en el comportamiento de la otra variable. Bonilla (2016) en su estudio respecto al estrés y desempeño laboral, tuvo como finalidad precisar el vínculo que existió entre las dos variables antes señaladas, el enfoque usado fue el cuantitativo, el diseño utilizado por el autor fue de método correlacional, su diseño fue no experimental, el investigador laboro con 50 trabajadores, llego a la deducción que el estrés afecta directamente el desempeño laboral de los servidores, afectando significativamente a los mismos, respecto a ello, se observó que existe alto estrés laboral, lo cual ocasiona problemas de salud en cada uno de sus colaboradores.

Santamaría (2016) en su estudio, tuvo como propósito conocer la relación que existió entre las variables así como saber cómo afectan en los individuos, en el estudio se usó un enfoque cuantitativo, el corte fue transversal y diseño no experimental y con alcance descriptivo correlacional, su población estuvo conformada por 42 trabajadores, luego de procesar los resultados se evidencio que un porcentaje importante de trabajadores tienen un nivel moderado de estrés, el nivel de ansiedad es leve y casi la mitad de trabajadores tiene un desempeño laboral bueno, en lo referente a la relación estadística entre las variables no existe, sin embargo se encontraron resultados importantes obtenidos del análisis descriptivo ya que se evidencio que los empleados del área de administración que presentaron niveles menores de estrés y ansiedad tuvieron mejores niveles de desempeño laboral.

Para las variables del presente estudio estrés y rendimiento laboral, existen infinidad de definiciones dentro de la literatura científica, en el presente trabajo, para la variable de rendimiento laboral, se tomaron en cuenta las definiciones de Salgado y Cabal (2011), los autores llegan a la conclusión que las investigaciones empíricas han demostrado que el dominio del rendimiento laboral es multidimensional, conceptualizan al desempeño laboral como un grupo de comportamientos que son importantes para los objetivos de una organización; en ese sentido, señalan que el desempeño laboral tiene como característica principal que las conductas tienen que estar bajo control de las personas; por lo cual, separo las ideas de desempeño laboral y productividad, siendo la productividad un resultante del desempeño laboral. De conformidad con las diversas propuestas teóricas coligen que las

grandes dimensiones del desempeño laboral son: Desempeño de tarea, desempeño de contexto y conductas contraproducentes. Siendo que en el desempeño de tarea y desempeño de contexto incluyen conductas positivas en favor de la organización; sin embargo, en la última incluye comportamientos opuestos a los intereses de la organización; empero, debido a la naturaleza dimensional de los factores, la dimensión de conductas contraproducentes se vio de manera positiva; por lo cual, los investigadores la re denominaron desempeño organizacional, refieren que las tres dimensiones son entes desiguales, pero guardan una relación entre sí, empero cada una de ellas delimitan un espacio particular del dominio del desempeño. Por otro lado, Aguinis (2007), en relación al rendimiento indica que es la conducta apropiada de los servidores, la misma que es evaluable porque sus comportamientos se pueden juzgar de manera positiva, neutral o negativo para la efectividad individual y organizacional, esto quiere decir que el valor de sus comportamientos puede variar en función de que si contribuyen habia los logros de objetivos individuales, organizacionales o de unidad; así también señala que el rendimiento es multidimensional, toda vez que hay diferentes tipos de comportamientos que tienen la capacidad de avanzar u obstaculizar los objetivos de la organización. El autor señala que hay dos dimensiones como el desempeño contextual y desempeño de tarea, los cuales deben considerarse independientemente porque no necesariamente ocurren a la par.

Rapp, Bachrach & Rapp (2013) señalaron que la evaluación del desempeño laboral establece un proceso a través del cual se aprecia el rendimiento laboral del trabajador con base a políticas y procedimientos muy bien definidos; así también, consideró a la evaluación del desempeño laboral como una forma de medición de la conducta en el trabajo y el logro de los objetivos. Cabe señalar que el trabajo se apodera de una parte muy importante de la vida de la gran mayoría de personas a nivel mundial, toda vez que pasan muchas horas de la semana en sus centros laborales más que en sus propios hogares o disfrutando del tiempo libre con la familia, convirtiéndose en un factor muy importante a la hora de estudiar la estructura de la vida las personas en la edad adecuada para trabajar (Gill, 1999); en ese sentido, es preciso mencionar que a pesar satisfacer necesidades, el trabajo se considera como una obligación así tanto como una necesidad, frecuentemente los puestos de trabajo fueron diseñados basándose solamente en criterios de bajar los costos a efecto de que la empresa sea la más beneficiada, sin pensar en las necesidades y suplicios que pudieran tener los trabajadores como es el caso de la población objeto del presente estudio; toda vez que,



la mayoría de los trabajadores vienen realizando labores sobrehumanas para cumplir con sus deberes; sin embargo, para beneficio de los servidores, no solamente del sector público, sino también en el sector privado, los aspectos laborales como la satisfacción, las condiciones de trabajo y las necesidades de los servidores están atrayendo con mucha fuerza el foco de atención de investigadores (Jaén 2010).

Asimismo, Sebastián Gabini (2018), en su libro titulado *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral*, señaló que el rendimiento es un conjunto de conductas que son importantes para el objetivo trazado de la organización (Murphy 1990); en ese sentido, luego de analizar diversas propuestas teóricas, el autor sugirió que las principales dimensiones del rendimiento laboral serían las siguientes: Rendimiento de tareas, Rendimiento Organizacional y rendimiento contextual. Estos tres factores vienen a ser entidades diferenciadas las cuales guardan cierta relación entre sí, no obstante, cada una de estas dimensiones delimita un espacio propio del dominio del rendimiento laboral; siendo preciso mencionar que el autor se enmarca en la teoría del rendimiento de Koopmans (2014).

En cuanto a la dimensión de rendimiento de tareas, el autor incorporó las competencias del puesto, esto es las capacidades, los conocimientos y las habilidades; en la dimensión del rendimiento contextual, incorporan la actitudes, como es la orientación a la calidad, servicio y orientación a los usuarios y/o ciudadanos; y en cuanto al rendimiento organizacional incluye las competencias como el mantenimiento voluntario del desempeño laboral, la calidad del trabajo, la asistencia al mismo y el uso eficiente del tiempo. En ese sentido, el rendimiento de tarea conlleva el logro del deber así como de las tareas específicas a la explicación del trabajo (Murphy 1990); siendo ello así, se vincula con el núcleo técnico del centro laboral, en otras palabras las actividades indirecta o directamente vinculadas con la conversión de los recursos en productos aptos para el intercambio económico (Borman & Motowildo 1993); en ese sentido, se colige que las actividades técnicas necesitan de las habilidades, las capacidades y el conocimiento, dicho de otra manera, las actividades comúnmente se encuentran incorporadas dentro de las descripciones formales del trabajo (Motowildo & Van Scotter 1994).

El rendimiento contextual son comportamientos cooperativos o de apoyo que tienen efectos positivos para la empresa, aunque no son debidamente exigidos ni recompensados. Por su parte Smith, Organ y Near (1983) difundieron el término comportamiento de ciudadanía organizacional, definiéndolo como el comportamiento individual, el cual es extra

papel, no es claramente reconocido por el sistema formal de la recompensa, esto quiere decir que no es remunerado; sin embargo impulsa el efectivo funcionamiento de la empresa, algunos modelos del rendimiento contextual incluyen ayudar a los colegas, desempeñar actividades extra papel, cumplir las normas del centro laboral, actuar de acuerdo a los procedimientos organizacionales (Van Dyne & LePine 1998). Katz y Kahn (1978) los nombraron como comportamientos extra papel y George y Brief (1992) los clasificaron como espontaneidad organizacional.

En cuanto al desempeño organizacional, Gopalakrishnan (2010) consideró que tiene muchas definiciones, entre las que se incluyen: eficiencia, efectividad y satisfacción del empleado. De otro lado, Kiker & Perry (2013) y Pulakos & O'leary (2011) han destacado que el rendimiento en la tarea así como el rendimiento contextual contribuyen a la efectividad de una organización entendida como productividad, calidad e innovación, estos autores señalan que las competencias de desempeño organizacional y desempeño contextual son usuales a todos los puestos de trabajo sin discriminación, mientras que dimensiones de desempeño de tarea, con excepción de conocimientos técnicos y productividad; esto quiere decir calidad y cantidad del trabajo, son propios para los diferentes grupos de trabajo.

Por otro lado, en cuanto a la variable estrés, se tomó en cuenta a Robbins y Judge (2013), quienes refirieron que el estrés laboral es una causa psicológica en forma desagradable la cual ocurre como réplica a factores de ambiente, por las incertidumbres políticas, económicas, cambios de tecnología y factores organizacionales; causas personales por inconvenientes familiares, económicos. Siendo ello así, los autores llegan a la deducción que el estrés laboral es la contestación del organismo ante una circunstancia de provocaciones, encontrándose relacionados a la función tanto fisiológica como psicológica del individuo, esto sucede cuando la persona realiza sus labores bajo mucha presión, también cuando se hallan factores grupales, extra organizacionales e individuales, lo cual acarrea a una reacción que sufren los trabajadores a nivel individual, a nivel organizacional y a nivel de entorno.

De lo precedentemente relatado, se colige que la calidad de vida laboral está asociado al estrés laboral y a sus resultados, ya que el mismo daña la salud mental y física de los servidores, incidiendo sobre su rendimiento laboral, por lo cual se colige que el menoscabo en la salud del trabajador impacta de manera directa a la organización que lo contrata Savio (2008); en ese sentido, se observa que los trabajadores encuestados sufren de estrés debido

a diversos factores los cuales inciden de manera negativa en su rendimiento laboral. Asimismo, el autor señaló que, aunque el estudio del estrés, y del síndrome de burnout, obtuvo una predominante envergadura en los últimos años, es importante desplazar a la práctica los hallazgos teóricos realizados. Cuando se han reconocido los desencadenantes del síndrome de burnout en los ambientes de trabajo, resulta necesario encajar en estos, los cambios convenientes para disminuir los riesgos de aparición del mencionado síndrome, señaló que es importante implementar tácticas a nivel de relaciones personales, soporte social en el trabajo y las medidas necesarias organizacionales, como diseñar nuevamente la realización de tareas, definir nuevamente los roles con claridad, mejorar la comunicación, aumentar la participación en la toma de resoluciones y otros, que deben empezar desde la organización. Aunque en muchos centros laborales se traslade equivocadamente al trabajador el compromiso de hallar una solución al problema instalado.

Así también, respecto al estrés, Sue (2010) señaló que es un conjunto de estímulos; respecto a ello, mencionó que en un conjunto de estímulos hay ciertas condiciones ambientales que ocasionan sentimientos de tensión percibiéndose como peligrosas, esos sentimientos de tensión fueron denominados estresores, esta idea de estrés como estimulación dañina que percibe el organismo se relaciona frecuentemente con el bienestar, así como con la salud.

En el presente estudio, respecto a la variable estrés, se tomó en cuenta la teoría de Chiavenato (2015), el cual determinó al estrés como una condición inherente a la persona en la vida moderna; al respecto, señaló que, las necesidades; así como las exigencias, las urgencias, los plazos que se tienen que satisfacer, los retardos, los objetivos, la falta de medios así como de recursos, las indefiniciones y exigencias incitan que los seres humanos estén siempre expuestos al estrés; respecto a las causas del estrés, el autor señala entre las principales la sobrecarga laboral, la urgencia, la falta de tiempo, la supervisión de poca calidad, la incertidumbre política, la autoridad inapropiada para delegar funciones, cambios de organización, frustración. En ese sentido, el autor adapta la teoría del Síndrome de Adaptación de Hans Selye (1992), el cual mencionó que el individuo reacciona ante el estrés mediante las fases de alarma (el individuo percibe la amenaza), resistencia (el individuo se hace resistente a la presión de la amenaza) y agotamiento (el individuo estuvo expuesto al estrés largo tiempo y entra a la fase de agotamiento); en esa línea de ideas, señala que hay tres tipos de factores que podrían causar estrés siendo uno de estos el factor ambiental, los

factores organizacionales y los factores individuales, los cuales actúan como fuentes potenciales del estrés, asimismo, señala que la tensión puede presentarse dependiendo de las diferencias individuales como los rasgos de personalidad o la experiencia laboral, en ese sentido, cuando un ser humano atraviesa por una situación de tensión puede mostrar síntomas psicológicos, físicos o conductuales.

En la dimensión de estrés a nivel organizacional, es preciso señalar que en una organización abundan los factores que ocasionan estrés, como son las presiones de los superiores para no cometer errores, terminar las tareas delegadas en un tiempo muy limitado, un superior demasiado exigente e insensible, y colegas irritantes; asimismo, Robbins (2013) menciona que el estrés a nivel organizacional es desarrollado a consecuencia de las altas demandas de las tareas, encontrándose inmersas en ellas, la comunicación, las relaciones interpersonales, la estructura organizacional, la sobrecarga laboral, la misma que si no es tratada en su debido momento podría ocasionar depresión, ansiedad, la insatisfacción laboral causando esto graves enfermedades que en algunos casos podrían causar la muerte de los trabajadores, en los indicadores de la presente investigación relacionada al estrés, se han tomado en cuenta las relaciones interpersonales, la comunicación y la recarga laboral. En la dimensión de Estrés a nivel individual, el autor señala que un trabajador labora entre cuarenta y cincuenta horas semanales, pero los problemas personales que enfrentan en las otras 120 horas restantes en la semana se ven reflejadas en el centro laboral, por lo cual se estaría incluyendo los factores de la vida íntima del trabajador, más aún los problemas de economía y las particularidades relacionadas a la personalidad de cada individuo.

Y en la dimensión a nivel entorno, señaló que es la incertidumbre económica y política, lo cual significa que las estrategias y políticas planificadas e la institución como las reglas burocráticas, la amenaza competitiva la minoración de personal y la rotación del mismo; en ese sentido, se colige que el estrés a nivel entorno es un elemento muy significativo, toda vez que está relacionado a la economía del país, el cambio de jefaturas, por lo cual el trabajador se encontraría con una inseguridad a perder el trabajo y de los problemas que ello acarrearía.

Teniendo en cuenta los antecedentes, así como el problema general, cabe plantear la formulación del problema, siendo este el siguiente ¿Cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado del Poder Judicial

del Callao, 2019?, y los problemas específicos son los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el rendimiento de tareas, el rendimiento contextual y el rendimiento organizacional de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2019?

Es preciso señalar, que el estudio se justifica desde el punto de vista teórico, práctico y metodológico, los cuales se sustentan en: (a) Justificación teórica: Siendo que el fin de la presente investigación es la de reforzar las teorías, en lo referente a la relación directa entre el estrés y el rendimiento laboral; asimismo, servir de base para futuras investigaciones. (b) Desde el punto de vista práctico, la investigación procura aportar datos de investigación sobre el estrés y el rendimiento laboral a los Juzgados de Paz Letrado del Callao, determinando las conclusiones y recomendaciones que permitan reforzar y mejorar las condiciones laborales de los servidores de los mencionados juzgados; y, (c) desde el punto de vista metodológico, el presente estudio toma en cuenta el método deductivo y los datos son procesados de forma cuantitativa, se utilizó como técnica dos instrumentos adaptados al presente estudio, los cuales tienen la validez y confiabilidad, toda vez que han sido validados mediante juicio de expertos.

En ese sentido, es necesario para el desarrollo de la presente investigación plantear el objetivo general siendo el siguiente: Determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao 2019, por lo tanto se considerara los objetivos específicos como: Describir la relación que existe entre el estrés y el rendimiento de tareas, el rendimiento contextual y el rendimiento organizacional de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao 2019.

Así también, como hipótesis para el avance del presente trabajo se planteó una hipótesis general siendo la siguiente: Existe una relación inversa entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao -2019 y como hipótesis específicas las siguientes: Existe relación inversa entre el estrés y el rendimiento de tareas, el rendimiento contextual y el rendimiento organizacional de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2019.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de Investigación**

#### **Paradigma.**

El paradigma del presente trabajo fue positivista, el cual tuvo como origen el modelo de investigación utilizado para las ciencias físicas o naturales, el cual también fue aplicado para las ciencias sociales. Es preciso señalar, que este modelo sirve para comprobar una hipótesis a través de la estadística y también para determinar una variable (Ricoy, 2016, p.14).

#### **Enfoque.**

El enfoque es cuantitativo, toda vez que el estudio está centrado en aspectos observables, los mismos que pueden ser cuantificables, en ese sentido Hernández (2014) menciona que a través de la recolección de datos es posible probar hipótesis, usando las mediciones numéricas, lo cual permite ver las tendencias de un determinado comportamiento.

#### **Tipo de Investigación.**

Se trata de una investigación tipo básica, sobre ello Zorrilla y Torres (1994) indican que esta investigación tiene como objeto la búsqueda de nuevos conocimientos, los cuales explicarán y describirán diferentes fenómenos producidos en la sociedad.

