

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**El estrés laboral y el desempeño laboral en el área de
beneficios y pensiones del Poder Judicial, Lima - 2023.**

Para optar : El título profesional de
Licenciado en Administración

Autor : Bach. JUAN HUGO DAVILA
SANTANA

Coautor : Bach. ALLEN BENY COTRINA
ZULOETA

Asesor : Mg. Ciro Liberto Santillán Enciso

Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión de
los recursos

Fecha de inicio y culminación: 05.03.2024 – 05.03.2025

HUANCAYO – PERU

2024

CONFORMACIÓN DEL JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

El estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del Poder Judicial, Lima - 2023.

PRESENTADO POR:

Bach. JUAN HUGO DAVILA SANTANA

Bach. ALLEN BENY COTRINA ZULOETA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE : DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

PRIMER MIEMBRO : MG. RUTH JESUS PINCO VILLALTA

SEGUNDO MIEMBRO : DR. ENRIQUE ANTONIO ORELLANO APOLINARIO

TERCER MIEMBRO : ---

Huancayo, 24 de octubre del 2024.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**El estrés laboral y el desempeño laboral en el área de
beneficios y pensiones del Poder Judicial, Lima - 2023.**

Para optar : El título profesional de
Licenciado en Administración
Autor : Bach. JUAN HUGO DAVILA
SANTANA
Coautor : Bach. ALLEN BENY COTRINA
ZULOETA
Asesor : Mg. Ciro Liberto Santillán Enciso
Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión de
los recursos
Fecha de inicio y culminación : 05.03.2024 – 05.03.2025

ASESOR

Mg. Ciro Liberto Santillán Enciso

DEDICATORIA

A Dios omnipresente, a nuestros padres por su apoyo incondicional en nuestra formación profesional y en cada faceta de nuestras vidas.

A nuestras compañeras de vida y a mis queridos hijos por ser la inspiración que guía mi existencia.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Asesor de Tesis, Mg. Ciro Liberto Santillán Enciso por sus orientaciones para la elaboración de esta investigación.

A nuestros docentes, por sus valiosas enseñanzas que fortalecerán nuestro desempeño profesional.

A la Universidad Peruana Los Andes, por albergarnos en sus aulas y permitirnos transitar el camino hacia la obtención de nuestros grados y títulos profesionales.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0324 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

El estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del Poder Judicial, Lima - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : Bach. COTRINA ZULOETA ALLEN BENY
 Bach. DAVILA SANTANA JUAN HUGO

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Mg. SANTILLAN ENCISO CIRO LIBERTO

Fue analizado con fecha 18/07/2024; con 79 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **20** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 18 de julio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
 JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DEL JURADO	ii
ASESOR.....	iv
Mg. Ciro Liberto Santillán Enciso.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.3. Formulación del problema	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos.....	19
1.4. Justificación	20
1.4.1. Social	20
1.4.2. Teórica	20
1.4.3. Metodológica	20
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos	21
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	22
2.1. Antecedentes	22
2.2. Bases teóricas o científicas	27
2.3. Marco conceptual.....	30
CAPITULO III: HIPÓTESIS	34
3.1. Hipótesis general.....	34

3.2. Hipótesis específicas	34
3.3. Variables	35
CAPITULO IV: METODOLOGIA	36
4.1. Método de investigación	36
4.2. Tipo de investigación	36
4.3. Nivel de investigación	37
4.4. Diseño de investigación	37
4.5. Población y muestra.....	38
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	43
CAPITULO V: RESULTADOS	44
5.1. Descripción de resultados	44
5.2. Contraste de hipótesis	47
Hipótesis general	47
Hipótesis específico 1	47
Hipótesis específico 2	48
Hipótesis específico 3	49
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
Anexo 5. Validez de Contenido de Instrumento de Información	63
Planilla Juicio de Expertos	63
Anexo 6. Consentimiento informado	69

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Factores ambientales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.....	44
Tabla 2:Factores organizacionales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.....	44
Tabla 3:Factores personales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.	45
Tabla 4:Habilidades sociales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.	45
Tabla 5: Motivación en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.	46
Tabla 6:Compromiso en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.	46
Tabla 7:Correlación de la variable estrés laboral y desempeño laboral.	47
Tabla 8: Correlación de la variable desempeño laboral y factores ambientales.....	48
Tabla 9:Correlación de la variable desempeño laboral y factores organizacionales.	48
Tabla 10: Correlación de la variable desempeño laboral y factores personales.....	49

RESUMEN

La investigación radica en comprender cómo el estrés laboral afecta el desempeño laboral y el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del Poder Judicial en Lima, 2023. Se trató de un estudio básico, con nivel correlacional y diseño no experimental, abarcando una población de 250 trabajadores de la cual se seleccionó una muestra de 152. La metodología incluyó encuestas y cuestionarios aplicados a los empleados para recoger datos relevantes. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.626 y un valor de $p=0.017$, indicando significancia estadística al ser inferior al nivel de 0.05. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, sugiriendo que, a mayor estrés, menor desempeño. Además, se identificó que los factores ambientales y organizacionales influyen indirectamente en el desempeño, mientras que los factores personales no mostraron una relación significativa. Se concluye que el estrés laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, por lo que se recomienda implementar programas de manejo del estrés, mejorar el ambiente laboral, ofrecer capacitación continua a los empleados y realizar evaluaciones periódicas del estrés y su impacto en el desempeño, con el fin de ajustar las estrategias de intervención y mejorar la eficiencia y bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research aims to understand how job stress affects work performance, specifically determining the relationship between job stress and work performance in the benefits and pensions area of the Judiciary in Lima, 2023. The study is basic, correlational, and non-experimental, involving a population of 250 employees, with a sample of 150. The methodology included surveys and questionnaires administered to the employees to gather relevant data. Results revealed a moderate positive correlation between job stress and work performance, with a coefficient of 0.626 and a p-value of 0.017, indicating statistical significance at a level below 0.05. This allowed the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis, suggesting that higher stress correlates with lower performance. Additionally, environmental and organizational factors were found to indirectly influence work performance, while personal factors did not show a significant relationship. The study concludes that job stress negatively impacts work performance, recommending the implementation of stress management programs, improvements in the work environment, continuous employee training, and periodic evaluations of stress and its impact on performance to adjust intervention strategies and enhance employee efficiency and well-being.

Keywords: Work stress, job performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado una clara conexión entre el aumento del estrés en el ámbito laboral y los constantes cambios en el entorno de trabajo, así como las crecientes exigencias y tareas más desafiantes para los empleados (OMS, 2004, p. 12). El estrés laboral se ha convertido en un problema significativo que presenta una alta incidencia en los problemas de salud de los empleados, afectando directamente el bienestar físico y mental de los trabajadores y, por ende, el buen funcionamiento de las organizaciones.

La sociedad moderna, caracterizada por la globalización y la incertidumbre, ha experimentado un aumento considerable del estrés laboral debido a los rápidos cambios en el estilo de vida y las demandas exigentes del entorno profesional. Las transformaciones tecnológicas, la competitividad del mercado y las expectativas crecientes de productividad son factores que contribuyen al incremento del estrés entre los empleados. Esta situación se ha visto agravada por la crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19, que ha generado un ambiente de incertidumbre y preocupación por la salud, así como la actual situación socioeconómica en Perú. La pandemia ha provocado cambios sustanciales en la dinámica laboral, como el aumento del teletrabajo, la reducción de personal y la incertidumbre en términos de ingresos y estabilidad laboral, factores que han incrementado notablemente los casos de estrés laboral.

En un ambiente laboral dinámico y exigente, las reacciones emocionales tensas y los estados de ansiedad se vuelven frecuentes, impactando de manera directa o indirecta en el rendimiento de los empleados (Bedoya y Verdesoto, 2012). Estos estados emocionales pueden manifestarse en forma de agotamiento, falta de motivación, disminución de la productividad y problemas de salud mental, como depresión y ansiedad. Además, el estrés laboral puede generar conflictos interpersonales, aumento del ausentismo y una mayor rotación de personal, afectando negativamente la moral y cohesión del equipo de trabajo.

El rendimiento de los empleados es esencial para el éxito de cualquier organización. Un entorno laboral que no gestiona adecuadamente el estrés puede ver una disminución en la calidad del trabajo, afectando la eficiencia y la efectividad de la organización en su conjunto. Por lo tanto, es fundamental investigar y comprender la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores, para implementar estrategias que mitiguen los efectos negativos del estrés y promuevan un ambiente laboral saludable.

Con respecto a los objetivos de la investigación, el objetivo general corresponde a determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los empleados del área de beneficios y pensiones del Poder Judicial de Lima y como objetivos específicos, analizar el concepto y la naturaleza del estrés laboral: Comprender sus características generales y específicas en el ámbito laboral, investigar la relación entre el estrés laboral y las consecuencias en el desempeño de los empleados: Evaluar cómo el estrés afecta física, psicológica y conductualmente a los trabajadores y cómo influye en su rendimiento y eficiencia organizativa, destacar el impacto del estrés laboral en diferentes roles y jerarquías: Enfocar la investigación en empleados con distintas responsabilidades dentro del área de beneficios y pensiones.