#### **Nivel de investigación.**

Al tratarse de una investigación de nivel descriptiva correlacional, su objetivo es evaluar la vinculación existente entre dos o más variables. En ese sentido, primero se mide cada una de las variables presuntamente relacionada y posteriormente se mide y analiza la correlación (Noguera, 2014, p.58).

#### **Diseño.**

Diseño no experimental -Transversal. En ese sentido, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el trabajo de investigación que no es experimental no hay manejo que sea intencional ni asignación casual, esta investigación es empírica, por lo tanto, las variables independientes no son manipulables. Las deducciones respecto al vínculo entre las variables son realizadas sin influencia directa, y las mismas se ven tal como fueron dadas en su contexto natural.

Asimismo, se le considera una investigación transversal, por cuanto se recolectan los datos en determinado momento, y tiene como finalidad la descripción de las variables, así como su análisis e interrelación.

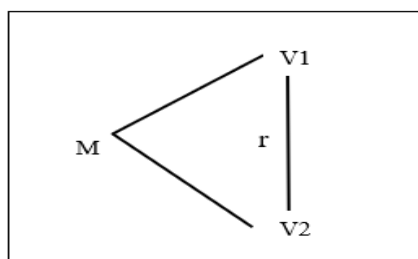


Figura 1: Diseño de investigación

Dónde:  
M: Muestra de Estudio  
60 trabajadores  
V1: Estrés  
V2: Rendimiento Laboral  
r: Relación entre estrés y  
rendimiento laboral

## Método

El método fue hipotético deductivo, toda vez que se toma en cuenta la relación entre las dos variables del presente estudio, basándose en la realización de determinadas etapas como parte integrante de un procedimiento que lleva a cabo el investigador, para obtener un conocimiento científico. Asimismo, se observa la creación de la hipótesis a partir del planteamiento del problema, luego las consecuencias de la hipótesis y luego la contrastación con los hechos y la experiencia.

## 2.2. Operacionalización de las variables

### Definición conceptual de la variable estrés.

Chiavenato (2015) determinó al estrés como una condición inherente a la persona en la vida moderna; al respecto, señala que, las necesidades; así como las exigencias, las urgencias, los plazos que se tienen que satisfacer, los retardos, los objetivos, la falta de medios así como de recursos, las indefiniciones y exigencias incitan que los seres humanos estén siempre expuestos al estrés; respecto a las causas del estrés, el autor señala entre las principales la sobrecarga laboral, la urgencia, la falta de tiempo, la supervisión de poca calidad, la incertidumbre política, la autoridad inapropiada para delegar funciones, cambios de organización, frustración.

### Definición Operacional de Estrés.

La operacionalización fue por medio de un cuestionario tipo Likert el cual tuvo 23 preguntas que está divididas en tres dimensiones con sus respectivos indicadores, cuenta con escala y valores: siempre, casi siempre, nunca y casi nunca.

Tabla 1  
*Matriz de Operacionalización de la Variable Estrés*

Dimension	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
Estrés a Nivel Organizacional	- Relaciones interpersonales.	1, 2, 3	Escala: Ordinal
	- Comunicación.	4, 5,	
	- Sobrecarga	6, 7, 8	
	- Condiciones de trabajo	9, 10	
Estrés a Nivel Individual	- Problema familiar.	11, 12, 13	Valores:
	- Problema económico	14, 15, 16	
Estrés a Nivel Entorno	- Incertidumbre económica.	17, 18	1=Nunca
	- Incertidumbre Política.	19, 20	2=Casi Nunca
	- cambio Tecnológico	21, 22, 23	3=Casi Siempre 4=Siempre

**Nota.** Instrumento basado en Chiavenato (2015) adaptado por la Autora (2020)

### Definición conceptual de la variable Rendimiento laboral

Sebastián Gabini (2018), señaló que el rendimiento es un grupo de conductas que son importantes para el objetivo trazado de la organización (Murphy 1990), luego de analizar sus propuestas teóricas sugieren que las dimensiones del rendimiento laboral serían las siguientes: Rendimiento de tareas, Rendimiento Organizacional y rendimiento contextual. Estos tres factores vienen a ser entidades diferenciadas las cuales guardan cierta relación entre sí, no obstante, cada una de estas dimensiones delimita un espacio propio del dominio del rendimiento laboral.

### Definición Operacional de Rendimiento Laboral

Cuestionario de 24 ítems que está dividido en tres dimensiones los cuales tienen sus ítems e indicadores, cuenta con escala y valores: siempre, casi siempre, nunca y casi nunca.



Tabla 2

*Matriz de Operacionalización de la Variable Rendimiento Laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala y Valores</b>
Rendimiento de Tarea	- Calidad de trabajo.	1, 2	
	- Planificación y organización del trabajo.	3, 4	
	- Orientación hacia los resultados.	5, 6, 7	
	- Trabajo eficiente.	8, 9	
Rendimiento de Contexto	- Mostrar responsabilidad y tomar la iniciativa.	10, 11, 12	Escala: Ordinal
	- Cooperación con los compañeros.	13	
	- Comunicarse de manera efectiva.	14, 15, 16	
Rendimiento organizacional	-Mantener voluntariamente el rendimiento.	17, 18	Valores:  1=Nunca 2=Casi Nunca 4=Casi Siempre 5=Siempre
	-Mantener voluntariamente la calidad en el trabajo	19, 20	
	-usar adecuadamente el tiempo y los recursos laborales.	21, 22	
	-asistir al trabajo y usar eficientemente el tiempo.	23	
	-Ritmo voluntario y eficaz del trabajo	24	

**Nota.** Instrumento basado en Sebastián Gabini (2018), adaptado por la autora (2020)

### 2.3. Población y muestra

#### Población

Sánchez y Reyes, (2015) La población viene a ser el conjunto de elementos que cuentan con características similares y se encuentra totalmente definida. (p.141), por lo que el presente estudio estuvo conformado por magistrados, especialistas legales y asistentes judiciales de los Juzgados de Paz letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao, con un total de 60 participantes regímenes laborales distintos, entre los cuales se consideró a los magistrados y servidores que desempeñan diferentes funciones en la entidad materia del presente estudio.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica.

Sánchez y Reyes (2015) afirmaron que la recolección de datos es el medio mediante el cual los investigadores proceden a recolectar información solicitada de una realidad basándose en los objetivos del estudio (p.149); en ese sentido, la tesista tomó la encuesta como medio para la recolección de información, mediante la cual aplicó a los magistrados y servidores judiciales que permitió averiguar sus niveles de estrés y rendimiento.

### Instrumento

Sánchez y Reyes (2015) refirieron que el test o cuestionario es una herramienta para acumular información con el fin de usarlos en estudio de investigación. Por lo que fue necesario tener en cuenta el objetivo de investigación con la finalidad de elegir el instrumento adecuado; fue así que se asumió el cuestionario ya que se midió el nivel de percepción de ambas variables; los dos instrumentos manejaron la escala de Likert, como se indica: 1= nunca, valor 2= casi nunca, valor 3=casi siempre y valor 4= siempre. Esto mismo se especifica en la ficha técnica de cada instrumento.

Tabla 3

#### *Ficha técnica del instrumento de la variable Estrés*

Instrumento para medir el Estrés	
Nombre del instrumento	: cuestionario para evaluar el estrés que consta de 3 Dimensiones y 23 ítems
Autor	: Chiavenato (2015), adaptado por María Verónica Rozas Quiñones (2019)
Administrado a	: 60 trabajadores de los juzgados de Paz Letrados
Tiempo de duración	: 5 a 10 minutos
Observación	: Cuestionario estructurado con 3 dimensiones

Este cuestionario contiene un total de 23 ítems, distribuido en tres dimensiones: La dimensión (I) Estrés a Nivel Organizacional, que consta de diez preguntas, la dimensión (II) Estrés a Nivel Individual consta de seis preguntas. La dimensión (III) Estrés a Nivel Entorno consta de siete preguntas, la escala valoración es de tipo likert y es como sigue: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4) y los niveles son: bajo, medio y alto.

#### Baremo de la variable

Dimensiones	Escala	Rango	Categoría
Formas de clima organizacional			Bajo
			Medio
			Alto

Tabla 4  
*Ficha técnica del instrumento de la variable Rendimiento Laboral*

Instrumento para medir el Rendimiento Laboral	
Nombre del instrumento :	cuestionario para evaluar el Rendimiento Laboral que consta de 3 Dimensiones y 24 ítems
Autor :	Sebastián Gabini, adaptado por María Verónica Rozas Quiñones (2019)
Administrado a :	60 trabajadores de los juzgados de Paz Letrados
Tiempo de duración :	5 a 10 minutos
4Observacion :	Cuestionario estructurado con 3 dimensiones

El cuestionario contiene un total de 24 ítems, distribuido en tres dimensiones: La dimensión (I) Rendimiento de Tarea, que consta de 9 preguntas, la dimensión (II) Rendimiento contextual que consta de 7 preguntas. La dimensión (III) Rendimiento organizacional que consta de 8 preguntas, la escala valoración es de tipo Likert y es como sigue: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4) y los niveles son: Alto, medio y bajo.

Baremo de la variable

Dimensiones	Escala	Rango	Categoría
<b>Formas de clima organizacional</b>			Bajo
			Medio
			Alto

### Validez

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que la validez viene a ser una propiedad que indica que un instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir; existe tres tipos de validez, la más conocida y utilizada, es la validez de contenido, que se conceptualiza cuando los ítems que la integran viene a ser una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que se mide; en este caso, los ítems del cuestionario, son un muestreo del contenido que se midió. Para que se validez se buscó a tres jueces a quienes se les presento el certificado de validación, la matriz de consistencia, el instrumento y las definiciones de las variables y las dimensiones, además de la operacionalización.

Tabla 5  
*Consolidado de la validez de los instrumentos*

Instrumentos	Dra. Castañeda Núñez Eliana	Mg. Gerson Paul Coronado Zegarra	Mag. Kelvin Key Quezada Murillo
Cuestionario de estrés	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Cuestionario de rendimiento laboral	Aplicable	Aplicable	Aplicable

## Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que confiabilidad es el nivel de firmeza de los resultados alcanzados por el equipo de personas elegidas, es una sucesión de evaluaciones tomadas en un determinado cuestionario (p.155). El cuestionario utilizado para la valoración de confiabilidad fue el Alfa de Cronbach, su consideración se ejecuta partiendo de un cálculo del vínculo promedio entre los ítems del instrumento y conforme el índice se aproxima al valor de uno, manifiesta que la confiabilidad del instrumento se acerca a su máximo valor.

Tabla 6  
*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 al 0,80	Alta
0,41 al 0,60	Moderada
0,21 al 0,40	Baja
0,01 al 0,20	Muy baja

El cuestionario de la variable estrés, se encuentra con el nivel de confiabilidad de 0.756, considerado como “confiable”, resultado obtenido luego de administrar el instrumento de los 60 servidores de los cuales, después de graficar el resultado, fueron registrados, al final fue procesado usando el estadístico de Alpha de Crombach; asimismo, en el segundo instrumento de la variable rendimiento laboral se encuentra con el nivel de 0.814.

Tabla 7  
*Coefficiente de confiabilidad*

Instrumento	elementos	Alpha de crombach
estrés	24	0.756
Rendimiento laboral	23	0.814.

### 2.5. Procedimiento

Se efectuarán los procedimientos que utilizará la investigadora para acercarse a la población e iniciar la acumulación y organización de la información para su posterior tratamiento:

- Reunión de información de los trabajadores
- Organización de cuestionarios.

- Graficación de datos en el programa SPSS
- Análisis estadístico descriptivo de las variables.
- Contrastación de hipótesis.
- Adquisición de los resultados.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Los datos conseguidos se analizaron en dos etapas, siendo la primera etapa a través de un análisis descriptivo que estudio las dos variables según sus dimensiones y en base a los resultados de frecuencia y porcentajes.

Mientras que en la estadística inferencial se selecciona el método estadístico y se comprueba la hipótesis y posterior a ello, se determinó la relación existente entre las variables. Una vez concluida la investigación, se elabora una base de datos la cual sirve para realizar un análisis estadístico.

## **2.7. Aspectos éticos**

Los datos señalados en el estudio han sido recolectados y procesados de manera fidedigna; toda vez que los mismos están fundamentados en el instrumento que fue aplicado. La investigación cuenta con la debida autorización del Administrador de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao, para la aplicación de una encuesta, a través de dos cuestionarios referidos a las variables objeto de estudio para el personal que presta servicios en los mencionados juzgados. Así también, el cuestionario fue anónimo, el respeto y no hubo prejuizgamientos. Estas encuestas tienen como finalidad decretar el vínculo directo entre el estrés y el rendimiento de los servidores que prestan servicios en los mencionados juzgados; es decir se busca determinar en cuánto influye el estrés dentro de estos juzgados, y de qué manera esto afecta al rendimiento laboral de los trabajad

### III. Resultados

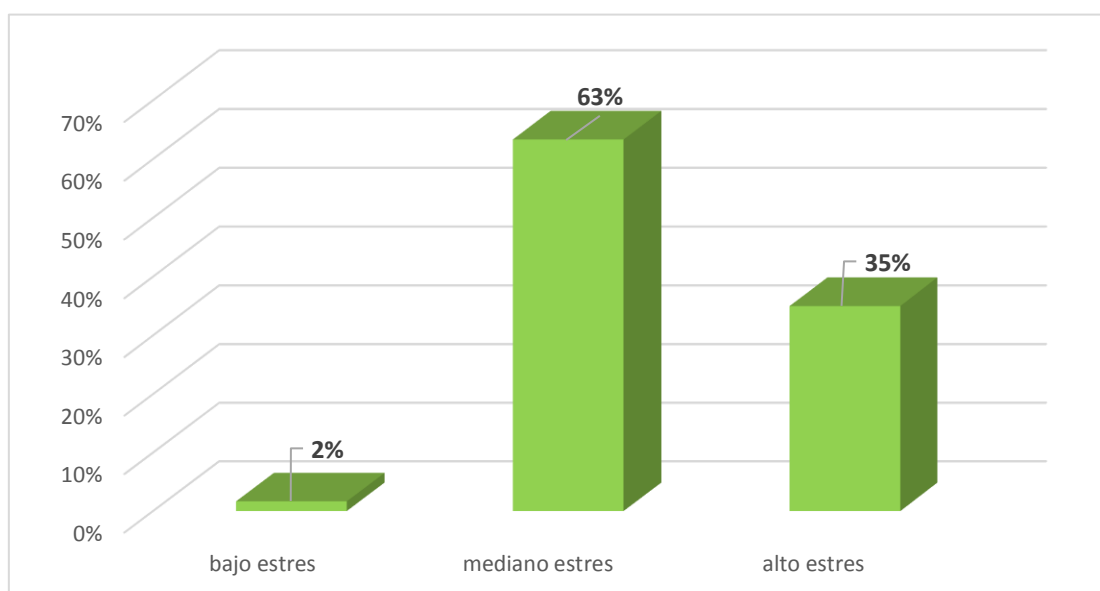
#### 3.1 Resultados descriptivos

##### Variable 1. Estrés Laboral

Tabla 8

*Distribución de frecuencia de la variable estrés*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo estrés	1	2%
Mediano estrés	38	63%
alto estrés	21	35%
Total	60	100%



*Figura 1. Porcentaje de la variable estrés*

En la tabla 8 y figura 1, se evidencia que del 100% de trabajadores, el 63% poseen un nivel medio de estrés, en tanto el 2% posee un nivel alto de estrés, lo que indica que el personal padece de estrés laboral a un nivel medio.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés según cada una de sus dimensiones*

	Estrés organizacional		Estrés individual		Estrés entorno	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo estrés	1	2%	6	10%	18	30%
Mediano estrés	17	28%	43	72%	42	70%
Alto estrés	42	70%	11	18%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