En lo que concierne a la metodología, la investigación tendrá un enfoque cuantitativo y para la recolección de información se usará la técnica de la encuesta con dos

cuestionarios estructurados, uno para cada variable. Con el fin de analizar y procesar la información se utilizarán análisis estadísticos que permitan identificar el nivel de asociación entre las variables.

Para una mayor disposición del estudio, se han considerado capítulos:

En el Capítulo 1, se presenta la introducción, el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos, el alcance y limitaciones. En el Capítulo 2, se aborda el marco teórico, el marco conceptual y las teorías correspondientes. En el Capítulo 3, se registra la metodología, con el tipo, nivel, diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y los procedimientos para procesar la información.

En el Capítulo 4, se describen los resultados con el análisis descriptivo e inferencial de los datos recolectados, así como la discusión correspondiente en el contexto del área de beneficios y pensiones del Poder Judicial de Lima. Finalmente, en el Capítulo 6, se presentan las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas respectivas.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El estrés laboral es un factor muy extendido y frecuente a nivel mundial, siendo reconocido incluso por la Unión Europea como la segunda enfermedad más prevalente a nivel global. Este problema tiene graves repercusiones en la salud mental de los trabajadores, afectando negativamente en los resultados obtenidos por las empresas. El término "estrés" (del inglés "stress") se refiere a la presión, tensión y esfuerzo experimentados por los individuos en su entorno laboral, según la definición propuesta por Chiavenato:

El estrés está íntimamente ligado a la acumulación de trastornos y problemas que afectan a las personas debido a situaciones que se presentan tanto en la organización como en el entorno. Sin embargo, a medida que las presiones y tensiones del estrés se acumulan, el cuerpo y la mente se sobrecargan, lo cual no resulta fácil lidiar con tanta demanda y tanta incertidumbre (2009, p. 377).

Chiavenato define el desempeño laboral como “la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización mientras que uno mediocre no agrega valor” (2009, p. 12). Es decir, el autor considera que el desempeño de cada trabajador, repercute en el grupo y tienen una enorme influencia en el comportamiento organizacional.

En Perú, el estrés laboral crónico se ha intensificado en los últimos años, particularmente debido al trabajo remoto. De acuerdo con una encuesta realizada por Trabajando.com, más del 50% de los peruanos experimenta este tipo de estrés. Este fenómeno se ha acentuado por el aumento en las horas trabajadas en comparación con el trabajo presencial, la mayor responsabilidad laboral y la alta tasa de desempleo generada por el cierre de operaciones de algunas empresas en el país.

El Poder Judicial de Perú, una entidad encargada de impartir justicia y asegurar la prestación de servicios de calidad, también se ha visto afectado. En particular, el área de beneficios y pensiones enfrenta una carga de trabajo excesiva debido a la demanda en la distribución de expedientes. Esta situación ha resultado en un incremento en el número de horas laborales y responsabilidades, afectando el bienestar de los empleados.

Características del Problema

El estrés laboral en el área de beneficios y pensiones del Poder Judicial presenta las siguientes características: Exceso de Carga de Trabajo: Los empleados deben manejar un volumen elevado de expedientes dentro de un tiempo limitado, aumento de Horas Laborales, comparado con el trabajo presencial, el trabajo remoto ha incrementado el tiempo dedicado al trabajo, responsabilidades incrementadas donde los empleados asumen más responsabilidades, lo cual aumenta la presión laboral, preocupación por el contagio la modalidad de trabajo semipresencial incrementa el riesgo percibido de contagio de COVID-19 y la falta de motivación y liderazgo, existiendo una notable falta de motivación entre el personal, exacerbada por la falta de liderazgo efectivo por parte de los superiores.

Consecuencias del Problema

El estrés laboral en esta área ha generado diversas consecuencias negativas:

Disminución del Rendimiento Laboral: La sobrecarga de trabajo y el estrés constante han llevado a una reducción en el rendimiento de los empleados.

Incumplimiento de Metas y Presupuesto: La presión y el estrés han resultado en un incumplimiento de las metas establecidas y del presupuesto mensual.

Impacto en la Salud Mental y Física: Los empleados experimentan deterioro en su salud mental y física, lo cual afecta su bienestar general.

Baja Eficiencia y Productividad: La alta incidencia de estrés reduce la eficiencia y productividad del personal, impactando negativamente en los resultados del área.

Síntomas del Problema

Los síntomas más comunes del estrés laboral entre los empleados del área de beneficios y pensiones del Poder Judicial incluyen:

Fatiga Crónica: Los trabajadores se sienten constantemente agotados y sin energía.

Ansiedad y Depresión: Aumento en los niveles de ansiedad y casos de depresión debido al

estrés prolongado.

Problemas de Sueño: Dificultades para conciliar el sueño o

mantener un sueño reparador.

Irritabilidad y Problemas de Concentración: Incremento en la irritabilidad y dificultades para concentrarse en las tareas

laborales.

Problemas Físicos: Dolores de cabeza, musculares y otras dolencias físicas relacionadas con el estrés.

Contexto y Justificación del Estudio

Dada la importancia del área de beneficios y pensiones en la estructura del Poder

Judicial, es crucial abordar el problema del estrés laboral para mejorar el

rendimiento y la eficiencia organizativa. Si estos problemas persisten, se verá una disminución continua en el rendimiento laboral, así como en la eficiencia y productividad del personal. Este estudio busca medir las variables de estrés laboral y rendimiento laboral, y mostrar la relación entre ellas, con el objetivo de implementar estrategias efectivas para mitigar el estrés laboral y mejorar la efectividad del área.

1.2. Delimitación del problema

Esta investigación se llevará a cabo en el área de beneficios y pensiones del PODER JUDICIAL, Lima 2023. Ubicado en la ciudad de Lima en el período marzo – mayo de 2023.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados del área de beneficios y pensiones del Poder Judicial en Lima durante el año 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de los factores ambientales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de los factores organizacionales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de los factores personales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Esta investigación se desarrolló para abordar la problemática del estrés laboral en el área de beneficios y pensiones del Poder Judicial en Lima durante el año 2023, identificando niveles elevados de estrés que afectan la salud de los empleados y su desempeño en las tareas asignadas. El propósito del estudio es mejorar la salud de los trabajadores al reducir el estrés, optimizar su rendimiento laboral y aumentar la eficiencia operativa de la institución. Los beneficiarios incluyen los empleados, que experimentarán mejoras en su bienestar, la institución, que verá una mayor eficiencia y mejores resultados, y los responsables de recursos humanos, quienes obtendrán datos valiosos para diseñar políticas efectivas de gestión del estrés. Los hallazgos también proporcionarán una base para futuras investigaciones sobre el estrés laboral en el sector público.

1.4.2. Teórica

La presente investigación tiene un aporte significativo en términos de conocimiento, ya que permitirá difundir información actualizada sobre las variables estudiadas y presentar evidencia concreta de la relación encontrada entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial en Lima en el año 2023. Además, este estudio servirá como base para investigaciones futuras y será de interés para cualquier persona interesada en el tema.

1.4.3. Metodológica

El proceso de investigación que se llevará a cabo incluirá una serie de pasos y herramientas para recopilar información y analizar el problema del estrés laboral. Desde esta perspectiva, la investigación resulta importante para determinar la relación entre ambas variables y posteriormente servir como modelo para las empresas en términos de cómo manejar el estrés laboral. Además, se identificarán los puntos clave a evaluar en esta variable para lo cual se propondrán acciones concretas para mitigarlo y serán revisados por expertos para probar su validez y confiabilidad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar cómo se relacionan los factores ambientales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.
- Identificar cómo se relacionan los factores organizacionales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.
- Identificar cómo se relacionan los factores personales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

CAPITULO II:

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Urupeque (2017) tuvo como objetivo investigar la conexión entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de una empresa de transporte urbano en el distrito de Carabayllo durante el año 2017. El enfoque de investigación utilizado fue descriptivo y correlacional. La muestra utilizada en este estudio fue de tipo censal, lo que significa que se incluyó al 100% de la población objetivo, conformada por 260 personas de ambos sexos pertenecientes a los sectores administrativos y operativos. Además, se llevó a cabo una prueba piloto con 60 trabajadores de la misma empresa de transporte en Carabayllo. Los datos recopilados en esta prueba piloto fueron procesados para evaluar su validez utilizando el criterio de jueces mediante el coeficiente de correlación de Aiken (V de Aiken). Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe una relación inversa y significativa de intensidad moderadamente baja entre el estrés laboral y el desempeño laboral en general.

Azan y Ayay (2018) tuvieron como objetivo examinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados de la empresa Indoamérica Trade S.A en el distrito de Bellavista, departamento de San Martín. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque transaccional o transversal de tipo correlacional. La población objetivo conformado por 64 colaboradores de la

empresa Indoamérica Trade S.A en el distrito de Bellavista, por lo que no fue necesario utilizar una muestra debido al tamaño reducido de la población. Los investigadores utilizaron una guía de análisis de texto que constaba de 39 ítems relacionados con las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo. Para recopilar los datos, se emplearon encuestas como técnica de recolección. Al finalizar el estudio, se llegó a la conclusión de que no existía una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Indoamérica Trade S.A en el distrito de Bellavista, departamento de San Martín, durante el año 2017.

Cruz y Angulo (2020) en su estudio tuvieron el propósito de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue de tipo correlacional. La muestra estuvo comprendida por 50 trabajadores con edades comprendidas entre menos 18 años a más. Dichos colaboradores se encontraban trabajando en la DRASAM de la ciudad de Tarapoto 2020. La metodología que se utilizó para recolectar la información fue la encuesta que fue validada por el juicio de expertos. Para el procesamiento hicieron uso del SSPS. Finalmente llegaron a la conclusión que los altos niveles de estrés pudieron alterar el buen accionar de los colaboradores y el cumplimiento de sus labores.

García, J. (2021) sobre el impacto del COVID-19 en el estrés laboral en Perú. Revista de Psicología Laboral, Volumen (15), 45-58. Durante la pandemia del COVID-19, el Perú experimentó un aumento significativo en los niveles de estrés

laboral debido a las medidas de confinamiento, la incertidumbre económica y los cambios en la dinámica laboral, como el trabajo remoto. Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) reveló que el 70% de los trabajadores peruanos experimentaron estrés laboral durante el periodo de confinamiento, lo que evidencia el impacto directo de la crisis sanitaria en la salud mental de la población laboral.

Martinez, A. (2020). Condiciones Laborales del estudio sobre condiciones laborales y estrés en sectores específicos en Perú. *Revista Condiciones Laborales Volumen (25,3)*, 112-125. Se han identificado antecedentes de estrés laboral en sectores específicos de la economía peruana, como el sector minero y el sector salud. En el sector minero, por ejemplo, las largas jornadas laborales, el trabajo en condiciones adversas y la presión por cumplir con los objetivos de producción han contribuido a niveles elevados de estrés entre los trabajadores. Por otro lado, en el sector salud, la carga de trabajo, la falta de recursos y la exposición al riesgo de contagio durante la pandemia han generado altos niveles de estrés entre los profesionales de la salud. Estos antecedentes sectoriales resaltan la diversidad de factores que contribuyen al estrés laboral en el contexto peruano y la necesidad de abordarlos de manera específica según cada sector.

Antecedentes Internacionales

Gruoso y Tenelanda (2018) realizaron una investigación con el propósito de desarrollar un análisis de los factores de riesgo psicosocial que provocaron el estrés laboral en los niveles jerárquicos de una empresa del sector industrial (PYMES) del Ecuador y su incidencia en el desempeño laboral del personal. La investigación fue de nivel descriptivo con enfoque no experimental. En el estudio

se utilizó una población de 50 empleados seleccionados con el método de muestreo no probabilístico de un total de 98 empleados. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario (CoPsoQ) Ista21 para categorizar y clasificar nivel de riesgos y uso del programa IBM SPSS Statistics V.24. Llegaron a la conclusión de que el estrés laboral se presentó con mayor incidencia en los apartados Inseguridad y Estima en todos los niveles jerárquicos. El desempeño laboral alcanzó calificaciones prevalentes desde bueno, muy bueno y excelente, con una correlación Rho de Spearman positiva y negativa moderadas en pocos factores de las variables estrés y desempeño laboral, concluyendo que el estrés laboral no ha incidido negativamente en el desempeño laboral.

Guzmán y Meza (2017) desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar si el estrés laboral afectó el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior Libertad. La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, no experimental. No hubo muestra ya que se trabajó con el total de la población (15 personales administrativos del Instituto Tecnológico Superior Libertad). Los instrumentos utilizados en la investigación fueron el Cuestionario de Estrés Laboral (OIT) y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Llegaron a la conclusión que el nivel de estrés Laboral en los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior Libertad fue bajo, por lo que su desempeño laboral fue moderado en sus puestos de trabajo.

Ortiz (2019) desarrolló una investigación cuyo propósito fue prevenir y detectar los factores más relevantes que afectaron a los colaboradores. El tipo de investigación fue de análisis descriptivo con diseño no experimental. La población de su estudio fue de 30 trabajadores de puestos administrativos y financieros de

diversas áreas y proyectos. Asimismo, los instrumentos que utilizó para recolectar la información fue en primer lugar la observación del contexto laboral a través de un cuestionario de variables de un diseño no experimental que mostró necesidades muy específicas de la empresa. Finalmente, en los resultados mostró una correlación entre las variables con resultados óptimos, la información recabada de dicho estudio mostró que la empresa necesitó realizar cambios para mejorar el rendimiento de su personal.

Smith, A., & Johnson, B. (2019). The Impact of Remote Work on Stress Levels: A Global Perspective. *International Journal of Work and Stress Management*, 35(4), 567-580. Este estudio internacional examinó el impacto del trabajo remoto en los niveles de estrés en varios países, incluidos Estados Unidos, Reino Unido, Alemania y Japón. Los resultados indicaron que, si bien el trabajo remoto ofrece flexibilidad, también puede aumentar el estrés debido a la dificultad para establecer límites entre la vida laboral y personal, así como la falta de interacción social y apoyo laboral.

Choi, E., & Kim, S. (2020). Occupational Stress and Burnout Among Healthcare Workers: A Cross-National Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 42(3), 321-335. Este estudio comparativo internacional investigó los niveles de estrés laboral y agotamiento entre trabajadores de la salud en varios países, como Estados Unidos, Canadá, Australia y Corea del Sur. Los hallazgos revelaron diferencias significativas en los factores estresantes y los niveles de agotamiento entre los diferentes sistemas de salud y culturas laborales, destacando la importancia de abordar el estrés laboral en un contexto global.

2.2. Bases teóricas o científicas

Estrés Laboral

Se refiere al proceso mediante el cual una persona se adapta a situaciones nuevas y responde de manera automática y estereotipada a todos los estímulos que perturban su equilibrio. Esta respuesta se caracteriza por ser emocional, cognitiva, fisiológica y conductual, y se produce frente a algún aspecto negativo o perjudicial del contenido, entorno u organización. El estrés se manifiesta como un estado de agitación y ansiedad elevada, a menudo generando una sensación de abrumo (Comisión Europea, 2000)

Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R): El Modelo JD-R es una teoría ampliamente aceptada que examina la relación entre las demandas laborales, los recursos laborales y el bienestar de los empleados. Según este modelo, las altas demandas laborales, como el volumen de trabajo y la presión de tiempo, pueden generar estrés en los trabajadores. Por otro lado, los recursos laborales, como el apoyo social, la autonomía en el trabajo y las oportunidades de desarrollo, pueden actuar como amortiguadores contra el estrés. La aplicación de este modelo en contextos internacionales proporciona una comprensión más profunda de cómo las condiciones laborales influyen en el estrés y el rendimiento de los empleados en diferentes países y culturas.

Teoría del Ajuste Persona-Entorno (P-E Fit): La Teoría del Ajuste Persona-Entorno examina cómo la compatibilidad entre las características individuales de los trabajadores y las características del entorno laboral afecta el bienestar y el desempeño laboral. Un ajuste adecuado entre las demandas laborales y las habilidades y recursos del trabajador puede reducir el estrés y mejorar el

rendimiento. Este enfoque teórico es relevante para comprender cómo las diferencias culturales y las políticas laborales en distintos países pueden influir en el ajuste persona-entorno y, por ende, en los niveles de estrés laboral y el desempeño de los empleados.

Perspectiva Internacional sobre Estrés Laboral y Salud Mental: Existe una vasta literatura internacional que examina el estrés laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores en diferentes contextos culturales y laborales. Investigaciones en países como Estados Unidos, Reino Unido, Japón y Alemania han identificado factores estresantes comunes, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo y los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo. Comprender estas perspectivas internacionales permite contextualizar y enriquecer el análisis del estrés laboral en el Perú, así como identificar posibles estrategias de intervención basadas en las mejores prácticas a nivel global.

Factores potenciales del estrés.