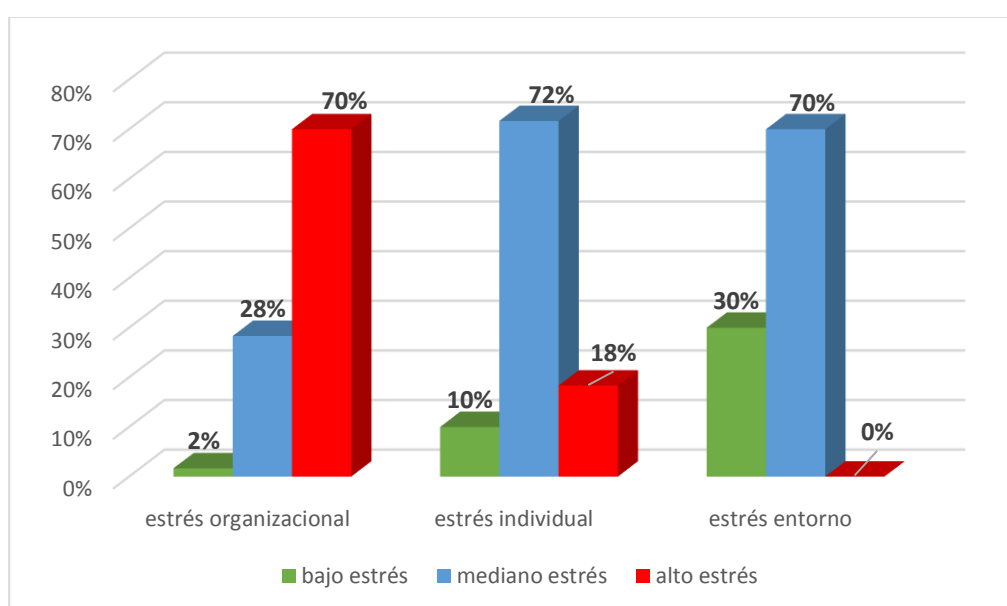


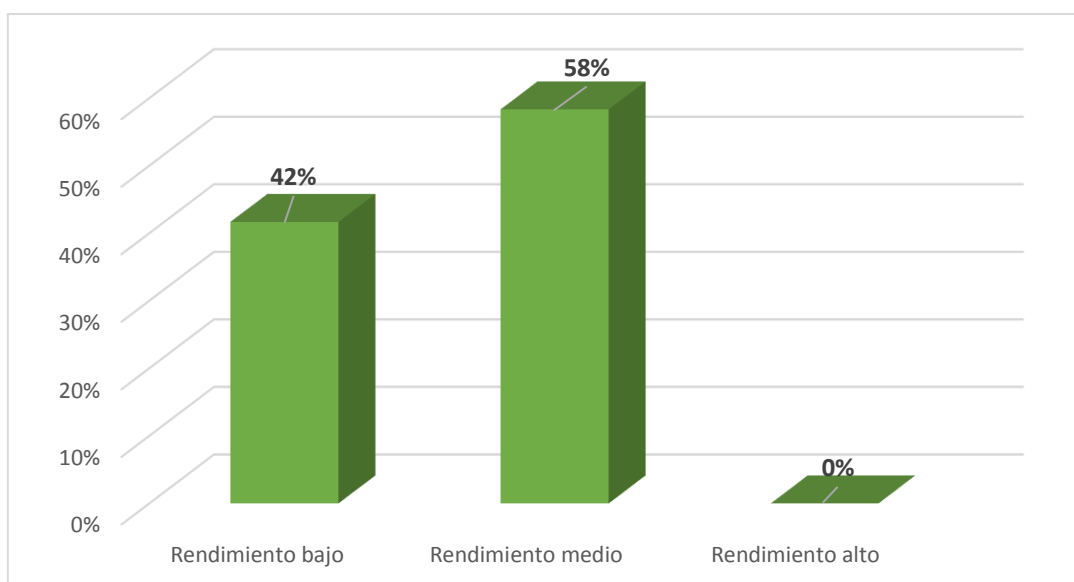
Figura 2. Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable estrés

- En la tabla 9 y figura 2 se observa que del 100% de los servidores encuestados sufren estrés a nivel organizacional el 70% tienen ALTO ESTRÉS.
- En la tabla 9 y figura 2 se observa que del 100% de los servidores encuestados sufren estrés a nivel individual el 72% tienen MEDIANO ESTRÉS.
- En la tabla 9 y figura 2 se observa que del 100% de trabajadores encuestados sufren estrés a nivel entorno el 70% tienen MEDIANO ESTRÉS.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia de la variable rendimiento laboral.*

Niveles	frecuencia	porcentaje
bajo rendimiento	25	42%
mediano rendimiento	35	58%
alto rendimiento	0	0%
Total	60	100%



*Figura 3. Porcentaje de la variable rendimiento*

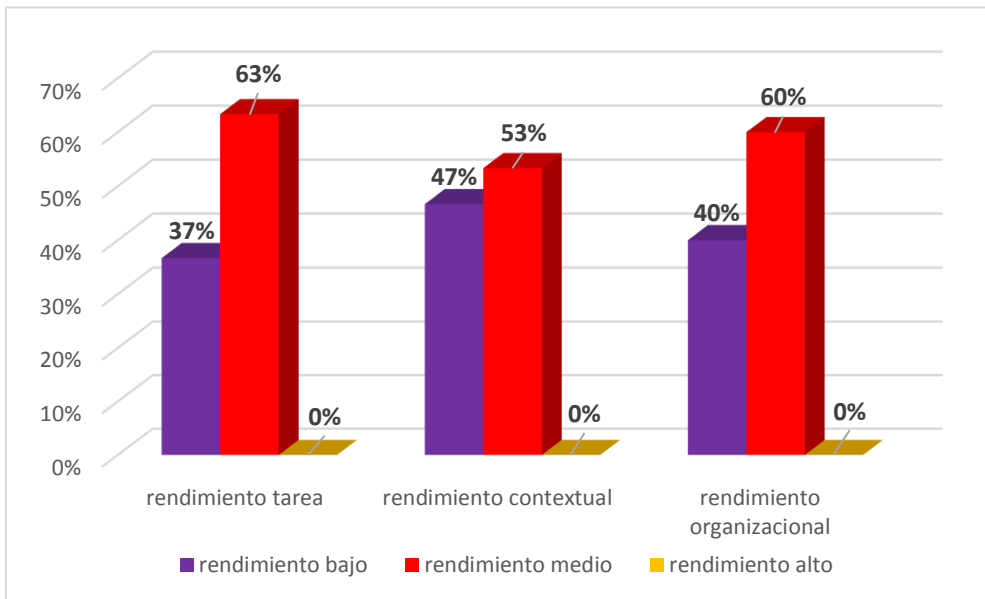
En la tabla 10 y figura 3 se observa que del 100% de trabajadores de los juzgados de paz letrado el 42 % tienen un rendimiento bajo, el 58% tiene un rendimiento medio y el 0% de trabajadores tiene un rendimiento alto



Tabla 11

*Distribución de frecuencias de la variable rendimiento según cada una de sus dimensiones.*

	Rendimiento Tarea		Rendimiento contextual		Rendimiento organizacional	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
rendimiento bajo	22	37%	28	47%	24	40%
rendimiento medio	38	63%	32	53%	36	60%
rendimiento alto	0	0%	0	0%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%



*Figura 4. Distribución porcentual de la variable rendimiento según cada una de sus dimensiones*

- En la tabla 11 y figura 4 se observa que del 100% de rendimientos a nivel tarea de los servidores encuestados el 37% tienen BAJO RENDIMIENTO.
- En la tabla 11 y figura 4 se observa que del 100% de rendimientos a nivel contextual de servidores encuestados el 47% tienen BAJO RENDIMIENTO.
- En la tabla 11 y figura 4 se observa que del 100% de rendimientos a nivel organizacional de servidores encuestados el 40% tienen BAJO RENDIMIENTO.

### 3.2 Análisis inferencial

Como las variables con las que estamos trabajando son 2 variables cualitativas ordinales en las que su distribución de frecuencias no sigue necesariamente una distribución Normal, entonces lo más recomendable es usar una prueba de correlación de Spearman.

Regla de decisión (spss)

Si  $\text{sig} > 0,05$  entonces no rechazar  $H_0$

Si  $\text{sig} < 0,05$  entonces rechazar  $H_0$

#### Hipótesis general

$H_0$ : El rendimiento no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado

$H_1$ : El rendimiento se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 12

*Correlación de Spearman entre la variable rendimiento y estrés*

		Estrés
	Coefficiente de correlación	-,517**
Rho de Spearman	De rendimiento	
	Sig. (bilateral)	0,00
	N	60

Se observa de la tabla 5 que la correlación de Spearman tiene un valor de -0,517 y  $p=0,00 < 0,05$  lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos indica que existe una correlación moderada e inversa entre el estrés y el rendimiento, es decir si aumenta el estrés disminuirá el rendimiento de los trabajadores de los juzgados de paz letrado. Entonces podemos concluir que el rendimiento está relacionado inversamente con el estrés en los trabajadores.

### Hipótesis específica 1

Ho: El rendimiento tarea no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

H1: El rendimiento tarea se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento de tarea

		Rendimiento de tarea	
		Coefficiente de correlación	-0,038
Rho de Spearman	De estrés	Sig. (bilateral)	0,773
		N	60

Se observa de la tabla 6 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,038$  y  $p=0,773 > 0,05$  lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo cual nos indica que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento tarea en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

### Hipótesis específica 2

Ho: El rendimiento contextual no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

H1: El rendimiento contextual se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento contextual

		Rendimiento contextual	
		Coefficiente de correlación	-0,102
Rho de Spearman	De estrés	Sig. (bilateral)	0,436
		N	60

Se observa de la tabla 7 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,102$  y  $p=0,436 > 0,05$  lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo cual nos indica que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento contextual en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

### Hipótesis específica 3

Ho: El rendimiento organizacional no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

H1: El rendimiento organizacional se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento organizacional		Rendimiento organizacional	
Rho de Spearman	ESTRES	Coefficiente de correlación	$-,267^*$
		Sig. (bilateral)	0,039
		N	60

Se observa de la tabla 8 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,267$  y  $p=0,039 < 0,05$  lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos indica que existe una correlación moderada e inversa entre el estrés y el rendimiento organizacional, es decir si aumenta el estrés disminuirá el rendimiento organizacional de los trabajadores encuestados. Entonces podemos concluir que el rendimiento organizacional está relacionado inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

#### **IV. Discusión**

La finalidad del presente estudio es determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao 2019, está basada en la problemática que fue encontrada en los mencionados juzgados debido a que el estrés afecta al rendimiento de los servidores, para lo cual se utilizó la técnica estadística predictiva con SPSS, la misma que permitió determinar la frecuencia y los porcentajes de la variable estrés y sus dimensiones de estrés a nivel individual, a nivel organizacional y a nivel entorno; asimismo, permitió determinar la frecuencia y los porcentajes de a variable rendimiento laboral y sus dimensiones de rendimiento de tarea, rendimiento de contexto y rendimiento organizacional; así también, se determinó el coeficiente de correlación de Rho Sperman entre las dos variables y sus dimensiones; en ese sentido, se observa que los resultados obtenidos en el análisis inferencial nos indica que existe una correlación moderada entre las dos variables objeto de estudio, por lo cual su vínculo es significativo, esto quiere decir que el estrés si influye directamente en el rendimiento de los servidores encuestados, los mencionados resultados nos muestra la importancia que tiene conocer el nivel de estrés que podrían estar sufriendo estos servidores, lo cual viene afectando en su rendimiento laboral.

En la presente investigación, para el estudio de la variable estrés se aplicó la teoría de Chiavenato (2015) quien refiere que el estrés es una condición inherente a la persona en la vida moderna; al respecto, señala que las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos que se tienen que cumplir, los retardos, la falta de medios, las metas así como de recursos, las indefiniciones y exigencias incitan que las personas estén expuestas al estrés; y, la teoría aplicada para la variable rendimiento laboral fue realizada por Sebastián Gabini quien define al rendimiento laboral como un grupo de comportamientos que son importantes para los objetivos de una determinada organización; en ese sentido, según los resultados de la hipótesis general, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman encontrado entre el estrés y el rendimiento laboral tiene un valor de  $-0,517$  y  $p=0,00 < 0,05$  lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos indica que existe una correlación moderada e inversa entre el estrés y el rendimiento, es decir si aumenta el estrés disminuirá el rendimiento de los trabajadores encuestados, tal como se indicó en el párrafo precedente.

En esa línea de ideas, se observa que los resultados que se obtuvieron en el presente estudio son parcialmente acordes con la investigación nacional realizada por Yucra (2016); toda vez que en su estudio demuestro el p valor  $< 0,05$ , y su valor encontrado fue  $r=817$  permitiendo aceptar la hipótesis de la investigadora y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existió un vínculo significativo entre sus dos variables; siendo ello así, se colige que ambas investigaciones demostraron que existe una correlación significativa entre sus variables; en el mismo orden de ideas, los autores internacionales como Iza (2016) en su trabajo de investigación, se comprobó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los colaboradores debido a diversos factores, entre ellos la presión laboral y la inestabilidad laboral; asimismo, llega a la conclusión que el estrés tiene una influencia directa en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa, perjudicando al personal y desfavoreciendo el mejoramiento continuo de la organización; en tanto, Bonilla (2016) llego a la conclusión que el estrés laboral afecta directamente el desempeño laboral de los trabajadores, afectando notoriamente a la unidad educativa y a cada uno de los miembros de esta, respecto a ello, se observó que existe un nivel alto de estrés laboral, lo cual ocasiona problemas de salud; finalmente, Tello (2018) en su trabajo de investigación, llego a la deducción que el estrés tuvo una relación indirecta con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro juvenil, en cuanto a la variable estrés indica que el 70.83 % de la población sufre un nivel bajo de estrés y el 29 % tiene un alto estrés, en lo referente a la variable de desempeño laboral, el 6,67% de los trabajadores encuestados se ubican en un nivel medio de desempeño laboral y el 43,33 % tienen un nivel alto de desempeño laboral

De lo precedentemente relatado, se observa que tanto autores nacionales e internacionales, coinciden en que el estrés afecta a los trabajadores de las empresas en las cuales laboran, lo cual conlleva a que el rendimiento de los mismos se vea afectado; sin embargo hay autores que llegan a conclusiones contrarias tales como Santamarina (2016), luego de procesar los resultados se evidencio que un porcentaje importante de trabajadores tienen un nivel moderado de estrés, el nivel de ansiedad es leve y casi la mitad de trabajadores tiene un desempeño laboral bueno, en lo referente a la relación estadística entre las variables no existe; así también, López (2015) señalo que el 94% de la población tuvo un desempeño laboral alto y el 5.19 % un desempeño bueno, el nivel de estrés de las encuestadas es bajo, se llega a la conclusión que la variable independiente no determina a la variable dependiente, por lo que aunque si se diera un cambio en el nivel de estrés no habría un efecto significativo en el desempeño de la población materia de estudio y Florián (2017), llega a la

conclusión que existe un nivel medio de estrés laboral y satisfacción laboral, existiendo una correlación negativa débil y no hay significancia en tanto que la correlación es de 0.124,  $p=0,344$ ,  $p>0,05$ ; al respecto, se colige que estos últimos autores coinciden en que el estrés no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, con relación a la hipótesis específica 1 de la presente investigación, se observa que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,038$  y  $p=0,773 > 0,05$  lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo cual nos indica que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento tarea en los trabajadores de los juzgados de paz letrado, lo cual coincide con Rupay (2015), toda vez que en la hipótesis específica 1 de su investigación denominada Estrés en el trabajo y rendimiento laboral en el personal de la Municipalidad del Centro Poblado de Chechen-2018, llega a la conclusión que no existe relación entre el estrés y el rendimiento de tarea, en tanto que  $p=0.310 > 0.05$ , aceptándose la hipótesis nula, esto quiere decir que en ambas investigaciones la relación es indirecta

En cuanto a la hipótesis específica 2, se observa de la tabla 7 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,102$  y  $p=0,436 > 0,05$  lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo cual nos indica que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento contextual en los trabajadores de los juzgados de paz letrado, este resultado, lo cual también coincide con Rupay (2015); toda vez que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento contextual en los trabajadores de la Municipalidad dado que  $p=0.686 > 0.05$

Con respecto a la hipótesis 3, se indicó que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,267$  y  $p=0,039 < 0,05$  lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna así mismo. León (2017) en su artículo presentó sus resultados y se evidenció que existe una correlación positiva débil, indico que los valores de una variable pueden incidir en el comportamiento de la otra variable., coincidiendo con los resultados del trabajo, que mostro bajo el nivel de correlación, entendiéndose que no necesariamente el estrés afecta el rendimiento laboral, podría deberse a otros variables de estudio; algo similar con el estudio de Bonilla (2016) en su estudio respecto al estrés y desempeño laboral, llegó a la deducción que el estrés afecta directamente el desempeño laboral de los servidores, afectando significativamente a los mismos, respecto a ello, se observó que existe alto estrés laboral, lo cual ocasiona problemas de salud en cada uno de sus colaboradores.

## V. Conclusiones

**Primera.** Se concluye que el rendimiento está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (Correlación de Spearman = -0,517 y  $p=0,00$ )

**Segunda:** Se concluye que el rendimiento tarea no está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (Correlación de Spearman = -0,038 y  $p=0,773$ )

**Tercera:** Se concluye que el rendimiento contextual no está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (Correlación de Spearman = -0,102 y  $p=0,436$ )

**Cuarta:** Se concluye que el rendimiento organizacional está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (Correlación de Spearman= -0,267 y  $p=0,039$ )



## **VI. Recomendaciones**

**Primera.-** a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia del Callao, quien debe considerar la presente investigación; toda vez que según los resultados obtenidos, el estrés esta relacionados con el rendimiento de los servidores de dicha entidad, esto quiere decir que a mayor estrés, el rendimiento laboral será menor, es recomendable tomar en cuenta estos resultados a fin de tomar las medidas necesarias que coadyuven a mejorar la gestión de los mencionados juzgados, toda vez que existe escaso número de personal y los estándares de carga procesal sobrepasan conforme a lo señalado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, por lo cual en la actualidad existe dilación en los procesos y se afectan derechos fundamentales de los menores alimentistas.