Para Robbins y Judge (2009), existen tres categorías de estresores: ambientales organizacionales y personales, presentados en la siguiente figura:

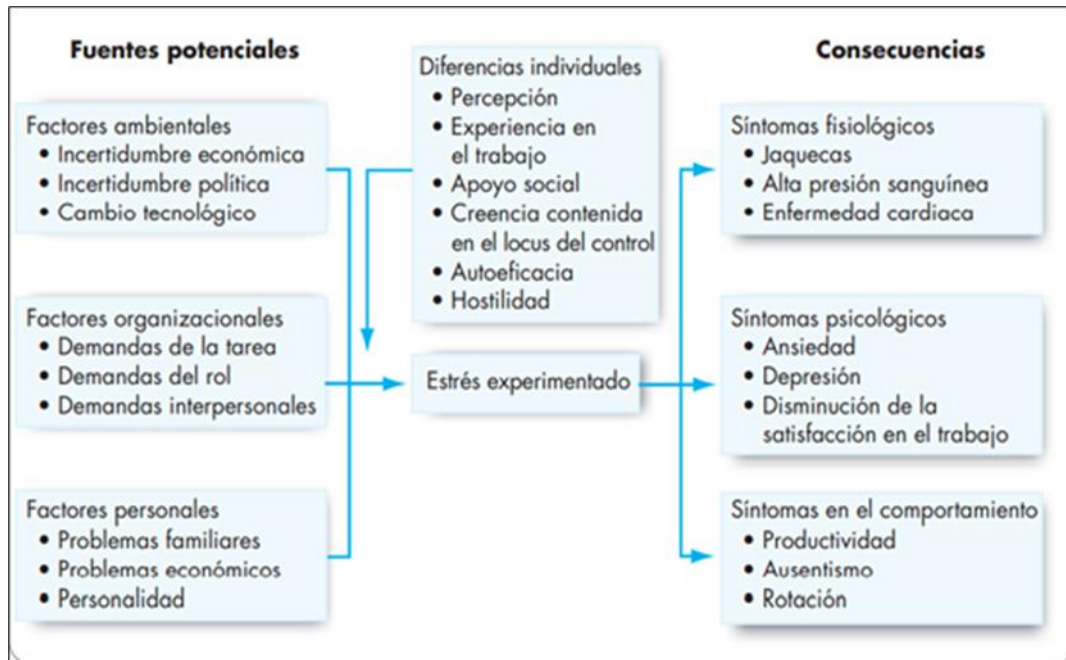


Figura 1: *Fuentes potenciales del estrés y sus consecuencias*

En base a la intensidad:

- ✓ **Estrés ligero:** cuando los efectos fisiológicos como psicológicos no ocasionan mayores problemas a las personas y del cual se puede salir de una manera más fácil.
- ✓ **Estrés grave:** es aquel cuyos efectos pueden llegar a ocasionarle a la persona serios desbalances fisiológicos, psicológicos y del cual no es tan fácil salir debido a la fuerza que tienen los estresores en él.

Desempeño laboral

Chiavenato (2000), El desempeño laboral se define como la efectividad del personal que trabaja en una organización, lo cual es fundamental para el buen funcionamiento de la misma. Implica que los individuos realicen su labor de manera eficiente y se sientan satisfechos con su trabajo. El rendimiento de las

personas depende tanto de su comportamiento como de los resultados que obtienen.

En este contexto, el concepto de desempeño laboral puede ser abordado desde diferentes enfoques teóricos. Algunos enfoques se centran en los procesos y acciones realizadas por los empleados, mientras que otros se enfocan en los resultados alcanzados. También hay enfoques que hacen hincapié en la contribución de los empleados más allá de la simple entrega de resultados, considerando elementos como el desempeño logrado y la efectividad organizacional.

Chiavenato (2009) aunque concuerda con la idea de que el desempeño laboral se refiere a la forma en que los trabajadores adoptan un comportamiento orientado a alcanzar los objetivos establecidos por la empresa, también lo vincula con otros factores. Estos incluyen el nivel de esfuerzo individual que el trabajador está dispuesto a poner, en función de las recompensas que recibe y las condiciones de trabajo que experimenta.

2.3. Marco conceptual

Variable Independiente:

Estrés laboral.

Al respecto Robbins y Judge (2009) explican lo siguiente: “Es una condición dinámica en la que un individuo es confrontado con una oportunidad, una demanda, o un recurso relacionado con lo que el individuo desea y para el cual el resultado se percibe como incierto e importante.” (p.637). Es decir, que el estrés

laboral se asocia con la condición de una persona la cual está puesta en una situación donde desee un resultado ante una oportunidad y/o demanda, estando siempre presente la incertidumbre sobre los resultados que se espere y el grado de importancia que este requiera.

Dimensiones de la Variable Estrés Laboral

- **Factores ambientales:** se refieren con aquellas incertidumbres que existen en una organización, como la incertidumbre económica, donde la economía del trabajador se ve afectada debido a la inseguridad e inestabilidad laboral de su puesto de trabajo. La incertidumbre política, que, si bien para países con un sistema político estable no se ven altamente afectados por el estrés, para el resto de países latinoamericanos, las amenazas y cambios políticos extremos inducen a un mayor estrés.

Asimismo, entre los factores ambientales se encuentra el cambio tecnológico, donde las innovaciones y el avance de nuevas tecnologías no solo requieren de una serie de capacitaciones, sino que hace que el resto de las aptitudes y experiencias de algunos empleados resulten obsoletas en un corto o mediano plazo. Claro ejemplo sería la automatización y robótica en el proceso productivo en las plantas de producción, donde se busca mitigar errores humanos, optimizar recursos y obtener mayores resultados, llegando a presentarse como una amenaza para muchas personas dentro de la organización, causando así el estrés en el trabajo.

- **Factores organizacionales:** entre ellos encontramos a la presión con el cumplimiento de tareas, roles, entre otras obligaciones que ponen al trabajador bajo presión.

Las demandas de las tareas están estrechamente relacionadas con las condiciones del trabajo y la distribución física del trabajador. Como ejemplo, los operarios que trabajan en una sala con poco espacio para desplazarse, el ruido de las máquinas y las interrupciones durante el ejercicio de las tareas, aumentando el nivel de ansiedad y el estrés.

Las demandas del rol son aquellas que como trabajador debe cumplir. Este factor induce a un nivel de estrés alto cuando existe una sobrecarga del rol del empleado, donde se experimenta principalmente la falta de tiempo para realizar sus actividades y la reducción de su expectativa de terminar bien un trabajo.

Finalmente, las demandas interpersonales son identificadas principalmente como la falta de apoyo entre los equipos de trabajos y las malas relaciones y roces entre los mismos empleados.

- **Factores personales:** los cuales involucran al entorno y tiempo fuera del trabajo. Los problemas familiares son uno de los factores que influyen en el estrés del individuo fuera del ámbito laboral. A su vez, los problemas económicos suman un papel importante en la lista de dificultades que se presentan a un empleado, siendo creado principalmente por el exceso de gastos versus la liquidez monetaria del individuo, lo que les genera una distracción en el centro del trabajo. Finalmente, las características inherentes de la personalidad del trabajador también aportarán a la perspectiva de su mundo y cómo este lo afronta, lo cual puede suponer una lista de aspectos negativos y desalentadores en general, lo que ocasiona en un mayor nivel de estrés y frustración personal.

Variable Dependiente:

Desempeño Laboral.

Sobre el desempeño laboral, Cubillos (2014) señala que: “Lo concluyente en el desempeño laboral son habilidad y motivación (esfuerzo), en el que la habilidad está formada por el crecimiento de aptitud, adiestramiento y recursos, así también la motivación, está compuesta por el deseo y el compromiso”. (p. 72). Es decir, que el desempeño laboral se encuentra condicionado por tres factores dentro de una organización, siendo las habilidades sociales, la motivación del personal y el compromiso de este.

Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

- **Las habilidades sociales:** comprenden al grupo de aptitudes y mezcla de conductas de una persona, las cuales favorecen en mantener relaciones interpersonales de forma constructivas con el resto de personas. La falta de dicho conjunto de destrezas supone una serie de comportamientos negativos para su círculo social.
- **La motivación:** es aquel proceso que impulsa a una persona a expresarse o a tomar acciones. Dentro de un punto de vista psicológico, se define como la suma de factores que estimulan a la acción del ser humano frente a un objetivo, problema o desafío. En ese sentido, la motivación es dinámica, variable y en la posibilidad de ser desarrollado como parte de una habilidad personal.
- **El compromiso:** hace referencia a la responsabilidad u obligación ya sea voluntaria o impuesta hacia una persona, asignándose una tarea, rol o trabajo con el fin de llevarla a cabo. En el campo laboral, el compromiso promueve el cumplimiento de asignaciones y responsabilidades hacia una persona. Es

decir, si un trabajador carece de compromiso, este no se encontrará satisfecho con su trabajo o no tendrá el sentimiento de ser parte de la organización para la cual trabaja.

CAPITULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Se plantea una hipótesis inicial basada en teorías previas y conocimientos existentes sobre el tema. Por ejemplo, se podría formular la hipótesis de que "Un aumento en los niveles de estrés laboral entre los empleados del área de beneficios y pensiones del Poder Judicial en Lima resultará en una disminución del rendimiento laboral".

El estrés laboral se relaciona indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

3.2. Hipótesis específicas

- Los factores ambientales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.
- Los factores organizacionales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.
- Los factores personales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

3.3. Variables

- **Estrés laboral:**

Sobre el estrés laboral Robbins y Judge (2009) explican lo siguiente: “es una condición dinámica en la que un individuo es confrontado con una oportunidad, una demanda, o un recurso relacionado con lo que el individuo desea y para el cual el resultado se percibe como incierto e importante.” (p.637).

- **Desempeño laboral:**

Sobre el desempeño laboral, Cubillos (2014) señala que: “Lo concluyente en el desempeño laboral son habilidad y motivación (esfuerzo), en el que la habilidad está formada por el crecimiento de aptitud, adiestramiento y recursos, así también la motivación, está compuesta por el deseo y el compromiso”. (p. 72).

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

Como método general se utilizó el Método Científico, que al respecto a Salcedo (2001) señala “destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo, y permitan obtener con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre; motivo por el que el presente método será utilizado”.

Y como métodos específicos de la tesis se utilizaron los métodos Hipotético-deductivo y análisis-síntesis. El método deductivo, según Salcedo (2001) es aquél que “parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular, en tanto que el método inductivo es aquel que parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales”.

Respecto del método de análisis-síntesis, Revoledo (2001) señala “consiste en separar el objeto de estudio en dos partes y, una vez comprendida su esencia, construir un todo”.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación, según su finalidad, es básica, ya que de acuerdo con Ríos (2017) “es abstracta y busca generalizar conocimientos teóricos, principios y leyes. Es el fundamento para las investigaciones prácticas, pero no las desarrolla” (p.80). En ese sentido, para el presente estudio se busca medir el nivel de relación

entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

4.3. Nivel de investigación

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los niveles de investigación correlacional “son investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos”. (p.109). En ese sentido, la presente investigación será de tipo correlacional, para así determinar la relación de las dos variables que se investigan: el estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

4.4. Diseño de investigación

Sobre los diseños no experimentales Hernández-Sampieri y Mendoza:

La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, son estudios en los que no se hace variar las variables independientes en forma intencional para ver su efecto sobre otras variables. Lo que haces en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas. En un experimento, el investigador prepara de manera premeditada una situación a la que son expuestos varios casos o individuos. (2018, p.174)

Por lo expuesto, la presente investigación es no experimental, debido a que no se hará la manipulación de las variables a evaluar. Por otra parte, Hernández-

Sampieri y Mendoza (2018) indican que “los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.176). Con esto se concluye que el trabajo se dará en un espacio y tiempo delimitado.

4.5. Población y muestra

Se recopilarán datos tanto cualitativos como cuantitativos sobre el estrés laboral y el rendimiento laboral de los empleados. Esto puede implicar la medición de niveles de estrés a través de cuestionarios estandarizados y la evaluación del rendimiento mediante indicadores específicos de productividad y cumplimiento de metas

- Población

De acuerdo con Ríos (2017) la población es un “conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características” (p.89). Por lo tanto, la población de esta investigación estará conformada por los 250 trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

- Muestra

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que “una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población)”. (p.196). Teniendo un total de 250 trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023, se establece la muestra de la presente investigación. Según los datos obtenidos el tamaño de la muestra se halla a continuación:

Datos:

n = muestra inicial

(n)

N= población (250)

Z= Nivel de confianza (1.96)

E= Margen de error predeterminado (0.05)

P= Probabilidad de éxito (0.5)

Q= Probabilidad de fracaso (0.5)

Formula finita:

$$n = \frac{P \cdot Q}{\left(\frac{E}{Z}\right)^2 + \frac{P \cdot Q}{N}}$$

n = 152

Se determinó la muestra aplicando la formula, lo cual proporcionó un total de 152 trabajadores, como se mencionó anteriormente, que participaran utilizando los valores estadísticos con un nivel de confianza de 95%, factor de 1.96, un margen de error de 4% y la probabilidad utilizada de 50%.

La unidad de análisis o elemento, sería un trabajador del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Asimismo, los criterios a considerar para la población a investigar son los siguientes:

1. Criterios de inclusión:

- Personal con más de 1 año de experiencia en el área de beneficios y pensiones del poder judicial.

- Personal del rango de edad de 25 años a 40 años.
- Hombres y Mujeres del área de beneficios y pensiones del poder judicial.

2. Criterios de exclusión:

- Trabajadores tercerizados.
- Trabajadores que no se encuentren en el área de beneficios y pensiones del poder judicial.
- Personal con experiencia menor a un año en el área de beneficios y pensiones del poder judicial.
- Personal que hizo uso de licencia pre y post natal.
- Trabajadores con índices altos de ausentismo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica

Técnica de muestreo

Se realizará el método probabilístico y la técnica de muestreo aleatorio simple, debido a que esta problemática abarca a todos los trabajadores y todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza:

En las muestras probabilísticas todas las unidades, casos o elementos de la población tienen al inicio la misma posibilidad de ser escogidos para conformar la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño adecuado de la muestra, y por medio de una selección aleatoria de las unidades de muestreo. (2018, p.200)

Técnica de investigación.

Para la investigación se determinó utilizar la técnica de la encuesta, que es el método más adecuado para la recolección y análisis de información, la cual se encuentra compuesta por un cuestionario de preguntas que serán aplicadas a los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Al respecto Baena indica que:

Una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo respecto del universo o la población que se pretende estudiar. Un estudio de caso comprende una entrevista extensa con una guía de preguntas o de indicadores para detectar sobre la persona o la comunidad todos los elementos que nos permitan conocer de ella desde sus orígenes hasta el momento actual. Las guías pueden llegar a contener más de 100 preguntas o indicadores. (2017, p. 82)

- Instrumento

Se utilizará como instrumento, el cuestionario. Se realizarán dos cuestionarios para poder medir ambas variables, Baena (2017) indica que “es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario”. (p.82)

Los cuestionarios se van a desarrollar de manera anónima. Se proponen nueve preguntas para la primera variable (estrés laboral) y nueve para la segunda (desempeño laboral), se ha calculado que para desarrollar cada cuestionario tomara un tiempo de diez minutos. Asimismo, se prepara un ambiente apropiado.

Ficha técnica del instrumento 1

Instrumento para evaluar la variable independiente: Estrés laboral

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el estrés laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Autores: Juan Hugo Dávila Santana
Allen Beny Cotrina Zuloeta

Año: 2023

Procedencia: Perú

Objetivo: *Determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.*

Población: Trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

N° de ítems: 9 preguntas

Duración: 10 minutos

Validación: En proceso

Confiabilidad: En proceso

Ficha técnica del instrumento 2

Instrumento para evaluar la variable independiente: Desempeño Laboral

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Autores: Juan Hugo Dávila Santana
Allen Beny Cotrina Zuloeta

Año: 2023

Procedencia: Perú

Objetivo: *Determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.*

Población: Trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

N° de ítems: 9 preguntas

Duración:	10 minutos
Validación:	En proceso
Confiabilidad:	En proceso

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la investigación se utilizó el procedimiento siguiente:

- Diseñar el instrumento
- Validar el instrumento
- Aplicar el instrumento en la muestra
- Analizar e interpretar los datos

Para el procesamiento y análisis de los datos recolectados utilizaremos la estadística descriptiva e inferencial, mediante el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 24, con el fin de analizar el comportamiento de las variables, a un nivel de confianza de 95% de la correlación de Spearman; y para la presentación de datos se utilizará gráficos y barras estadísticas.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Esta investigación buscó el permiso de las autoridades del área de beneficios y pensiones del Poder judicial para encuestar a los empleados del área y entender el tema de la investigación, siempre con respeto y responsabilidad.

CAPITULO V:

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Tabla 1: Factores ambientales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	3.9	3.9	3.9
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	30	19.7	19.7	23.7
De acuerdo	79	52.0	52.0	75.7
Totalmente de acuerdo	37	24.3	24.3	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se puede apreciar que el 52% de los encuestados indican que están de acuerdo con los factores ambientales, un 24.3% manifiesta que están totalmente de acuerdo, seguido de un 19.7% de encuestados afirman que no están ni de desacuerdo ni de acuerdo manifiestan, por último, el 3.9% de encuestados opina que está en desacuerdo.

Tabla 2: Factores organizacionales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	5.9	5.9	5.9
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	60	39.5	39.5	45.4
De acuerdo	67	44.1	44.1	89.5
Totalmente de acuerdo	16	10.5	10.5	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se observa que el 44.1% de los encuestados indican que están de acuerdo con los factores organizacionales, un 39.5% manifiesta que no están ni en desacuerdo ni

de acuerdo, seguido de un 10.5% de los encuestados afirman que están totalmente de acuerdo, por último, el 5.9% de los encuestados opinan que están en desacuerdo.

Tabla 3: Factores personales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	7	4.6	4.6	4.6
De acuerdo	91	59.9	59.9	64.5
Totalmente de acuerdo	54	35.5	35.5	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se aprecia que el 59.9% de los encuestados indican que están de acuerdo con los factores personales, un 35.5% manifiesta que están totalmente de acuerdo, seguido de un 4.6% de los encuestados afirman que están ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 4: Habilidades sociales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de desacuerdo	6	3.9	3.9	3.9
En desacuerdo	36	23.7	23.7	27.6
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	61	40.1	40.1	67.8
De acuerdo	44	28.9	28.9	96.7
Totalmente de acuerdo	5	3.3	3.3	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se observa que el 40.1% de los encuestados indican que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo con las habilidades sociales, un 28.9% manifiesta que están de acuerdo, un 23.7% de los encuestados afirman que están en desacuerdo, seguido de un 3.9% de encuestados manifiestan que están totalmente de desacuerdo, por último, el 3.3% afirman que están totalmente de acuerdo.

Tabla 5: Motivación en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de desacuerdo	9	5.9	5.9	5.9
En desacuerdo	37	24.3	24.3	30.3
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	62	40.8	40.8	71.1
De acuerdo	39	25.7	25.7	96.7
Totalmente de acuerdo	5	3.3	3.3	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se puede observar que el 40.8% de los encuestados indican que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la motivación, un 25.7% manifiesta que están de acuerdo, un 24.3% de los encuestados afirman que están en desacuerdo, seguido de un 6.9% de encuestados manifiestan que están totalmente de desacuerdo, por último, el 3.3% afirman que están totalmente de acuerdo.

Tabla 6: Compromiso en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de desacuerdo	6	3.9	3.9	3.9
En desacuerdo	33	21.7	21.7	25.7
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	77	50.7	50.7	76.3
De acuerdo	34	22.4	22.4	98.7
Totalmente de acuerdo	2	1.3	1.3	100.0
Total	152	100.0	100.0	

En la tabla 6 se observa que el 50.7% de los encuestados indican que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la motivación, un 22.4% manifiesta que están de acuerdo, un 21.7% de los encuestados afirman que están en desacuerdo, seguido de un 3.9% de encuestados manifiestan que están totalmente de desacuerdo, por último, el 1.3% afirman que están totalmente de acuerdo.

5.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ha: El estrés laboral se relaciona indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

H0: El estrés laboral no se relaciona indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Tabla 7: Correlación de la variable estrés laboral y desempeño laboral.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.626*
		Sig. (bilateral)	.	.017
		N	152	152
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.626*	1.000
		Sig. (bilateral)	.017	.
		N	152	152

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro Rho de Spearman se puede apreciar que existe una correlación positiva moderada entre la variable estrés laboral y desempeño laboral con un valor de 0.626, y el valor de $p=0.017$ es inferior al error estándar de 0.05, con esto se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis Ha: El estrés laboral se relaciona indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Hipótesis específico 1

Ha: Los factores ambientales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

H0: Los factores ambientales no se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Tabla 8: Correlación de la variable desempeño laboral y factores ambientales.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	1.000	.708*
		Sig. (bilateral)	.	.025
		N	152	152
	Factores ambientales	Coficiente de correlación	.708*	1.000
		Sig. (bilateral)	.025	.
		N	152	152

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro Rho de Spearman se puede apreciar que existe una correlación positiva alta entre la variable desempeño laboral y factores ambientales con un valor de 0.708, y el valor de $p=0.025$ es inferior al error estándar de 0.05, con esto se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis Ha: Los factores ambientales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Hipótesis específico 2

Ha: Los factores organizacionales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

H0: Los factores organizacionales no se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Tabla 9: Correlación de la variable desempeño laboral y factores organizacionales.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	1.000	.653*
		Sig. (bilateral)	.	.021
		N	152	152

Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	.653*	1.000
	Sig. (bilateral)	.021	.
	N	152	152

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro Rho de Spearman se puede apreciar que existe una correlación positiva moderada entre la variable desempeño laboral y factores organizacionales con un valor de 0.653, y el valor de $p=0.021$ es inferior al error estándar de 0.05, con esto se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis H_a : Los factores organizacionales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Hipótesis específico 3

H_a : Los factores personales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

H_0 : Los factores personales no se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Tabla 10: Correlación de la variable desempeño laboral y factores personales.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.672*
		Sig. (bilateral)	.	.011
		N	152	152
	Factores personales	Coefficiente de correlación	.672*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	.
		N	152	152

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro Rho de Spearman se puede apreciar que existe una correlación positiva moderada entre la variable desempeño laboral y factores personales con un valor de 0.672, y el valor de $p=0.011$ es inferior al error estándar de 0.05, con esto se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis H_a : Los factores personales no se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados indican que el 52% de los encuestados está de acuerdo con los factores ambientales, mientras que un 24.3% muestra total acuerdo, un 19.7% está indeciso y un 3.9% en desacuerdo. Por otro lado, el estudio de Urupeque (2017) investigó la conexión entre el estrés laboral y el desempeño laboral en una empresa de transporte en Carabayllo, encontrando una relación inversa moderadamente baja. Ambos estudios comparten la temática y un enfoque descriptivo y correlacional, pero difieren en el contexto, tamaño de muestra y resultados.

Respecto a los resultados de los factores organizacionales en el área de beneficios y pensiones del poder judicial en Lima. El 44.1% de los encuestados está de acuerdo con estos factores, mientras que el 39.5% manifiesta estar neutral. Por otro lado, el 10.5% está totalmente de acuerdo, y el 5.9% está en desacuerdo. En contraste, el estudio de Azan y Ayay (2018) sobre el estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Indoamericana Trade S.A concluyó que no existe una relación significativa entre ambos. Ambos estudios utilizan encuestas, pero difieren en el contexto y los resultados obtenidos.

Los resultados sobre los factores personales, en la cual el 59.9% de los encuestados está de acuerdo con estos factores, mientras que el 35.5% manifiesta estar totalmente de acuerdo y el 4.6% está en una posición neutral. Por otro lado, el estudio de Cruz y Angulo (2020) investigó la relación entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto. Los resultados concluyeron que altos niveles de estrés pueden afectar negativamente el desempeño y cumplimiento de las labores de los colaboradores. Ambos estudios utilizan encuestas y comparten el enfoque correlacional, pero difieren en el contexto y los resultados obtenidos.

Los resultados de una encuesta sobre la motivación, con un 50.7% de los encuestados en una posición neutral, un 22.4% de acuerdo, un 21.7% en desacuerdo, y pequeños porcentajes totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo. En contraste, la investigación de Ortiz (2019) se enfocó en prevenir y detectar factores que afectan a colaboradores en una empresa, utilizando un enfoque descriptivo y observación del contexto laboral con 30 trabajadores. Los resultados indicaron una correlación positiva entre las variables y la necesidad de cambios para mejorar el rendimiento del personal. Aunque ambos estudios abordan aspectos laborales, difieren en el enfoque y metodología utilizada.

Por otro lado, el estudio de Guzmán y Meza (2017) ofrece una visión sobre el estrés laboral y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Tecnológico Superior Libertad. Al encontrar un nivel bajo de estrés laboral y un desempeño laboral moderado, esto puede sugerir un equilibrio adecuado en el ambiente laboral del instituto. Sin embargo, sería relevante investigar las áreas específicas en las que los trabajadores pueden enfrentar estrés y encontrar formas de mantener un desempeño óptimo a largo plazo.

En general, estas dos investigaciones complementan nuestra comprensión del ambiente laboral y sus efectos en el desempeño de los trabajadores. La motivación y el estrés son factores críticos que pueden influir en la satisfacción y productividad de los empleados, y abordar estos aspectos de manera efectiva puede tener un impacto positivo en el rendimiento general en el trabajo. Futuras investigaciones podrían considerar estrategias de intervención para mejorar la motivación y gestionar el estrés laboral, promoviendo así un ambiente laboral más saludable y productivo.

CONCLUSIONES

- Los hallazgos de este estudio confirman la existencia de una relación indirecta y significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial. Se encontró que niveles elevados de estrés se correlacionan negativamente con el desempeño de los empleados, lo que afecta su eficiencia, productividad y bienestar en el trabajo. Estos resultados respaldan la idea de que el estrés laboral es un factor importante que debe ser abordado para mejorar el rendimiento y la calidad del servicio en esta área específica.
- Tras un análisis exhaustivo de los factores ambientales y su impacto en el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial en Lima durante el año 2023, se ha evidenciado una estrecha relación entre ambos elementos. Los factores ambientales, como las condiciones físicas y ergonómicas del entorno de trabajo, la iluminación, el ruido y la temperatura, juegan un papel crucial en el bienestar y eficiencia de los empleados.
- La investigación ha arrojado resultados significativos en cuanto a la relación entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial en Lima durante el año 2023. Los factores organizacionales, como el liderazgo, la comunicación interna, las políticas de recursos humanos y la cultura organizacional, juegan un papel crítico en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Se ha constatado que un liderazgo efectivo, una comunicación clara y abierta, políticas de recursos humanos bien diseñadas y una cultura organizacional positiva están directamente relacionados con un desempeño laboral óptimo en el área de beneficios y pensiones.