**Segunda:** a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia del Callao, tomar las medidas necesarias que ayuden a liberar el estrés de los trabajadores de los juzgados, lo cual mejorará su rendimiento y los tendrá preparados emocionalmente.

**Tercera:** a los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrados, a fin de que establezcan mejorías de manera individual en el manejo del estrés, así como en su rendimiento laboral, ya que tienen a su cargo expedientes que llevan procesos muy delicados como los procesos de alimentos.

**Cuarta:** a los Administradores de los juzgados materia de investigación, a fin de que implemente una comunicación asertiva entre los trabajadores, la misma que les permitirá cumplir con las metas y evitar retardos a nivel organizacional.

## VII. Referencias

- Alva, J. & Juárez, J. (2015), “*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria SA del distrito de Trujillo-2014*”. Tesis Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Aguinis, H. (2007). Performance management. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall.
- Apaza Jiménez, Genoveva (2018) *Estrés en el trabajo y rendimiento laboral en el personal de la Municipalidad del Centro Poblado de Chechen-2018*
- Bambula, F. D., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*.
- Bonilla Cañizares, S. C. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásquez Cuví-Simón Bolívar-Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt and W. C. Borman (eds.), *Personnel selection in organizations* (p. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chandola, T., *Stress at work*, The British Academy, Londres, 2010.
- Chiavenato, I. (2015), “*Comportamiento organizacional*”. *La dinámica del éxito en las organizaciones*. 3ra. Edición. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana.
- Cruz Flores, M. R. (2017). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral del personal de enfermería de la Microred Collique, 2015*.
- Díaz, D. Z. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Artículos de Argentina, Colombia y Chile Reseñas de Libros Facultad Tecnológica*, 60.

- Egoavil Dávila, J. C., & Mamani Roque, M. A. (2013). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento de los trabajadores de H&V. Asociados.*
- Fernández, Pablo Hernán *La Influencia De Los Factores Estresantes Del Trabajo En El Rendimiento Laboral* Invenio, vol. 13, núm. 25, noviembre, 2010, pp. 111-124  
Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina
- Florian Magdalena (2017) *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016.*
- Galindo, A. (2010). *Estrés provocado por Mobbing laboral.* Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Gabini, S. (2016). Trabajo exigible: Conceptualización y estado del arte del constructo. *Revista Investigación Administrativa, 46(118), s. p.*
- Gabini, S. M. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* (Doctoral dissertation, Facultad de Psicología).
- George, E. & Zakkariya, K. A. (2015). Job related stress and job satisfaction: A comparative study among bank employees. *Journal of Management Development, 34(3), 316-329.*
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241.*
- Giraldez Boza, Z. Z., & Huaman García, I. M. (2016). *"Estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de la financiera pro empresa de Huancavelica -2015"*.
- Giráldez Boza, Z. Z., & Huamán García, I. M. (2016). *"Estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de la financiera pro empresa de Huancavelica -2015"*.
- Gill, F. (1999). *The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory. Journal of Socio Economics, 26(6), 725 – 743.*

- Gopalakrishnan, S. (2010), "Unravelling the links between dimensions of innovation and organizational performance". En: *The Journal of High Technology Management Research*, 11 (1): 137-53.
- Hernández, F., & Fernandez, C. (1993). Baptista (1998). *Metodología de la Investigación*, 4.
- Insight, M. (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. *Rochester: Matrix Insight: Executive Agency for Health and Consumers*.
- Iza Iza, M. L. (2016). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la empresa productos Familia Sancela del Ecuador SA* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato)
- Juel, K., Sorensen, J. y Bronnum-Hansen, H., *Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark*, Statens Institut for Folkesundhed, Copenhagen, 2006.
- Ke, D. S. (2012). Overwork, stroke, and karoshi-death from overwork. *Acta Neurol Taiwan*, 21(2), 54-9.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. In J. Shafritz, J. Ott & Y. Jang (eds.), *Classics of organization theory* (pp. 161-172). Belmont, CA: Wadsworth.
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; Schaufeli, W.; De Vet, H. & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.

- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). "Stress", Appraisal, and Coping. Cap.1 y 2. Edit. Springer Publishing Company.
- León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. *Consensus (Santiago)*-Revista interdisciplinaria de investigación, 1(1), 51-75
- López, E., Sstffany, A., & Gálvez Páucar, J. A. (2016). *Desempeño laboral y nivel de estrés: enfermeras que brindan cuidados en servicios críticos*, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2015.
- Luthans, F. (2011), "*Organizational Behavior an Evidence – Bases Approach*". Chapter. Nine. Stress and Conflict. 12th. Edición Recuperado de: [https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill\\_irwin-2010.pdf](https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf).
- Martínez Selva, J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid
- Nimalathasan, B., & Bravete V. (2002). Job satisfaction and employee's work performance: A case study people's bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka. University of Jaffna, Sri Lanka, 44-47.
- Organización Mundial de la salud (28 de abril de 2016), "*Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*". OMS. Centro de prensa.
- OIT-OMS. 2004).la organización del trabajo y el estrés. <http://www.ilo.org> y <http://www.who.int/oeh/index.html> Pearson Educación S.A.
- Olson, E., et ál. (2005), "The performance implications of t among business strategy, marketing organization structure, and strategic behaviour". En: *Journal of Marketing*, 69 (3): 49-65.
- Rapp, A. A.; Bachrach, D. G. & Rapp, T. L. (2013). The influence of time management skill

- on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 668-677.
- Reyes, L. (2015), *“El estrés laboral”: Impacto en la salud de los trabajadores*. Universidad de la Laguna.
- Robbins, P. & Judge, T. (2013), *“Comportamiento organizacional”*. Décimo Quinta edición. México. Reg. Núm. 1031. Cámara nacional de la industria. Editorial Mexicana.
- Rodríguez Rojas, J. R., & Vargas Monteverde, E. L. (2019). *El estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Calzature Alhelí*.
- Rupay Pariona, A. (2015). *Estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angares, Huancavelica, Perú, 2015*.
- Salgado, C. (octubre, 2009), “Bases del enfoque internacional de la comunicación”. Teoría internacional de comunicación. Recuperado de: [http://www.oocities.org/ar/psicomunica/Psic\\_y\\_Comunicacion/Apuntes/bases\\_del\\_enfoque\\_inter.htm](http://www.oocities.org/ar/psicomunica/Psic_y_Comunicacion/Apuntes/bases_del_enfoque_inter.htm).
- Salgado, Jesús F., & Cabal, Ángel L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Sánchez, H. R. C. (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica*.
- Santamaría, A., Celeste, D., Leiva Bravo, P. F., & Prado García, M. J. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Savio, Silvana A. (01-04-2008). El síndrome del burn out: un proceso de estrés laboral crónico. Facultad de Ciencias Sociales UNLZ Año V, Número 8, V1, pp.121-138  
ISSN 1668 5024 URL del Documento:  
<http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=829>.
- Selye H. (1952), “The Story on the adaptation Syndrome”. Montreal: Acta, Inc. Medical Publisher. Printed in Canadá. <http://www.evolocus.com/Textbooks/Selye1952.pdf>.

- Silvana A. Savio El Síndrome Del *Burn Out*: un proceso de estrés laboral crónico  
Universidad de Palermo silvanasavio@fibertel.com.ar
- Sue, D y Sue S. (2010) Psicopatología: *Comprendiendo la conducta anormal*. 9na edición,  
Mexico. Cengage learning.
- Smith, C. A.; Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its  
nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Soto Rojas, P., & Torres Tejada, J. D. (2019). *Estrés y Rendimiento académico en  
estudiantes de la facultad de Medicina Humana. UNAP. Iquitos, 2012.*
- Tello Salazar, M. d. R. (2018). *El estrés y su relación con el desempeño laboral en los  
trabajadores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, 2017.*
- Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of  
construct and pre- dictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-  
119. Disponible en doi: 10.2307/256902.
- Yucra Nuñez, V. J. (2017). *El estrés y el desempeño laboral en los servidores públicos del  
RENIEC, Arequipa-2016.*

## **Anexos**



**Anexo 1. Matriz de consistência**

**Título:** Estrés y Rendimiento Laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao-2019

**Autor:** María Verónica Rozas Quiñones

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cual es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado del Poder Judicial del Callao-2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el rendimiento de tareas de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao-2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Describir la relación que existe entre el estrés y el rendimiento de tareas de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación inversa entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao -2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación inversa entre el estrés y el rendimiento de tareas de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao-2019.</p>	<b>Variable 1: Estrés</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Estrés a nivel Organizacional</b>	-Relaciones interpersonales. -Comunicación. - Sobrecarga Laboral - Condiciones de trabajo	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8 9, 10	ORDINAL	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=Casi siempre 5=Siempre
			<b>Estrés a Nivel Individual</b>	- Problemas familiares. - Problemas económicos	11, 12, 13 14, 15, 16		
<b>Estrés a Nivel entorno</b>	- Incertidumbre economica. - Incertidumbre Política. - Cambio tecnológico	17, 18 19, 20 21, 212 23					

		<b>Variable 2: Rendimiento Laboral.</b>					
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el rendimiento contextual de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao-2019?	Describir la relación que existe entre el estrés y el rendimiento contextual de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao 2019.	Existe relación inversa entre el estrés y el rendimiento contextual de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao- 2019.	<b>Rendimiento de Tarea</b>	- Calidad de trabajo.	1, 2	ORDINAL	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=Casi Siempre 5=Siempre
				- Planificación y organización del trabajo.	3, 4		
- Orientación hacia los resultados.	5, 6, 7						
- Trabajo eficiente.	8, 9						
<b>Rendimiento de Contexto</b>	- Mostrar responsabilidad y tomar la iniciativa.	10, 11, 12					
		- Cooperación con los compañeros.	13 14				
- Comunicarse de manera efectiva.	15, 16						
<b>Rendimiento organizacional</b>	-Mantener voluntariamente del rendimiento laboral	17, 18					
	-Mantener voluntariamente de la calidad de trabajo	19, 20					
	-Usar adecuadamente el tiempo y los recursos laborales.	21, 22					
	-Asistir al trabajo y uso eficientemente el tiempo.	23					
	-Ritmo voluntario y eficaz del trabajo	24					
¿Cuál es la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao-2019?	Establecer el grado de relación que existe entre el estrés y el rendimiento organizacional de los servidores de la Corte Superior de Justicia del Callao-2019.	Existe relación inversa entre el estrés y el rendimiento organizacional de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao-2019					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Descriptiva - Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población:</b> 60 trabajadores</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No hay muestreo, se utiliza la población censal.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> No hay muestra, se utilizó la población censal.</p>	<p><b>Variable 1: Estrés</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p>Instrumento basado en Chiavenato (2015). Adaptado por la autora (2020).</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Rendimiento laboral</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p>Instrumento basado en Koopmans (2014) Adaptado por la autora de la presente investigación (2020).</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>La estadística descriptiva se encuentra referida a las tablas de distribución de frecuencias, diagrama de barras por cada variable y dimensiones, mediante gráficos estadísticos.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>La estadística inferencial selecciona el método estadístico y se comprueba la hipótesis, luego de ello, se determina la relación que existente entre las variables. Posterior a concluida la presente investigación, se elabora una base de datos la misma que sirve para realizar un análisis estadístico.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS

Estimado (a),

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para desarrollar la investigación planteada, es por ello que pido tu colaboración, debido a que son una parte importante dentro de la investigación a realizar:

Sírvase marcar con un aspa “X” la respuesta de acuerdo a tu criterio según tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Sexo: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_ Edad: 25 – 35 \_\_\_\_\_, 36-46 \_\_\_\_\_, 47 a más \_\_\_\_\_

2. Grado académico: Técnico\_\_\_\_, Superior no titulado\_\_\_\_, Superior titulado:\_\_\_\_ Maestría \_\_\_\_\_

**N: Nunca (1), CN: Casi nunca (2), CS: Casi siempre (3) y S: Siempre (4)**

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				OBSERVACIONES
		N	C N	C S	S	
	<b>Dimensión: Estrés a Nivel Organizacional</b>					
1	Considera que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada.					
2	Cree que la relación entre sus compañeros debería mejorar					
3	Considera que la relación con sus compañeros es motivadora					
4	Cree que la comunicación es un factor importante para el desarrollo de las actividades de su trabajo					
5	Considera que una mala comunicación con el equipo de trabajo genera estrés en la institución					
6	Considera que la carga procesal que tiene en el juzgado, le puede producir estrés laboral					
7	Cree que la sobrecarga procesal, ocasiona que no se cumplan sus metas laborales					
8	¿Cree que la constante rotación de personal conlleva a una recarga laboral generando estrés laboral?					
9	Considera que si tuviera mejor iluminación, ventilación y organización en su área de trabajo, estaría relajado					
10	Considera que es incómodo tener que compartir con sus compañeros el espacio asignado para trabajar					
	<b>Dimensión: Estrés a nivel individual</b>					
11	Cree que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual					
12	Considera que el estrés es un factor principal que repercute en su vida familiar					

13	Considera que los problemas familiares y laborales mejorarían si realiza actividades que disminuyan el estrés laboral				
14	Considera que los problemas económicos le generan estrés				
15	¿Considera que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos				
16	Considera que la remuneración económica que percibe no es acorde con el que paga el mercado				
	<b>Dimensión: Estrés a nivel del entorno</b>				
17	Considera que el cambio de magistrado conlleva a una inestabilidad laboral, generando incertidumbre económica				
18	Considera que ante un recorte de presupuesto te generaría una incertidumbre a nivel económico				
19	Cree que ante una incertidumbre política, le genera estrés en tu entorno laboral				
20	Considera que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política				
21	Considera que cuenta con tecnología inadecuada para desarrollar trabajos de importancia				
22	Cree que trabajar mucho tiempo en la computadora le produce estrés				
23	Considera que debería ser capacitado para hacer un mejor uso de la tecnología				

## CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado (a),

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para desarrollar la investigación planteada, es por ello que pido tu colaboración, debido a que son una parte importante dentro de la investigación a realizar:

Sírvase marcar con un aspa "X" la respuesta de acuerdo a tu criterio según tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Sexo: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_ Edad: 25 – 35 \_\_\_\_\_, 36-46 \_\_\_\_\_, 47 a más \_\_\_\_\_

2. Grado académico: Técnico \_\_\_\_\_, Superior no titulado \_\_\_\_\_, Superior titulado: \_\_\_\_\_ Maestría \_\_\_\_\_

**N: Nunca (1), CN: Casi nunca (2), CS: Casi siempre (3) y S: Siempre (4)**

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				OBSERVACIONES
		N	C N	C S	S	
	<b>Dimensión: Rendimiento de Tarea</b>					
1	Toma decisiones rápidas frente a un problema					
2	Las decisiones que toma frente a un problema laboral son en beneficio de su juzgado					
3	Organiza sus actividades con anticipación					
4	Tiene técnicas y estrategias para la solución de problemas					
5	Conoce aspectos técnicos sobre su área donde se desenvuelve					
6	Logra sus metas propuestas según su plan de trabajo					
7	Trabaja con responsabilidad de acuerdo a sus funciones					
8	Se preocupa por alcanzar sus metas de producción					
9	Se preocupa por no tener retardo procesal					
	<b>Dimensión: Rendimiento Contextual</b>					
10	Se esfuerza por cumplir sus objetivos y metas encomendadas por su superior					
11	Tiene iniciativa-cuando hay un problema de retardo procesal					
12	Se compromete con lo acordado dentro del juzgado					
13	Practica la colaboración y cooperación con sus compañeros a fin de reducir la carga procesal					
14	La colaboración entre sus compañeros a fin de reducir la carga procesal es mutua					

15	Transmite conocimientos actualizado con sus compañeros					
16	Se siente satisfecho de lograr sus objetivos y los comparte con sus compañeros					
	<b>Dimensión: Rendimiento organizacional</b>					
17	Mantiene iniciativa y dedicación en su juzgado					
18	Se considera una persona responsable en su juzgado					
19	Se esfuerza por brindar un servicio de calidad a los justiciables					
20	Considera que es eficiente en el desempeño dentro de su juzgado					
21	Aprovecha su tiempo libre para organizar mejor su trabajo en el juzgado					
22	Usted es cuidadoso con el equipo y mobiliario que le brinda la institución					
23	Llega puntual a su trabajo a fin de participar en todo lo convocado por su superior					
24	Se organiza y administra su tiempo sin hacerse ningún problema a fin de cumplir con su trabajo					

## Validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL									
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
	<b>Dimensión: Rendimiento de Tarea</b>								
1	Toma decisiones rápidas frente a un problema	/		/		/			
2	Las decisiones que toma frente a un problema laboral son en beneficio de su juzgado	/		/		/			
3	Organiza sus actividades con anticipación	/		/		/			
4	Tiene técnicas y estrategias para la solución de problemas	/		/		/			
5	Conoce aspectos técnicos sobre su área donde se desenvuelve	/		/		/			
6	Logra sus metas propuestas según su plan de trabajo	/		/		/			
7	Trabaja con responsabilidad de acuerdo a sus funciones	/		/		/			
8	Se preocupa por alcanzar sus metas de producción	/		/		/			
9	Se preocupa por no tener retardo procesal	/		/		/			
	<b>Dimensión: Rendimiento Contextual</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
10	Se esfuerza por cumplir sus objetivos y metas encomendadas por su superior	/		/		/			
11	Tiene iniciativa-cuando hay un problema de retardo procesal	/		/		/			
12	Se compromete con lo acordado dentro del juzgado	/		/		/			



13	Practica la colaboración y cooperación con sus compañeros a fin de reducir la carga procesal	/	/	/	/	/	/	/	/
14	La colaboración entre sus compañeros a fin de reducir la carga procesal es mutua	/	/	/	/	/	/	/	/
15	Transmite conocimientos actualizado con sus compañeros	/	/	/	/	/	/	/	/
16	Se siente satisfecho de lograr sus objetivos y los comparte con sus compañeros	/	/	/	/	/	/	/	/
	<b>Dimensión: Rendimiento organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	Mantiene iniciativa y dedicación en su juzgado	/	/	/	/	/	/	/	/
18	Se considera una persona responsable en su juzgado	/	/	/	/	/	/	/	/
19	Se esfuerza por brindar un servicio de calidad a los justiciables	/	/	/	/	/	/	/	/
20	Considera que es eficiente en el desempeño dentro de su juzgado	/	/	/	/	/	/	/	/
21	Aprovecha su tiempo libre para organizar mejor su trabajo en el juzgado	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Usted es cuidadoso con el equipo y mobiliario que le brinda la institución	/	/	/	/	/	/	/	/
23	Llega puntual a su trabajo a fin de participar en todo lo convocado por su superior	/	/	/	/	/	/	/	/
24	Se organiza y administra su tiempo sin hacerse ningún problema a fin de cumplir con su trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable  |    No aplicable  |    Aplicable después de corregir  |    No aplicable  |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgr. Eliana Castañeda Jarama    DNI: 08 104562

Especialidad del validador: *Dr. en Ciencias de la Ed.*

7 de *Diciembre* del 20*20*

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Estrés a Nivel Organizacional</b>							
1	Considera que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada.	/		/		/		
2	Cree que la relación entre sus compañeros debería mejorar	/		/		/		
3	Considera que la relación con sus compañeros es motivadora	/		/		/		
4	Cree que la comunicación es un factor importante para el desarrollo de las actividades de su trabajo	/		/		/		
5	Considera que una mala comunicación con el equipo de trabajo genera estrés en la institución	/		/		/		
6	Considera que la carga procesal que tiene en el juzgado, le puede producir estrés laboral	/		/		/		
7	Cree que la sobrecarga procesal, ocasiona que no se cumplan sus metas laborales	/		/		/		
8	Cree que la constante rotación de personal conlleva a una recarga laboral generando estrés laboral?	/		/		/		
9	Considera que si tuviera mejor iluminación, ventilación y organización en su área de trabajo, estaría relajado	/		/		/		
10	Considera que es incómodo tener que compartir con sus compañeros el espacio asignado para trabajar	/		/		/		

<b>Dimensión: Estrés a nivel individual</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Cree que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual	/		/		/		/	
12	Considera que el estrés es un factor principal que repercute en su vida familiar	/		/		/		/	
13	Considera que los problemas familiares y laborales mejorarían si realiza actividades que disminuyan el estrés laboral	/		/		/		/	
14	Considera que los problemas económicos le generan estrés	/		/		/		/	
15	¿ Considera que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos	/		/		/		/	
16	Considera que la remuneración económica que percibe no es acorde con el que paga el mercado	/		/		/		/	
<b>Dimensión: Estrés a nivel del entorno</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que el cambio de magistrado conlleva a una inestabilidad laboral, generando incertidumbre económica	/		/		/		/	
18	Considera que ante un recorte de presupuesto te generaría una incertidumbre a nivel económico	/		/		/		/	
19	Cree que ante una incertidumbre política, le genera estrés en tu entorno laboral	/		/		/		/	
20	Considera que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política	/		/		/		/	
21	Considera que cuenta con tecnología inadecuada para desarrollar trabajos de importancia	/		/		/		/	
22	Cree que trabajar mucho tiempo en la computadora le produce estrés	/		/		/		/	
23	Considera que debería ser capacitado para hacer un mejor uso de la tecnología	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable  |      Aplicable después de corregir       No aplicable  |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Silvia Castaneda Munz* ..... DNI: *08104522* .....

Especialidad del validador: *Docente de Psicología - UCV* .....

.....de.....del 20.....

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

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

-----  


Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Rendimiento de Tarea</b>							
1	Toma decisiones rápidas frente a un problema	/		/		/		
2	Las decision que toma frente a un problema laboral son en beneficio de su juzgado	/		/		/		
3	Organiza sus actividades con anticipación	/		/		/		
4	Tiene técnicas y estrategias para la solución de problemas	/		/		/		
5	Conoce aspectos técnicos sobre su área donde se desenvuelve	/		/		/		
6	Logra sus metas propuestas según su plan de trabajo	/		/		/		
7	Trabaja con responsabilidad de acuerdo a sus funciones	/		/		/		
8	Se preocupa por alcanzar sus metas de producción	/		/		/		
9	Se preocupa por no tener retardo procesal	/		/		/		
	<b>Dimensión: Rendimiento Contextual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se esfuerza por cumplir sus objetivos y metas encomendadas por su superior	/		/		/		
11	Tiene iniciativa-cuando hay un problema de retardo procesal	/		/		/		
12	Se compromete con lo acordado dentro del juzgado	/		/		/		

13	Practica la colaboración y cooperación con sus compañeros a fin de reducir la carga procesal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	La colaboración entre sus compañeros a fin de reducir la carga procesal es mutua	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Transmite conocimientos actualizado con sus compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Se siente satisfecho de lograr sus objetivos y los comparte con sus compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>Dimensión: Rendimiento organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
17	Mantiene iniciativa y dedicación en su juzgado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Se considera una persona responsable en su juzgado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Se esfuerza por brindar un servicio de calidad a los justiciables	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Considera que es eficiente en el desempeño dentro de su juzgado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Aprovecha su tiempo libre para organizar mejor su trabajo en el juzgado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Usted es cuidadoso con el equipo y mobiliario que le brinda la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Llega puntual a su trabajo a fin de participar en todo lo convocado por su superior	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Se organiza y administra su tiempo sin hacerse ningún problema a fin de cumplir con su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Exate Suficiente

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      No aplicable [ ]      DNI: 45316584

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Kelvin H. Quezada Morillo      DNI: .....

Especialidad del validador:.....*Gestión Pública*.....

.....de.....del 20.....

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

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



Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Estrés a Nivel Organizacional</b>							
1	Considera que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
2	Cree que la relación entre sus compañeros debería mejorar	✓		✓		✓		
3	Considera que la relación con sus compañeros es motivadora	✓		✓		✓		
4	Cree que la comunicación es un factor importante para el desarrollo de las actividades de su trabajo	✓		✓		✓		
5	Considera que una mala comunicación con el equipo de trabajo genera estrés en la institución	✓		✓		✓		
6	Considera que la carga procesal que tiene en el juzgado, le puede producir estrés laboral	✓		✓		✓		
7	Cree que la sobrecarga procesal, ocasiona que no se cumplan sus metas laborales	✓		✓		✓		
8	Cree que la constante rotación de personal conlleva a una recarga laboral generando estrés laboral?	✓		✓		✓		
9	Considera que si tuviera mejor iluminación, ventilación y organización en su área de trabajo, estaría relajado	✓		✓		✓		
10	Considera que es incómodo tener que compartir con sus compañeros el espacio asignado para trabajar	✓		✓		✓		

<b>Dimensión: Estrés a nivel individual</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Cree que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual	/		/		/		/	
12	Considera que el estrés es un factor principal que repercute en su vida familiar	/		/		/		/	
13	Considera que los problemas familiares y laborales mejorarían si realiza actividades que disminuyan el estrés laboral	/		/		/		/	
14	Considera que los problemas económicos le generan estrés	/		/		/		/	
15	¿ Considera que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos	/		/		/		/	
16	Considera que la remuneración económica que percibe no es acorde con el que paga el mercado	/		/		/		/	
<b>Dimensión: Estrés a nivel del entorno</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que el cambio de magistrado conlleva a una inestabilidad laboral, generando incertidumbre económica	/		/		/		/	
18	Considera que ante un recorte de presupuesto te generaría una incertidumbre a nivel económico	/		/		/		/	
19	Cree que ante una incertidumbre política, le genera estrés en tu entorno laboral	/		/		/		/	
20	Considera que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política	/		/		/		/	
21	Considera que cuenta con tecnología inadecuada para desarrollar trabajos de importancia	/		/		/		/	
22	Cree que trabajar mucho tiempo en la computadora le produce estrés	/		/		/		/	
23	Considera que debería ser capacitado para hacer un mejor uso de la tecnología	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable   
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Rolando Quezada Morillo    DNI: 45316584  
Especialidad del validador: Coestión Pública

.....de.....del 20.....

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

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

-----  
  
-----

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Estrés a Nivel Organizacional</b>							
1	¿Considera usted que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que la relación entre sus compañeros debería Mejorar?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la relación con sus compañeros es motivadora?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que la comunicación es un factor importante para el desarrollo de las actividades de su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que una mala comunicación con el equipo de trabajo genera estrés en la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que la carga procesal que tienes en el juzgado, le puede producir estrés laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que la sobrecarga procesal, ocasiona a que no se cumplan sus metas laborales, lo cual genera estrés?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que la constante rotación de personal conllevan a una recarga laboral lo cual genera problemas de estrés laboral?	✓		✓		✓		
9	Considera usted que si tuviera mas iluminación, ventilación y organización en tu área de trabajo, estarías mas relajado?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que es incómodo tener que compartir con sus compañeros el espacio asignado para trabajar?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Estrés a nivel individual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual?	✓		✓		✓		

12	¿Considera usted que el estrés es un factor principal que repercute en su vida familiar?	<input checked="" type="checkbox"/>						
13	¿Considera usted que los problemas familiares y laborales mejorarían si practica actividades que conlleven a disminuir el estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>						
14	¿Considera usted que los problemas económicos le generan estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>						
15	¿Considera usted que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos?	<input checked="" type="checkbox"/>						
16	¿Considera usted que el salario que recibe no es acorde con el que paga el mercado?	<input checked="" type="checkbox"/>						
	<b>Dimensión: Estrés a nivel del entorno</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Considera usted que el cambio de magistrado conlleva a una inestabilidad laboral, lo cual te generaría una incertidumbre económica?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Considera usted que ante un recorte de presupuesto, le generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende le produciría estrés laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	¿Cree usted que ante una incertidumbre política, le genera estrés en tu entorno laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	¿Considera usted que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	¿Considera usted que cuenta con la tecnología inadecuada para desarrollar trabajos de importancia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	¿Cree usted que trabajar mucho tiempo en la computadora le produce estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Considera usted que debería ser capacitado para hacer un mejor uso de la tecnología?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. CORONADO ZEGARRA GERSON DNI: 43472245

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

.....

.....de.....del 20.....

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

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

-----  


Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Rendimiento de Tarea</b>							
1	¿Toma decisiones rápidas frente a un problema y lo soluciona?	✓		✓		✓		
2	¿Las decisiones que toma frente a un problema laboral son en beneficio de su juzgado?	✓		✓		✓		
3	¿Organiza sus actividades con anticipación?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene técnicas y estrategias para la solución de problemas?	✓		✓		✓		
5	¿Conoce aspectos básicos y técnicos sobre su área donde se desenvuelve?	✓		✓		✓		
6	¿Logra sus metas propuestas según su plan de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Trabaja con responsabilidad de acuerdo a sus funciones?	✓		✓		✓		
8	¿Se preocupa por alcanzar sus metas de producción?	✓		✓		✓		
9	¿Se preocupa por no tener retardo procesal?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Rendimiento Contextual</b>							
10	¿Se esfuerza por cumplir sus objetivos y metas encomendadas por su superior?	✓		✓		✓		
11	¿Tiene iniciativas cuando hay un problema de retardo procesal?	✓		✓		✓		
12	¿Se compromete con lo acordado dentro del juzgado?	✓		✓		✓		

13	¿Practica la colaboración y cooperación con sus compañeros a fin de reducir la carga procesal?	✓			✓			✓	
14	¿La colaboración entre sus compañeros a fin de reducir la carga procesal es mutua?	✓			✓			✓	
15	¿Transmite conocimientos actualizado con sus compañeros?	✓			✓			✓	
16	Se siente satisfecho de lograr sus objetivos y los comparte con sus compañeros?	✓			✓			✓	
	<b>Dimensión: Rendimiento organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Mantiene iniciativa y dedicación en su juzgado?	✓		✓				✓	
18	¿Se considera usted una persona responsable en su juzgado?	✓		✓				✓	
19	¿Se esfuerza por brindar un servicio de calidad a los justiciables?	✓		✓				✓	
20	¿Considera usted que es eficiente en las labores que realiza en su juzgado?	✓		✓				✓	
21	¿Aprovecha sus tiempos libres para organizar mejor su trabajo en el juzgado?	✓		✓				✓	
22	¿Usted es cuidadoso con el equipo y mobiliario que le brinda su institución?	✓		✓				✓	
23	¿Llega puntual a su trabajo y organiza bien su tiempo para participar en todo lo convocado por su superior?	✓		✓				✓	
24	¿Se organiza y administra su tiempo sin hacerse ningún problema a fin de cumplir con su trabajo?	✓		✓				✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA



Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable   
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Mg. GERSON CORONADO ZEGARRA    DNI: 43472245.....  
Especialidad del validador:.....GESTION PUBLICA.....

.....de.....del 20.....

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

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

-----  
*Gerson*  
-----

Firma del Experto Informante.

### Anexo 3. Base de datos

ESTRÉS																										
Nº	ORGANIZACIONAL										INDIVIDUAL						ENTORNO									
	EO	EO	EO	EO	EO	EO	EO	EO	EO	EO	EI	EI	EI	EI	EI	EI	EE	EE	EE	EE	EE	EE	EE	EE	EE	EE
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	
2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	3	1	3	4	3	4	4	2	2	2	3	
3	3	3	2	4	4	1	2	2	4	3	3	1	3	2	2	1	1	4	4	4	4	3	2	2	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	
5	1	4	1	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	
6	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	
7	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	
9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	
10	4	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	
11	4	2	4	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	
12	4	3	4	4	2	3	1	3	3	1	4	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	
13	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	
14	4	2	3	4	3	4	1	3	2	2	3	2	4	3	4	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	
15	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	1	4	3	2	2	2	2	3	
17	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
18	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	1	1	2	2	
19	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	1	1	1	1	2	
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	1	2	3	3	3	
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	4	1	3	2	3	1	1	4	
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	2	3	4	1	3	3	1	4	4	4	
24	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	2	
25	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
26	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	
27	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	
28	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	
29	1	4	1	4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	
30	1	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	1	3	2	3	1	1	1	
31	4	2	4	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	
32	4	3	4	4	2	3	1	3	3	1	4	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	
33	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	
34	4	2	3	4	3	2	1	3	2	1	3	2	4	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	
35	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	2	3	1	4	3	2	2	2	3	3	3	
37	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	1	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	
38	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
39	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
40	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	
41	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	1	3	2	2	2	
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	
43	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	2	3	4	1	2	3	3	4	4	4	
44	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	
45	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
46	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	
47	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	
48	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	1	1	1	1	1	
49	1	4	1	4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	
50	1	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	
51	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	
52	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	1	1	3	4	1	4	2	2	1	1	1	
53	3	3	2	4	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	2	1	1	1	
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	1	1	1	
55	1	4	1	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	
56	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	
57	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	2	
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	
59	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	
60	4	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	

TI	RENDIMIENTO																									
	TAREA									CONTEXTUAL							ORGANIZACIONAL									
Nº	RT	RT	RT	RT	RT	RT	RT	RT	RT	RC	RC	RC	RC	RC	RC	RC	RC	RO	RO	RO	RO	RO	RO	RO		
1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2		
2	1	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	
3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2		
4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
5	2	2	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	
6	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
7	2	1	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	
8	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	
9	1	2	4	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	4	2	1	2	4	2	4	2	4	1	2	
10	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2		
11	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
12	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
14	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
15	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	1	
16	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2
17	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	
21	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	
22	2	2	4	3	1	2	2	4	3	1	4	1	1	1	4	3	1	2	4	3	4	3	4	3	1	2
23	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
24	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
25	3	1	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	
26	2	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	
27	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	
28	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1
29	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
30	1	1	3	2	2	1	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	
31	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	
32	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
33	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
35	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	
36	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
37	1	1	2	4	1	1	4	2	4	1	4	1	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	1	1	1	
38	2	1	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
39	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
40	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	
41	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
42	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	
43	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
44	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	
45	2	1	3	4	1	2	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	2	2	
46	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2
47	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
48	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
49	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
50	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
51	1	1	3	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	2
52	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	1	
53	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
54	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2
55	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
56	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	
57	3	1	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	
58	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
59	1	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	
60	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2