- Los resultados obtenidos a través del análisis de los factores personales y su influencia en el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial en Lima durante el año 2023, han demostrado la importancia de estos elementos en la eficacia y rendimiento de los empleados. Se ha constatado que factores personales como la motivación, la autoeficacia, la capacitación y el equilibrio entre vida laboral y personal tienen un impacto directo en el desempeño de los trabajadores en el área de beneficios y pensiones.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades del poder judicial en Lima considerar la importancia de los factores ambientales y realizar inversiones en mejoras que optimicen el entorno de trabajo. Estas acciones contribuirán a aumentar la eficiencia y la productividad del personal, fomentando un clima laboral favorable y propicio para alcanzar los objetivos del área de beneficios y pensiones.
- Se recomienda a las autoridades del poder judicial en Lima fortalecer los factores organizacionales que promuevan un entorno laboral positivo y motivador. Implementar prácticas de liderazgo efectivas, mejorar la comunicación interna y fomentar una cultura organizacional que valore y apoye a sus empleados contribuirá a elevar el desempeño laboral y la satisfacción en el área de beneficios y pensiones.
- Se sugiere a las autoridades del poder judicial en Lima promover la motivación y el desarrollo personal de sus empleados en el área de beneficios y pensiones. Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como fomentar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, puede contribuir a mejorar el desempeño laboral y el bienestar general del equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azan, E. y Ayay, J. (2018). *Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A – San Martín*. (Tesis de grado). https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1053/Evelyn_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Baena (2017). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Grupo Editorial Patria
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica de las organizaciones* (Vol. II). México DF, México: MC Graw Hill / Interamericana de editores.
- Cruz, R. y Angulo, I. (2020). *El Estrés Laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de San Martín, Tarapoto 2020*. (Tesis de grado). https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3845/Irvin_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Guzmán, A. y Meza, B. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. (Tesis de grado). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14229>
- Grueso, M. y Tenelanda, D. (2018). *El estrés laboral en los diferentes niveles jerárquicos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa*. (Tesis de grado). <http://repositorio.uces.edu.ec/123456789/2965>
- Hernández-Sampieri., Mendoza, t. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443&pg=46>
- Ortíz, L. (2019). *Estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones, Oro* (Tesis de maestría). Disponible en: <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1994/1/CAMAC-241976-0419-219-Luz%20del%20Carmen%20Ortiz%20Hernandez-CA-0015%20%20--A.pdf>
- Rios R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html?id=1662>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. PEARSON Educación.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. Disponible en: <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4915>

Urupeque, G. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de una Empresa de Transporte Urbano en el distrito de Carabaylo, 2017*. (Tesis de grado). Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1053/Evelyn_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación: El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

PROBLEMAS	PROBLEMAS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación de los factores ambientales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023? ¿Cuál es la relación de los factores organizacionales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023? 	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe del estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar cómo se relacionan los factores ambientales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023. Identificar cómo se relacionan los factores organizacionales con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023. Identificar cómo se relacionan los 	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los factores ambientales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023. Los factores organizacionales se relacionan indirectamente con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023. Los factores personales se relacionan 	V1. Estrés Laboral	D1. Factores ambientales	<p>Método: Científico Método Específico: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Relacional Diseño: No experimental, transversal.</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Donde: M= Muestra O1= Observación de la V.1 O2= Observación de la V.2 r= correlación entre variables.</p> <p>Población: conformada por los 250 trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023. Muestra pirobalística: 152 trabajadores del área de</p>
				D2. Factores organizacionales	
				D3. Factores personales	
			V2. Desempeño Laboral	D1. Habilidades Sociales	
				D2. Motivación	
				D3. Compromiso	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1. Estrés laboral	Sobre el estrés laboral Robbins y Judge (2009) explican lo siguiente: “es una condición dinámica en la que un individuo es confrontado con una oportunidad, una demanda, o un recurso relacionado con lo que el individuo desea y para el cual el resultado se percibe como incierto e importante,” (p.637).	Síndrome que implica condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales, estrés respecto al rol que desempeñas, condiciones del contexto ambiental (incertidumbre económica, política o tecnológica). Estas dimensiones serán expuestas en la descripción del instrumento.	D1. Factores ambientales	Incertidumbre económica Incertidumbre política Cambio tecnológico
			D2. Factores Organizacionales	Demandas de la tarea Demandas del rol Demandas interpersonales
			D3. Factores personales	Problemas personales Problemas económicos Personalidad
V2. Desempeño laboral	Sobre el desempeño laboral, Cubillos (2014) señala que: “Lo concluyente en el desempeño laboral son habilidad y motivación (esfuerzo), en el que la habilidad está formada por el crecimiento de aptitud, adiestramiento y recursos, así también la motivación, está compuesta por el deseo y el compromiso”. (p.72).	Son acciones observables que se ejecuta con el fin de cumplir las metas de cada organización, a través del uso de estrategias por parte del colaborador. Se medirá mediante las dimensiones de habilidades sociales, motivación y compromiso; para lo cual se utilizó la escala de Likert con una escala de del 1 al 5, donde (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni en desacuerdo ni en acuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.	D1. Habilidades Sociales	Gestión de trabajo Empatía Creatividad
			D2. Motivación	Influencia Factores Comportamiento
			D3. Compromiso	Reconocimiento Aprendizaje Valoración

Anexo 3. Matriz de operacionalización de Instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1. Estrés laboral	D1. Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿Los cambios radicales de la economía en el país afecta a sus actividades laborales?	Escala ordinal. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
		Incertidumbre política	¿El cambio constante que se viene dando en la política, afecta las actividades?	
		Cambio tecnológico	¿El avance de la tecnología es de su utilidad?	
	D2. Factores organizacionales	Demandas de la tarea Demandas del rol Demandas interpersonales	¿Está de acuerdo con realizar actividades fuera del horario de trabajo?	
			¿Está de acuerdo con las funciones que desempeña, con respecto a la carga laboral?	
			¿Existe compañerismo en su área de trabajo?	
	D3. Factores personales	Problemas familiares Problemas económicos Personalidad	¿El estado de salud, no es favorable actualmente?	
			¿Los resultados financieros son de acuerdo con lo planificado?	
			¿Existe empatía con sus compañeros?	
V2. Desempeño laboral	D1. Habilidades sociales	Gestión de trabajo Empatía Creatividad	Para el desempeño laboral, ¿La correcta gestión del trabajo es una habilidad social primordial?	Escala ordinal. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			¿La empatía es una habilidad social que debe ser trabajada para un mejor desempeño laboral?	
			En el desempeño laboral, ¿La creatividad es una habilidad social fundamental?	
	D2. Motivación	Influencia Factores Comportamiento	¿La motivación es un aspecto importante que influye en el desempeño laboral?	
			¿Existen factores de motivación que se relacionen con el desempeño laboral?	
			¿El comportamiento de los trabajadores son el reflejo de estar motivados con el desempeño laboral?	
	D3. Compromiso	Reconocimiento Aprendizaje Valoración	¿Reconocer el compromiso de los trabajadores favorecerá con el desempeño?	
			¿El aprendizaje de los trabajadores asegura su compromiso en su desempeño laboral?	
			¿En el desempeño laboral, el valorar a un trabajador puede influenciar en su compromiso con la empresa?	

Anexo 4. Instrumento de investigación

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Estrés Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Estimados participantes: La presente investigación tiene por objetivo Determinar la relación del Estrés Laboral con en el desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Sexo: Masculino () Femenino: () Edad: _____

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y responda marcando con una "X" en estas opciones:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

El presente cuestionario se realizará con la escala de Likert, el cual está dirigido a los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.						
OBJETIVO: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.						
INTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas y marque con una (x) según crea conveniente en una escala del 1 al 5 donde: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Factores Ambientales						
1	¿Lo cambios radicales de la economía en el país afecta a sus actividades laborales?					
2	¿El cambio constante que se viene dando en la política, afecta las actividades?					
3	¿El avance de la tecnología es de su utilidad?					
Factores Organizacionales						
4	¿Está de acuerdo con realizar actividades fuera del horario de trabajo?					
5	¿Está de acuerdo con las funciones que desempeña, con respecto a la carga laboral?					
6	¿Existe compañerismo en su área de trabajo?					
Factores Personales						
7	¿El estado de salud, no es favorable actualmente?					
8	¿Los resultados financieros son de acuerdo con lo planificado?					
9	¿Existe empatía con sus compañeros?					