# Pantallazos SPSS y EXCEL

IBM SPSS MAESTRA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 66 de 66 variables

	P1E	P2E	P3E	P4E	P5E	P6E	P7E	P8E	P9E	P10E	P11E	P12E	P13E	P14E	P15E	P16E	P17E	P18E
1	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00
2	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00
3	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00
4	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00
5	1,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00
6	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
7	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
9	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00
10	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00
11	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
12	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00
13	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00
14	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	3,00
15	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
16	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	1,00	4,00
17	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	2,00	3,00
18	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00
19	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00
21	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00
22	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00	4,00
23	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00
24	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00
25	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
26	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00
27	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
28	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Iniciar CPU

49: P16E

Visible: 66 de 66 variables

	P1E	P2E	P3E	P4E	P5E	P6E	P7E	P8E	P9E	P10E	P11E	P12E	P13E	P14E	P15E	P16E	P17E	P18E
28	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00
29	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	4,00
30	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00
31	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00
32	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00
33	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00
34	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	4,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00
35	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00
36	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	1,00	4,00
37	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	2,00	1,00
38	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00
39	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00
40	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00
41	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00
42	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00
43	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00
44	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00
45	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
46	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
47	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
48	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00
49	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	4,00
50	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00
51	3,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
52	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,00
53	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00
54	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00
55	1,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

**ARCHIVO** **INICIO** **INSERTAR** **DISEÑO DE PÁGINA** **FÓRMULAS** **DATOS** **REVISAR** **VISTA**  
**Portapapeles** **Cortar** **Copiar** **Copiar formato** **Calibri** **N** **K** **S** **11** **A\*** **A\*** **Alineación** **Combinar y centrar** **Ajustar texto** **Formato condicional - como tabla** **Dar formato condicional - como tabla** **Estilos** **Normal\_Hoja2** **Normal** **Buena** **Normal\_rendi...** **Autosuma** **Rellenar** **Borrar** **Ordenar** **Buscar y filtrar - seleccionar** **Modificar** **Celdas** **Inserir Eliminar Formato** **Inicio sesión**

			<b>ESTRES</b>			
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido			1	1.7	1.7	1.7
	bajo estres		38	63.3	63.3	65.0
	mediano estres		21	35.0	35.0	100.0
	alto estres		60	100.0	100.0	
	Total					

		<b>ESTRÉS</b>	
		Frecuencia	Porcentaje
	bajo estres	1	2%
	mediano estres	38	63%
	alto estres	21	35%
	Total	60	100%

The chart displays the following data:
 

- bajo estres: 2%
- mediano estres: 63%
- alto estres: 35%

graficos y tablas excel - Excel

Inicio sesión

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación

General

Formato condicional - como tabla

Estilos

Normal\_Hoja2 Normal\_rendi... Buena

Insertar Eliminar Formato

Celdas

Autosuma Autosuma Reellenar Borrar

Ordenar y filtrar seleccionar

Buscar y seleccionar

Modificar

M21

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1		ESTRÉS ORGANIZACIONAL		ESTRÉS INDIVIDUAL		ESTRÉS ENTORNO					
2		frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje				
3		bajo estrés	1	2%	6	10%	18	30%			
4		mediano estrés	17	28%	43	72%	42	70%			
5		alto estrés	42	70%	11	18%	0	0%			
6		Total	60	100%	60	100%	60	100%			
7											
8											
9		estrés organizacional		estrés individual		estrés entorno					
10		bajo estrés	2%	10%	30%	70%	70%	70%			
11		mediano estrés	28%	72%	70%	70%	10%	10%			
12		alto estrés	70%	18%	0%	2%	2%	2%			
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											

■ bajo estrés ■ mediano estrés ■ alto estrés

70% 72% 70% 30% 18% 0% 28% 10% 2% 70% 10% 18% 0%

80% 70% 60% 50% 40% 30% 20% 10% 0%

Área de trazado

estrés organizacional estrés individual estrés entorno

rendimiento rendimiento con sus dimensiones

estres con sus dimensiones

leyenda estres

graficos y tablas excel - Excel
Inicio sesión

ARCHIVO
INICIO
INSERTAR
DISEÑO DE PÁGINA
FÓRMULAS
DATOS
REVISAR
VISTA

Portapapeles

- Copiar
- Copiar formato
- Cortar
- Pegar

Fuente

Calibri

11

N K S

Normal\_Hoja2

Normal

Buena

Alineación

- Ajustar texto
- Combinar y centrar

General

\$ % 000

Número

Celdas

- Formateo condicional
- Dar formato condicional como tabla
- Insertar Eliminar Formato
- Borrar
- Rellenar
- Autosuma
- Ordenar y filtrar
- Buscar y seleccionar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1			<b>RENDIMIENTO</b>										
2	Válido		Frecuencia	25	Porcentaje	41.7	Porcentaje válido	41.7	Porcentaje acumulado	41.7			
3		rendimiento bajo											
4		rendimiento medio		35	58.3	58.3	100.0						
5		Total		60	100.0	100.0							
6													
7													
8			RENDIMIENTO	frecuencia	porcentaje								
9		Rendimiento bajo	25	42%									
10		Rendimiento medio	35	58%									
11		Rendimiento alto	0	0%									
12		total	60	100%									
13													
14		Rendimiento bajo		42%									
15		Rendimiento medio		58%									
16		Rendimiento alto		0%									
17													
18													
19													

Rendimiento	Frecuencia	porcentaje
Rendimiento bajo	25	42%
Rendimiento medio	35	58%
Rendimiento alto	0	0%

estres con sus dimensiones

rendimiento con sus dimensiones



graficos y tablas excel - Excel

**ARCHIVO** INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles Fuente

Calibri Fuente Ajustar texto Combinar y centrar

Normal\_Hoja2 Normal\_rendi... Buena

Formato condicional Dar formato como tabla Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

Inicio sesión

Inicio sesión

Normal\_Hoja2 Normal\_rendi... Buena

Formato condicional Dar formato como tabla Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

	A		B		C		D		E		F		G		H	I
1	RENDIMIENTO TAREA		RENDIMIENTO CONTEXTUAL		RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL											
2	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje		
3	rendimiento bajo	22	37%	28	47%	24	40%									
4	rendimiento medio	38	63%	32	53%	36	60%									
5	rendimiento alto	0	0%	0	0%	0	0%									
6	Total	60	100%	60	100%	60	100%									
7																
8																
9																
10	rendimiento bajo	rendimiento tarea	rendimiento contextual	rendimiento organizacional												
11	rendimiento medio	37%	47%	40%												
12	rendimiento alto	63%	53%	60%												
13		0%	0%	0%												

Legend:  
■ rendimiento bajo  
■ rendimiento medio  
■ rendimiento alto

	estres con sus dimensiones	estres	leiyenda	estres con sus dimensiones	rendimiento	rendimiento con sus dimensiones
16						

## Anexo 4. Resolución Administrativa emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial que aprueba los estándares anuales de carga procesal de expedientes



### Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 287 - 2014 - CE - PJ

Lima, 27 de agosto de 2014

#### VISTOS:

El Oficio N° 449-2014-GO-CNDP-CE-PJ e Informe N° 060-2014-GO-CNDP-CE/PJ, cursados por la Gerencia Operacional de la Comisión Nacional de Descarga Procesal, respecto a la propuesta de “Estándares de Carga Procesal de Expedientes Principales” de los órganos jurisdiccionales a cargo de la Comisión Nacional de Descarga Procesal, por instancia y especialidad.

#### CONSIDERANDO:

**Primero.** Que por Resolución Administrativa N° 029-2008-CE-PJ, del 30 de enero de 2008 y sus modificatorias, se establece que la finalidad de la Comisión Nacional de Descarga Procesal es conducir el seguimiento y monitoreo de la descarga procesal en los órganos jurisdiccionales transitorios y permanentes a nivel nacional; así como proponer al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial las acciones complementarias que permitan operativizar dicha actividad. En tanto, las Comisiones Distritales tienen como finalidad monitorear el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales transitorios y permanentes, a fin de coadyuvar al logro del objetivo institucional, dando cuenta a la Comisión Nacional de Descarga Procesal, para cuyos fines se aprobaron los instrumentos normativos, lineamientos y procedimientos que optimicen el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales materia de evaluación.

**Segundo.** Que la Directiva N° 001-2012-CE-PJ, denominada “Lineamientos Uniformes para el Funcionamiento de las Comisiones Nacional y Distritales de Descarga Procesal”, aprobada por Resolución Administrativa N° 031-2012-CE-PJ del 2 de marzo de 2012, y sus modificatorias, establece normas para la organización y funcionamiento de la Comisión Nacional de Descarga Procesal y Comisiones Distritales de Descarga Procesal, con el fin de alcanzar una efectiva descongestión de expedientes. Dicha Directiva establece en su punto 6.2 que la Comisión Nacional de Descarga Procesal es competente para (...) c. *Proponer al Presidente del Poder Judicial los planes y acciones a desarrollar en materia de descarga procesal, aplicables a los órganos jurisdiccionales transitorios de descarga procesal, así como los órganos permanentes, en el marco de la política institucional. (...).*

**Tercero.** Que mediante Resolución Administrativa N° 245-2012-CE-PJ, de fecha 5 de diciembre de 2012, se aprobaron los estándares de expedientes resueltos a nivel nacional en sedes principales de Cortes Superiores de Justicia; de igual modo, mediante Resolución Administrativa N° 062-2013-CE-PJ, del 3 de abril de 2013, se aprobaron los estándares de expedientes resueltos de órganos jurisdiccionales que no son sedes principales de Corte Superior de Justicia, y mediante Resolución Administrativa N° 162-2014-CE-PJ, de



## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 2, Res. Adm. N° 287-2014-CE-PJ

fecha 7 de mayo de 2014, se aprobaron los estándares de expedientes resueltos para los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

**Cuarto.** Que mediante Informe N° 060-2014-GO-CNDP-CE/PJ, la Gerencia Operacional de la Comisión Nacional de Descarga Procesal ha elevado a este Órgano de Gobierno propuesta para establecer “Estándares de Carga Procesal de Expedientes Principales” de los órganos jurisdiccionales a cargo de la Comisión Nacional de Descarga Procesal, de acuerdo a la instancia y especialidad que atienden, sustentándola en los siguientes fundamentos:

- a) De acuerdo a la evaluación del nivel resolutivo de expedientes de los órganos jurisdiccionales permanentes y transitorios a cargo de la Comisión Nacional de Descarga Procesal, se ha determinado que un órgano jurisdiccional para cumplir con los estándares establecidos en las Resoluciones Administrativas N° 245-2012-CE-PJ, N° 062-2013-CE-PJ y N° 162-2014-CE-PJ, requiere de un nivel de carga procesal mínima y máxima para el adecuado desarrollo de sus funciones.
- b) Para efecto de la “Carga Procesal Mínima”, esta debe ser el producto de su estándar anual de resolución de expedientes incrementado en un 30%; por lo que, si la carga procesal de un determinado órgano jurisdiccional es menor a la “carga procesal mínima”, significa que éste se encuentra en una situación de “Subcarga” procesal, por lo cual se requeriría de una evaluación para presentar alternativas que permitan incrementarla mediante mecanismos como, modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), itinerancia, ampliación de competencia territorial; así como conversión y/o reubicación interna o a otro Distrito Judicial que requiera del apoyo de un órgano jurisdiccional.
- c) De otro lado, se ha determinado que la “Carga Procesal Máxima” que debe tener un órgano jurisdiccional para que cumpla su labor de manera eficiente, es el producto de su correspondiente estándar anual de resolución de expedientes incrementado en un 70%; por lo que si la carga procesal de un determinado órgano jurisdiccional es superior a la “Carga Procesal Máxima” que debe tener, implica que se encuentra en situación de “Sobrecarga” procesal; bajo ese aspecto, si la “Sobrecarga” procesal es producto de una elevada carga pendiente, producto de un bajo nivel resolutivo, justificaría la necesidad de ser apoyado por un órgano jurisdiccional transitorio para resolver los expedientes que se vienen arrastrando de ejercicios anuales anteriores, esto independientemente de las acciones de administración que disponga el Órgano de Gobierno y las correctivas que deben disponer los órganos de control del Poder Judicial; en su defecto, si la “Sobrecarga” procesal es producto de elevados “Ingresos”, implicaría que los litigantes de la jurisdicción requieren de otro órgano jurisdiccional permanente. Asimismo, independientemente de las acciones anteriores



## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 3, Res. Adm. N° 287-2014-CE-PJ

se pueden implementar otras alternativas para mejorar la productividad empleando mecanismos como, la modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), conversiones y/o reubicaciones, ampliación de competencia territorial, itinerancias, etc.

- d) En ese sentido, se considera que un órgano jurisdiccional se encuentra en situación de “Carga Estándar”, cuando su carga procesal se encuentra entre la “Carga Procesal Mínima” y la “Carga Procesal Máxima”.

**Quinto.** Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 708-2014 de la trigésima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Mendoza Ramírez, Lecaros Cornejo, Meneses Gonzales, Taboada Pilco y Escalante Cárdenas; sin la intervención del señor De Valdivia Cano por encontrarse de licencia; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar los “Estándares Anuales de Carga Procesal de Expedientes Principales” de los órganos jurisdiccionales a cargo de la Comisión Nacional de Descarga Procesal, de acuerdo a la instancia y especialidad que atienden, conforme a lo indicado en los siguientes cuadros:

#### ESTÁNDAR ANUAL DE CARGA PROCESAL POR ESPECIALIDAD DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN SEDE DE CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA (RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 245-2012-CE-PJ)

ESPECIALIDAD	CARGA PROCESAL MÍNIMA	CARGA PROCESAL MÁXIMA
SALAS SUPERIORES		
Sala Civil	1,950	2,550
Sala Comercial (Civil)	1,235	1,615
Sala Constitucional	2,015	2,635



## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 4, Res. Adm. N° 287-2014-CE-PJ

Sala Contencioso Administrativo	3,380	4,420
Sala de Familia	2,275	2,975
Sala Laboral	2,730	3,570
Sala Mixta	1,560	2,040
Sala Penal	780	1,020
Sala Penal (Reos Cárcel)	1,300	1,700
Sala Penal (Reos Libres)	1,365	1,785
<b>JUZGADOS ESPECIALIZADOS Y MIXTOS</b>		
Juzgado Civil	520	680
Juzgado Civil Comercial	585	765
Juzgado Constitucional	845	1,105
Juzgado Contencioso Administrativo	780	1,020
Juzgado de Familia	1,040	1,360
Juzgado de Familia Civil	585	765
Juzgado de Familia Penal	585	765
Juzgado de Familia Tutelar	1,365	1,785
Juzgado de Trabajo	910	1,190
Juzgado Mixto	1,040	1,360
Juzgado Penal	650	850
Juzgado Penal (Reos Cárcel)	390	510
Juzgado Penal (Reos Libres)	715	935



## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

Pág. 5, Res. Adm. N° 287-2014-CE-PJ

JUZGADOS DE PAZ LETRADOS		
Juzgado de Paz Letrado - Civil	1,495	1,955
Juzgado de Paz Letrado - Familia	1,170	1,530
Juzgado de Paz Letrado - Mixto	1,300	1,700
Juzgado de Paz Letrado - Penal	1,820	2,380

### ESTÁNDAR ANUAL DE CARGA PROCESAL POR ESPECIALIDAD DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES FUERA DE SEDE DE CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA (RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 062-2013-CE-PJ)

ESPECIALIDAD	ZONA A		ZONA B		ZONA C	
	CARGA PROCESAL MÍNIMA	CARGA PROCESAL MÁXIMA	CARGA PROCESAL MÍNIMA	CARGA PROCESAL MÁXIMA	CARGA PROCESAL MÍNIMA	CARGA PROCESAL MÁXIMA
<b>SALAS SUPERIORES</b>						
Sala Civil	1,950	2,550				
Sala Mixta	1,560	2,040				
Sala Penal	780	1,020				
<b>JUZGADOS ESPECIALIZADOS Y MIXTOS</b>						
Juzgado Civil	780	1,020				
Juzgado de Familia	1,040	1,360				
Juzgado de Trabajo	910	1,190				
Juzgado Mixto	1,040	1,360	715	935	325	425
Juzgado Penal	650	850				
<b>JUZGADOS DE PAZ LETRADOS</b>						
Juzgado de Paz Letrado - Civil	1,495	1,955				
Juzgado de Paz Letrado - Familia	1,170	1,530				
Juzgado de Paz Letrado - Mixto	1,300	1,700	715	935	195	255
Juzgado de Paz Letrado - Penal	1,820	2,380				



## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 6, Res. Adm. N° 287-2014-CE-PJ

### ESTÁNDAR ANUAL DE CARGA PROCESAL DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES QUE SE ENCUENTRAN BAJO LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO (RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 162-2014-CE-PJ)

ESPECIALIDAD	ESTANDAR ANUAL EXP. RESUELTOS	CARGA PROCESAL MÍNIMA	CARGA PROCESAL MÁXIMA
Juzgado de Trabajo (Oralidad)	700	910	1,190
Juzgados Contenciosos Laborales y Previsionales	1,300	1,690	2,210

**Artículo Segundo.-** Disponer que los órganos jurisdiccionales que se encuentran situados en Zona B, o en "Zona de Frontera" (Zona C), que no registren carga procesal de acuerdo a los estándares propuestos, pero que por su propia naturaleza ameritan su existencia, en razón de ser vital la presencia del servicio judicial en dichas zonas, las Comisiones Distritales de Descarga Procesal deberán evaluar la posibilidad de que dichas dependencias, en adición a sus funciones, realicen labores de itinerancia para cuantificar una carga procesal que les permita, de ser posible, cumplir con los estándares de expedientes resueltos establecidos en las Resoluciones Administrativas N° 245-2012-CE-PJ, N° 062-2013-CE-PJ y 162-2014-CE-PJ.

**Artículo Tercero.-** Disponer que la Comisión Nacional de Descarga Procesal considere en sus evaluaciones, los fundamentos contenidos en el cuarto considerando de la presente resolución; así como los estándares aprobados en el artículo primero de esta misma resolución, para efecto de las evaluaciones que se efectuarán sobre el número de órganos jurisdiccionales permanentes requeridos por especialidad e instancia; así como de aquellos que requieren o no el apoyo de órganos jurisdiccionales transitorios.

**Artículo Cuarto.-** Disponer que las propuestas de la Comisión Nacional de Descarga Procesal, para la ampliación de competencias, itinerancia, prórroga, reubicación, conversión u otros mecanismos para mejorar la productividad de los órganos jurisdiccionales permanentes y transitorios, deberán sustentarse bajo el análisis de los estándares anuales de expedientes resueltos, ingresos, carga de expedientes; y los estándares anuales de carga procesal de expedientes principales aprobados en la presente resolución.

**Artículo Quinto.-** Disponer que las Comisiones Distritales de Descarga Procesal efectúen permanentemente el monitoreo de los ingresos y carga procesal de expedientes principales de todos los órganos jurisdiccionales a su cargo, a fin que emitan las recomendaciones pertinentes, proponiendo para ello alternativas que permitan mejorar la productividad de dichas dependencias judiciales, de acuerdo a lo establecido en el artículo segundo, literal b), de la Resolución Administrativa N° 245-2012-CE-PJ.

## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 7, Res. Adm. N° 287-2014-CE-PJ

**Artículo Sexto.-** Disponer que durante un período de tres (3) años, la Comisión Nacional de Descarga Procesal evalúe la tendencia de la carga procesal de expedientes principales con la finalidad que, de ser necesario, proponga el ajuste de los estándares aprobados en la presente resolución; así como las recomendaciones pertinentes para la mejora de la productividad judicial.

**Artículo Séptimo.-** Transcribir la presente resolución al Presidente del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Comisión Nacional de Descarga Procesal, Presidentes de los Equipos Técnicos Institucionales de Implementación del Nuevo Código Procesal Penal y de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

**Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.**

S.



ENRIQUE LAYNER MENDOZA RAMÍREZ  
Presidente

LAMC/ELM



## **Anexo 4. Artículo científico**

### **Estrés y Rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz**

#### **Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao-2019**

Stress and Performance of the workers of the Law Courts of

Justice, Superior Court of Justice, Callao-2019

Br. María Verónica Rozas Quiñones

Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Correo: [veronicarozas24@gmail.com](mailto:veronicarozas24@gmail.com)

#### **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao, los objetivos específicos determinar la relación del estrés con las dimensiones del rendimiento laboral; en ese sentido la presente investigación se basa en el autor Sebastián Gabini quien señala que el rendimiento es un conjunto de conductas relevantes para la organización y en relación a la variable estrés se basa en el concepto de Chiavenato, quien señala que el estrés es una condición inherente a la persona en la vida moderna.

**Palabras claves:** Estrés, rendimiento laboral

#### **Abstract**

The purpose of this research is to determine the relationship between stress and work performance of the workers of the Courts of Justice of the Peace of the Superior Court of Justice of Callao, the specific objectives to determine the relationship of stress with the dimensions of performance labor; In this sense, the present investigation is based on the author Sebastian Gabini who points out that performance is a set of behaviors relevant to the organization and in relation to the variable stress is based on the concept of Chiavenato, who points out that stress is a condition inherent in the person in modern life.

**Keywords:** Stress, work performance

## **Introducción**

La presente investigación está enfocada en los Juzgados de Paz Letrado, toda vez que ante estos juzgados giran los procesos de alimentos, los cuales según las estadísticas en el Poder Judicial, cada año se incrementan las demandas por **omisión a la pensión alimenticia** y por ende la carga procesal aumenta incrementándose el nivel de exigencia sin que existan los recursos adecuados para dar cuenta de estas y otras demandas con la celeridad que la ameritan, como son: El tiempo, la infraestructura, la cantidad y calidad de personal adecuado, lo cual conlleva a un decaimiento de las labores organizacionales provocando múltiples problemas por el desgaste de los servidores judiciales, sufriendo estos estrés laboral muy alto, desencadenando una serie de alteraciones que afectan su rendimiento, ocasionando retardo en la administración de justicia y el incumplimiento de los plazos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, existiendo en la actualidad una dilación en la emisión de sentencias en los procesos de alimentos, vulnerándose derechos fundamentales de los menores alimentistas.

En el caso de la entidad objeto de estudio, existe escaso número de personal en los Juzgados, por lo cual la presión es excesiva, generando un sentimiento de sobreesfuerzo, afectando negativamente a los servidores judiciales; asimismo, existen los conflictos interpersonales e inestabilidad laboral, provocando sensaciones de intranquilidad, alarma, frustración e irritación, lo cual indiscutiblemente baja el rendimiento laboral, los trabajadores tienen la sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensados como corresponde; toda vez que, a fin de reducir la carga procesal se quedan fuera del horario de trabajo como también trabajan los fines de semana. En el Poder del estado, mediante el cual se debe impartir justicia con celeridad, se observan diversos problemas respecto al estrés producido en gran parte por la excesiva carga procesal, el mismo que influye de manera directa al rendimiento laboral de los trabajadores judiciales; en ese sentido, es importante conocer la carga procesal que soportan los juzgados del Poder Judicial del Callao, siendo preciso señalar que mediante R.A. N° 287-2014-CE-PJ manifestada por el Consejo Ejecutivo, se estableció autorizar el estándar de carga procesal de los expedientes, que giran ante los juzgados, de acuerdo a la instancia y especialidad que pertenecen; sin embargo, dicha disposición no se cumple, toda vez que la mayoría de los juzgados de la entidad objeto de estudio sobrepasan excesivamente el estándar de carga procesal conforme a lo establecido en la Resolución Administrativa antes mencionada; siendo esta una de las principales causas

desencadenantes del estrés de los servidores de este poder del estado. El presente trabajo procura definir la vinculación entre la variable estrés y la variable rendimiento laboral, a fin de proponer una alternativa de solución para que el estrés disminuya y así poder mejorar el rendimiento de dichos trabajadores.

Dentro de los antecedentes nacionales para la presente investigación se consideró a nivel nacional el estudio realizado por Tello (2018), considero como finalidad principal, definir la relación que existió entre sus dos variables de estrés y desempeño laboral, fue un estudio de tipo básico, el enfoque fue cuantitativo, de un diseño no experimental, de nivel correlacional, la población objeto de estudio fue de 120 servidores; asimismo, el investigador llega a la conclusión que en la primera variable tiene una relación indirecta con la segunda, en cuanto a la variable estrés indica que el 70.83 % de la población sufre un nivel bajo de estrés y el 29 % tiene estrés muy alto, en lo referente a la variable de desempeño laboral el 6,67% de los trabajadores encuestados tienen desempeño laboral medio y el 43,33 % tienen de desempeño. Florian (2017) en su investigación sobre y satisfacción laboral, señalo como su propósito general determinar la relación que existió entre sus dos variables objeto de estudio, trabajo con una población censal de 60 trabajadores, en la cual uso como muestra la población total; en ese sentido, los resultados conseguidos a través de las encuestas ejecutadas, se calcularon en base a las dimensiones e indicadores propuestos en la investigación según la cada variable, el autor llega a la conclusión que existió estrés a una nivelación media y satisfacción laboral, asimismo el autor señala que existió correlación negativa baja y que no hay significancia en tanto que la correlación es de 0.124,  $p=0,344$ ,  $p>0,05$ . De otro lado, a nivel internacional Elera (2015) en el trabajo denominado desempeño laboral y nivel de estrés en los trabajadores del hospital Almanzor, tuvo como finalidad interpretar el vínculo entre sus variables desempeño laboral y estrés en los mencionados trabajadores. El tipo de investigación utilizada por el autor fue cuantitativa, de un diseño descriptivo de regresión y de corte transversal, su población de estudio estuvo compuesta por las trabajadoras medicas; asimismo, utilizo dos cuestionarios para su recolección de datos, llega a la conclusión que el 94% de la población tuvo un desempeño alto y el 5.19% desempeño laboral bueno, el nivel de estrés de las trabajadoras fue bajo, se llegó a la conclusión que la variable estrés no determina a la variable desempeño; en ese sentido señala que aun cuando se diera una variación en el nivel de estrés no habría una consecuencia significativa en el desempeño de la población materia de estudio. Iza (2016) realizó un estudio sobre estrés y desempeño laboral de los trabajadores, su finalidad fue precisar la

relación que existió entre sus variables estrés y desempeño laboral, uso el método correlacional; asimismo, la población objeto de la investigación fue con 66 trabajadores, utilizo dos cuestionario a fin de obtener sus resultados, por el cual se confirmó que el estrés si se relaciona con desempeño de los trabajadores, influyendo en los mismos debido a diversos factores, entre ellos la presión laboral y la inestabilidad laboral; asimismo, se llegó a la deducción que el estrés tiene una influencia directa en el desempeño de los servidores del área administrativa de la empresa, perjudicando al personal y desfavoreciendo el mejoramiento continuo de la organización.

Para la variable estrés, se tomó en cuenta a Sebastián Gabini (2018), quien en su libro titulado Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral, señala que el rendimiento es un conjunto de conductas que son importantes para el objetivo trazado de la organización (koopmans 2013); en ese sentido, luego de analizar diversas propuestas teóricas, Gabini sugiere que las principales dimensiones del rendimiento laboral serían las siguientes: Rendimiento de tareas, Rendimiento Organizacional y rendimiento contextual. Estos tres factores vienen a ser entidades diferenciadas las cuales guardan cierta relación entre sí, no obstante, cada una de estas dimensiones delimita un espacio propio del dominio del rendimiento laboral; siendo preciso mencionar que el autor se enmarca en la teoría del rendimiento de Koopmans (2014). Respecto a la variable estrés, se tomó en cuenta la teoría de Chiavenato (2015), el cual determina al estrés como una condición inherente a la persona en la vida moderna; al respecto, señala que, las necesidades; así como las exigencias, las urgencias, los plazos que se tienen que satisfacer, los retardos, los objetivos, la falta de medios así como de recursos, las indefiniciones y exigencias incitan que los seres humanos estén siempre expuestos al estrés; respecto a las causas del estrés, el autor señala entre las principales la sobrecarga laboral, la urgencia, la falta de tiempo, la supervisión de poca calidad, la incertidumbre política, la autoridad inapropiada para delegar funciones, cambios de organización, frustración. En ese sentido, el autor adapta la teoría del Síndrome de Adaptación de Hanz Selye (1992), el cual menciona que el individuo reacciona ante el estrés mediante las fases de alarma (el individuo percibe la amenaza), resistencia (el individuo se hace resistente a la presión de la amenaza) y agotamiento (el individuo estuvo expuesto al estrés largo tiempo y entra a la fase de agotamiento); en esa línea de ideas, señala que hay tres tipos de factores que podrían causar estrés siendo uno de estos el factor ambiental, los factores organizacionales y los factores individuales, los cuales actúan como fuentes potenciales del estrés, asimismo, señala que la tensión puede presentarse dependiendo de las

diferencias individuales como los rasgos de personalidad o la experiencia laboral, en ese sentido, cuando un ser humano atraviesa por una situación de tensión puede mostrar síntomas psicológicos, físicos o conductuales.

## **Método**

### **Diseño de estudio.**

Se trata de una investigación que utilizo el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipo básica con un nivel correlacional.

### **Población**

Es preciso señalar que la presente investigación tuvo como población censal a 60 trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, no se requirió de una muestra, toda vez que se utilizó al total de la población.

### **Instrumentos.**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, siendo este una herramienta de recolección.

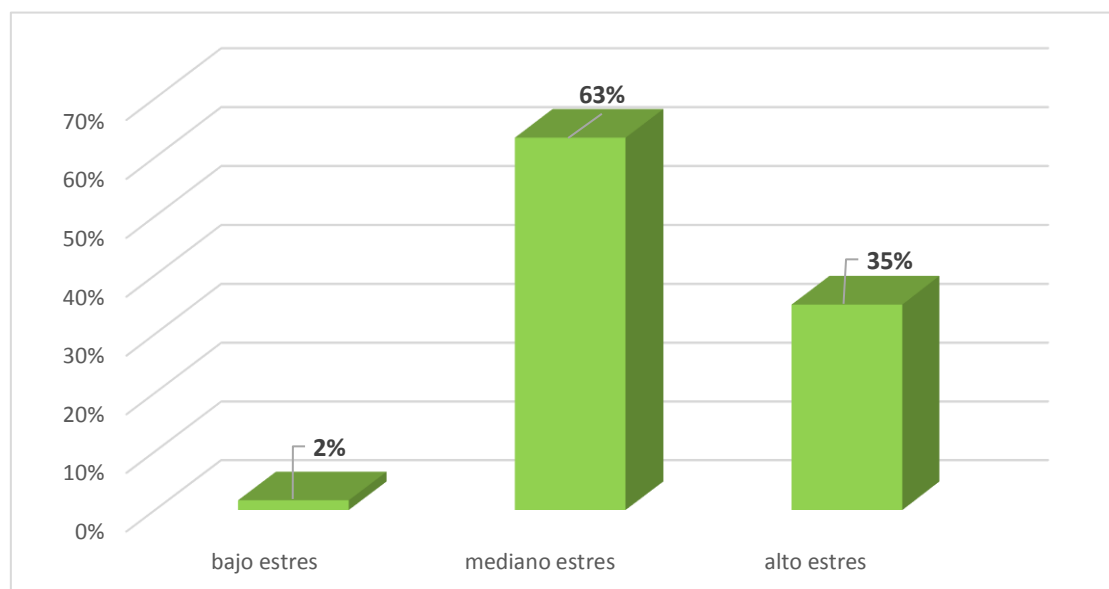
## Resultados

### Variable 1. Estrés Laboral

Tabla 1

*Distribución de frecuencia de la variable estrés*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo estrés	1	2%
Mediano estrés	38	63%
alto estrés	21	35%
Total	60	100%



*Figura 1. Porcentaje de la variable estrés*

En la tabla 1 y figura 1, se evidencia que del 100% de trabajadores, el 63% poseen un nivel medio de estrés, en tanto el 2% posee un nivel alto de estrés, lo que indica que el personal padece de estrés laboral a un nivel medio.

## Dimensiones de la variable estrés

Tabla 2

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés según cada una de sus dimensiones*

	Estrés organizacional		Estrés individual		Estrés entorno	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo estrés	1	2%	6	10%	18	30%
Mediano estrés	17	28%	43	72%	42	70%
Alto estrés	42	70%	11	18%	0	0%
Total		100%	60	100%	60	100%
	60					

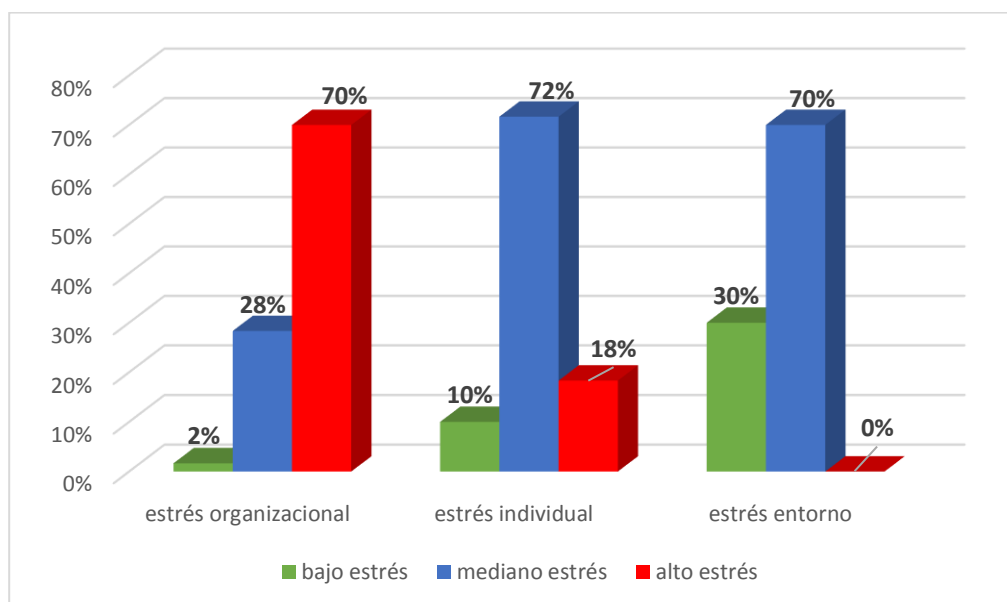


Figura 2. Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable estrés

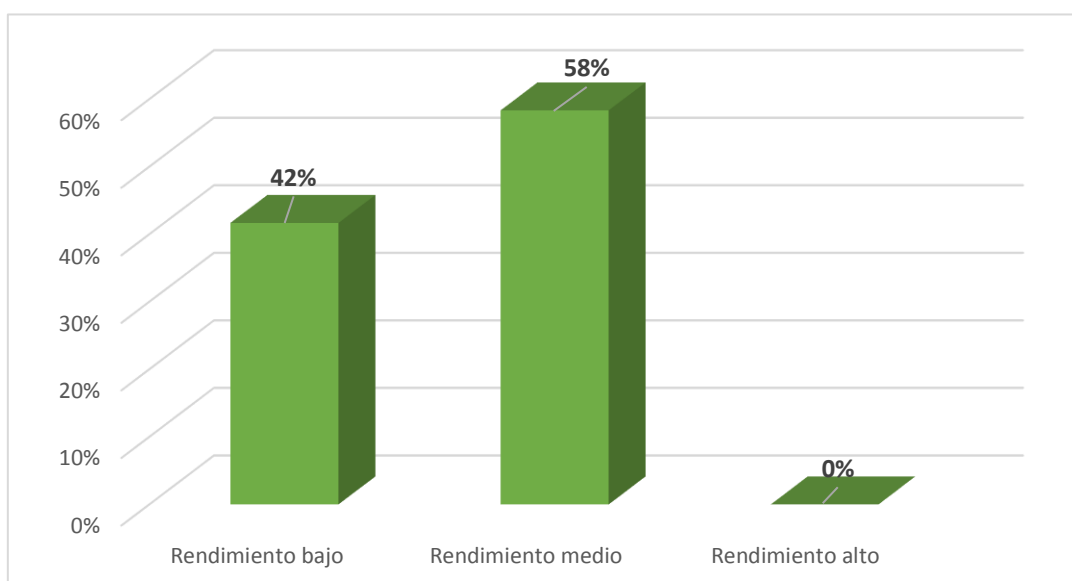
- En la tabla 2 y figura 2 se observa que del 100% de los servidores encuestados sufren estrés a nivel organizacional el 70% tienen ALTO ESTRÉS.
- En la tabla 2 y figura 2 se observa que del 100% de los servidores encuestados sufren estrés a nivel individual el 72% tienen MEDIANO ESTRÉS.

- En la tabla 2 y figura 2 se observa que del 100% de trabajadores encuestados sufren estrés a nivel entorno el 70% tienen MEDIANO ESTRÉS.

Tabla 9

*Distribución de frecuencia de la variable rendimiento laboral.*

Niveles	frecuencia	porcentaje
bajo rendimiento	25	42%
mediano rendimiento	35	58%
alto rendimiento	0	0%
Total	60	100%



*Figura 3. Porcentaje de la variable rendimiento*

En la tabla 9 y figura 3 se observa que del 100% de trabajadores de los juzgados de paz letrado el 42 % tienen un rendimiento bajo, el 58% tiene un rendimiento medio y el 0% de trabajadores tiene un rendimiento alto

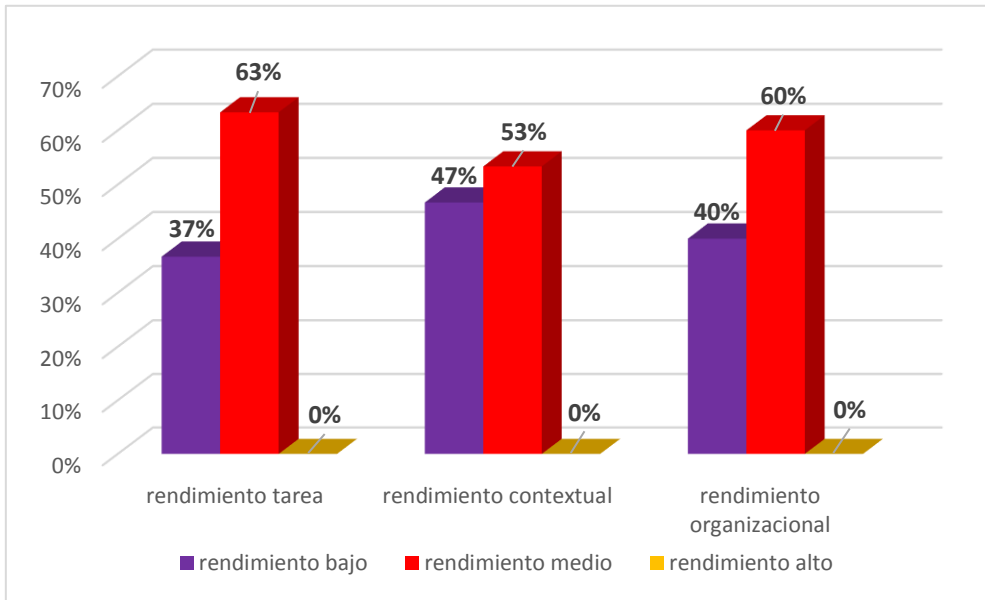


**Dimensiones de la variable rendimiento laboral**

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de la variable rendimiento según cada una de sus dimensiones.*

	Rendimiento Tarea		Rendimiento contextual		Rendimiento organizacional	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
rendimiento bajo	22	37%	28	47%	24	40%
rendimiento medio	38	63%	32	53%	36	60%
rendimiento alto	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>



*Figura 4. Distribución porcentual de la variable rendimiento según cada una de sus dimensiones*

- En la tabla 10 y figura 4 se observa que del 100% de rendimientos a nivel tarea de los servidores encuestados el 37% tienen BAJO RENDIMIENTO.
- En la tabla 10 y figura 4 se observa que del 100% de rendimientos a nivel contextual de servidores encuestados el 47% tienen BAJO RENDIMIENTO.

- En la tabla 10 y figura 4 se observa que del 100% de rendimientos a nivel organizacional de servidores encuestados el 40% tienen BAJO RENDIMIENTO.

### **Análisis inferencial**

Como las variables con las que estamos trabajando son 2 variables cualitativas ordinales en las que su distribución de frecuencias no sigue necesariamente una distribución Normal, entonces lo más recomendable es usar una prueba de correlación de Spearman.

Regla de decisión (spss)

Si  $\text{sig} > 0,05$  entonces no rechazar  $H_0$

Si  $\text{sig} < 0,05$  entonces rechazar  $H_0$

### **HIPÓTESIS GENERAL**

$H_0$ : El rendimiento no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

$H_1$ : El rendimiento se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 11

*Correlación de Spearman entre la variable rendimiento y estrés*

		Estrés
	Coefficiente de correlación	-,517**
Rho de Spearman	De rendimiento	
	Sig. (bilateral)	0,00
	N	60

Se observa de la tabla 5 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,517$  y  $p=0,00 < 0,05$  lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos indica que existe una correlación moderada e inversa entre el estrés y el rendimiento, es decir si aumenta el estrés disminuirá el rendimiento de los trabajadores de los juzgados de paz letrado. Entonces podemos concluir que el rendimiento está relacionado inversamente con el estrés en los trabajadores.

### Hipótesis específica 1

Ho: El rendimiento tarea no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

H1: El rendimiento tarea se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento de tarea

		Rendimiento de tarea
Rho de Spearman	De estrés	
	Coefficiente de correlación	-0,038
	Sig. (bilateral)	0,773
N		60

Se observa de la tabla 6 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,038$  y  $p=0,773 > 0,05$  lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo cual nos indica que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento tarea en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

### Hipótesis específica 2

Ho: El rendimiento contextual no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

H1: El rendimiento contextual se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento contextual

		Rendimiento contextual
Rho de Spearman	De estres	
	Coefficiente de correlación	-0,102
	Sig. (bilateral)	0,436
N		60

Se observa de la tabla 7 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,102$  y  $p=0,436 > 0,05$  lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo cual nos indica que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento contextual en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

### Hipótesis específica 3

Ho: El rendimiento organizacional no se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

H1: El rendimiento organizacional se relaciona inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la variable estrés y rendimiento organizacional

		Rendimiento organizacional	
Rho de Spearman	ESTRES	Coeficiente de correlación	$-0,267^*$
		Sig. (bilateral)	0,039
		N	60

Se observa de la tabla 8 que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,267$  y  $p=0,039 < 0,05$  lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos indica que existe una correlación moderada e inversa entre el estrés y el rendimiento organizacional, es decir si aumenta el estrés disminuirá el rendimiento organizacional de los trabajadores encuestados. Entonces podemos concluir que el rendimiento organizacional está relacionado inversamente con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado

## Discusión

La finalidad del presente estudio es determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao 2019, está basada en la problemática que fue encontrada en los mencionados juzgados debido a que el estrés afecta al rendimiento de los servidores, para lo cual se utilizó la técnica estadística predictiva con SPSS, la misma que permitió determinar la frecuencia y los porcentajes de la variable estrés y sus dimensiones de estrés a nivel individual, a nivel organizacional y a nivel entorno; asimismo, permitió determinar la frecuencia y los porcentajes de a variable rendimiento laboral y sus dimensiones de rendimiento de tarea, rendimiento de contexto y rendimiento organizacional; así también, se determinó el coeficiente de correlación de Rho Sperman entre las dos variables y sus dimensiones; en ese sentido, se observa que los resultados obtenidos en el análisis inferencial nos indica que existe una correlación moderada entre las dos variables objeto de estudio, por lo cual su vínculo es significativo, esto quiere decir que el estrés si influye directamente en el rendimiento de los servidores encuestados, los mencionados resultados nos muestra la importancia que tiene conocer el nivel de estrés que podrían estar sufriendo estos servidores, lo cual viene afectando en su rendimiento laboral.

En la presente investigación, para el estudio de la variable estrés se aplicó la teoría de Chiavenato (2015) quien refiere que el estrés es una condición inherente a la persona en la vida moderna; al respecto, señala que las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos que se tienen que cumplir, los retardos, la falta de medios, las metas así como de recursos, las indefiniciones y exigencias incitan que las personas estén expuestas al estrés; y, la teoría aplicada para la variable rendimiento laboral fue realizada por Sebastián Gabini quien define al rendimiento laboral como un grupo de comportamientos que son importantes para los objetivos de una determinada organización; en ese sentido, según los resultados de la hipótesis general, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman encontrado entre el estrés y el rendimiento laboral tiene un valor de  $-0,517$  y  $p=0,00 < 0,05$  lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos indica que existe una correlación moderada e inversa entre el estrés y el rendimiento, es decir si aumenta el estrés disminuirá el rendimiento de los trabajadores encuestados, tal como se indicó en el párrafo precedente.

En esa línea de ideas, se observa que los resultados que se obtuvieron en el presente estudio son parcialmente acordes con la investigación nacional realizada por Yucra (2016); toda vez que en su estudio demuestro el p valor  $< 0,05$ , y su valor encontrado fue  $r=817$  permitiendo aceptar la hipótesis de la investigadora y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existió un vínculo significativo entre sus dos variables; siendo ello así, se colige que ambas investigaciones demostraron que existe una correlación significativa entre sus variables; en el mismo orden de ideas, los autores internacionales como Iza (2016) en su trabajo de investigación, se comprobó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los colaboradores debido a diversos factores, entre ellos la presión laboral y la inestabilidad laboral; asimismo, llega a la conclusión que el estrés tiene una influencia directa en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa, perjudicando al personal y desfavoreciendo el mejoramiento continuo de la organización; en tanto, Bonilla (2016) llegó a la conclusión que el estrés laboral afecta directamente el desempeño laboral de los trabajadores, afectando notoriamente a la unidad educativa y a cada uno de los miembros de esta, respecto a ello, se observó que existe un nivel alto de estrés laboral, lo cual ocasiona problemas de salud; finalmente, Tello (2018) en su trabajo de investigación, llegó a la deducción que el estrés tuvo una relación indirecta con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro juvenil, en cuanto a la variable estrés indica que el 70.83 % de la población sufre un nivel bajo de estrés y el 29 % tiene un alto estrés, en lo referente a la variable de desempeño laboral, el 6,67% de los trabajadores encuestados se ubican en un nivel medio de desempeño laboral y el 43,33 % tienen un nivel alto de desempeño laboral

De lo precedentemente relatado, se observa que tanto autores nacionales e internacionales, coinciden en que el estrés afecta a los trabajadores de las empresas en las cuales laboran, lo cual conlleva a que el rendimiento de los mismos se vea afectado; sin embargo hay autores que llegan a conclusiones contrarias tales como Santamarina (2016), luego de procesar los resultados se evidencio que un porcentaje importante de trabajadores tienen un nivel moderado de estrés, el nivel de ansiedad es leve y casi la mitad de trabajadores tiene un desempeño laboral bueno, en lo referente a la relación estadística entre las variables no existe; así también, Elera (2015) señaló que el 94% de la población tuvo un desempeño laboral alto y el 5.19 % un desempeño bueno, el nivel de estrés de las encuestadas es bajo, se llega a la conclusión que la variable independiente no determina a la variable dependiente, por lo que aunque si se diera un cambio en el nivel de estrés no habría un efecto significativo en el desempeño de la población materia de estudio y Florian (2017), llega a la

conclusión que existe un nivel medio de estrés laboral y satisfacción laboral, existiendo una correlación negativa débil y no hay significancia en tanto que la correlación es de 0.124,  $p=0,344$ ,  $p>0,05$ ; al respecto, se colige que estos últimos autores coinciden en que el estrés no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, con relación a la hipótesis específica 1 de la presente investigación, se observa que la correlación de Spearman tiene un valor de  $-0,038$  y  $p=0,773 > 0,05$  lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo cual nos indica que no existe correlación entre el estrés y el rendimiento tarea en los trabajadores de los juzgados de paz letrado, lo cual coincide con Rupay (2015), toda vez que en la hipótesis específica 1 de su investigación denominada Estrés en el trabajo y rendimiento laboral en el personal de la Municipalidad del Centro Poblado de Chechen-2018, llega a la conclusión que no existe relación entre el estrés y el rendimiento de tarea, en tanto que  $p=0.310 > 0.05$ , aceptándose la hipótesis nula, esto quiere decir que en ambas investigaciones la relación es indirecta

## **Conclusiones.**

**Primera.** Se concluye que el rendimiento está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (correlación de Spearman =  $-0,517$  y  $p=0,00$ )

**Segunda:** Se concluye que el rendimiento tarea no está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (correlación de Spearman =  $-0,038$  y  $p=0,773$ )

**Tercera:** Se concluye que el rendimiento contextual no está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (correlación de Spearman =  $-0,102$  y  $p=0,436$ )

**Cuarta:** Se concluye que el rendimiento organizacional está relacionado con el estrés en los trabajadores de los juzgados de paz letrado. (correlación de Spearman=  $-0,267$  y  $p=0,039$ )

- Chiavenato, I. (2015), "*Comportamiento organizacional*". *La dinámica del éxito en las organizaciones*. 3ra. Edición. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana.
- Florian Magdalena (2017) *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*.
- Gabini, S. M. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* (Doctoral dissertation, Facultad de Psicología).
- Iza Iza, M. L. (2016). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la empresa productos Familia Sancela del Ecuador SA* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato)
- López, E., Sstffany, A., & Gálvez Páucar, J. A. (2016). *Desempeño laboral y nivel de estrés: enfermeras que brindan cuidados en servicios críticos*, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2015.
- Selye H. (1952), "The Story on the adaptation Syndrome". Montreal: Acta, Inc. Medical Publisher. Printed in Canadá. <http://www.evolocus.com/Textbooks/Selye1952.pdf>.
- Tello Salazar, M. d. R. (2018). *El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, 2017*.