Gracias por su colaboración.

Fecha: / /

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estrés Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Estimados participantes: La presente investigación tiene por objetivo Determinar la relación del Estrés Laboral con en el desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Sexo: Masculino () Femenino: () Edad: _____

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y responda marcando con una "X" en estas opciones:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
 (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

El presente cuestionario se realizará con la escala de Likert, el cual está dirigido a los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

OBJETIVO: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

INTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas y marque con una (x) según crea conveniente en una escala del 1 al 5 donde:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
 (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Habilidades Sociales						
1	Para el desempeño laboral ¿la correcta gestión del trabajo es una habilidad social primordial?					
2	¿La empatía es una habilidad social que debe ser trabajada para un mejor desempeño laboral?					
3	En el desempeño laboral, ¿la creatividad es una habilidad social fundamental?					
Motivación						
4	¿La motivación es un aspecto importante que influye en el desempeño laboral?					
5	¿Existen factores de motivación que se relacionen con el desempeño laboral?					
6	¿El comportamiento de los trabajadores son el reflejo de estar motivados con el desempeño laboral?					
Compromiso						
7	¿Reconocer el compromiso de los trabajadores favorecerá con desempeño laboral?					
8	¿El aprendizaje de los trabajadores asegura su compromiso en su desempeño laboral?					
9	¿En el desempeño laboral, el valorar a un trabajador puede influenciar en su compromiso con la empresa?					

Anexo 5. Validez de Contenido de Instrumento de Información

Planilla Juicio de Expertos

FORMATO DE VALUACION DE INSTRUMENTOS

TÍTULO: EL ESTERIO LABORA Y EL DESARROLLO LABORA EN EL AREA DE NEGOCIOS Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL

NOVEMBER Y APellidos DEL EXPERTO: Wladimir Novales Fuenzalida

DIR: 19910415

GRUPO ACADÉMICO: Escuela de Ingeniería

FUNCIÓN ACTUAL: Asesor ASOPE en CO

INSTITUCIÓN: Ministerio de Planificación

De acuerdo con los siguientes criterios evalué cada uno de los ítem propuestos según corresponda.

CATEGORÍA	CRITERIO	VALUACION	INDICACIONES
SUFICIENCIA	Los ítem que pertenecen a una misma dimensión, están por obtener la medida de una.	1. No cumple con criterio	Los ítem no son suficientes para medir la dimensión.
		2. Nivel bajo	Los ítem, miden algún aspecto de la dimensión, pero no representan con suficiencia total la dimensión.
		3. Nivel moderado	Se deben reconocer algunos ítem pero poder evaluar la dimensión completamente.
		4. Cumple con criterio	Los ítem son suficientes.
CLASIDAD	El ítem se comprende fácilmente, es claro, su medida y puntuación son adecuadas.	1. Nivel bajo	El ítem requiere ser traducido a una versión muy simple para poder ser entendido por el evaluado.
		2. Nivel moderado	El ítem requiere ser traducido a una versión muy simple para poder ser entendido por el evaluado.
		3. Nivel alto	El ítem se entiende muy fácilmente y no requiere ser traducido a una versión muy simple para poder ser entendido por el evaluado.
		4. Cumple con criterio	El ítem se entiende muy fácilmente y no requiere ser traducido a una versión muy simple para poder ser entendido por el evaluado.
CONCORDANCIA	El ítem mide aspectos ligeros con la dimensión e indicador que está midiendo.	1. No cumple con criterio	El ítem mide una dimensión ligera de la dimensión que está midiendo.
		2. Nivel bajo	El ítem mide una dimensión moderada de la dimensión que está midiendo.
		3. Nivel moderado	El ítem mide una dimensión alta de la dimensión que está midiendo.
		4. Cumple con criterio	El ítem mide una dimensión alta de la dimensión que está midiendo.
VALOR FACIL	El ítem es control, simple que si constituye a entender bien el aspecto de estudio.	1. No cumple con criterio	El ítem es muy complejo y difícil de entender.
		2. Nivel bajo	El ítem es moderadamente complejo y difícil de entender.
		3. Nivel moderado	El ítem es moderadamente complejo y difícil de entender.
		4. Cumple con criterio	El ítem es muy simple y fácil de entender.
PERTINENCIA	El ítem es relevante por su medida relación con el propósito de estudio.	1. No cumple con criterio	El ítem mide un aspecto que no es relevante para el propósito de estudio.
		2. Nivel bajo	El ítem mide un aspecto que es relevante para el propósito de estudio.
		3. Nivel moderado	El ítem mide un aspecto que es relevante para el propósito de estudio.
		4. Cumple con criterio	El ítem mide un aspecto que es relevante para el propósito de estudio.

VARIABLE	EMISION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIA					OBSERVACION
				Suficiencia	Cantidad	Coherencia	Importancia	Permanencia	
VI Estado laboral	01 Factores organizacionales	01	1. ¿Luz, condiciones ambientales en la estructura del país afecta a sus actividades laborales?	-	-	-	-	-	Nivel Alto
		02	2. ¿El entorno económico que se viene dando en la política afecta las actividades?	-	-	-	-	-	Nivel Alto
		03	3. ¿El ingreso de la tecnología en el país?	-	-	-	-	-	Nivel Alto
	02 Factores personales	01	4. ¿Está de acuerdo con realizar actividades fuera del horario del trabajo?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		02	5. ¿Está de acuerdo con las funciones que desempeña, con respecto a la carga laboral?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		03	6. ¿Efecto cooperaciones en la zona de trabajo?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
	01 Habilidades sociales	01	7. ¿El estado de salud, es un factor determinante?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		02	8. ¿Los resultados financieros son de acuerdo a lo planificado?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		03	9. ¿Efecto negativo sus sus compañeros?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		04	10. ¿Por el desempeño laboral de otros genera del trabajo en una actividad social empresarial?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		05	11. ¿La empresa es una institución social que debe ser trabajada para un mejor desempeño laboral?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		06	12. ¿El desempeño laboral, lo realizas en una institución social empresarial?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
		07	13. ¿La motivación es un aspecto importante que influye en el desempeño laboral?	-	-	-	-	-	Nivel Medio
02 Necesidades	01	14. ¿Existen factores de motivación que se relacionan con el desempeño laboral?	-	-	-	-	-	Nivel Medio	
	02	15. ¿El comportamiento de los trabajadores son un ejemplo de estar involucrados en el desempeño laboral?	-	-	-	-	-	Nivel Medio	
	03	16. ¿El aumento de competencias de los trabajadores favorecen con el desempeño laboral?	-	-	-	-	-	Nivel Medio	
03 Competencias	01	17. ¿El aprendizaje de los trabajadores mejora su desempeño en su desempeño laboral?	-	-	-	-	-	Nivel Medio	
	02	18. ¿En el desempeño laboral, al valor a un trabajador puede influenciar su desempeño con la empresa?	-	-	-	-	-	Nivel Medio	
	03		-	-	-	-	-	Nivel Medio	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable / No aplicable / Total, (Items) / Calificación Nivel Alto


FIRMA Y SELLO
NOMBRES Y APELLIDOS *Ultravio Aguado Rivera*



FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

TÍTULO: EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESASTRE LABORAL EN EL ÁREA DE SERVICIOS Y PERSONAS DEL PODER JUDICIAL
 MONIJEES Y APRENDIZOS DEL EXERCICIO: JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO

DNI: 20087528

GRADO ACADÉMICO: DEGRAN DE ADMINISTRACIÓN

FUNCIÓN ACTUAL: VICERRECTOR ACADÉMICO - UPEL

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DEL ARAUCO

De acuerdo con los siguientes indicadores, evaluar cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medida de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algo ajeno a la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incorporar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es claro, no ambiguo y sencilla sin ambigüedad.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Cumple con el criterio	El ítem no es claro. El ítem requiere bastante modificación o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o construcción en la oración. Se requiere una modificación muy sencilla de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene la sintaxis y gramática adecuada. El ítem no tiene relación alguna con la dimensión.
CONCORDANCIA El ítem tiene relación directa con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Nivel moderado 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Cumple con el criterio	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se relaciona completamente con la dimensión que está midiendo. El ítem puede ser eliminado sin que se sea afectada la comprensión de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que este evalúa.
IMPARTANCIA El ítem es esencial, significa que si construyere a entender bien el objetivo de estudio.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Cumple con el criterio	El ítem es irrelevantes y debe ser incluido. El ítem puede ser eliminado sin que afecte al análisis o el cumplimiento de propósito del estudio. El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, existe de manera muy vaga su pertinencia con el propósito de estudio.
PERTINENCIA El ítem es relevante por su relación directa con el propósito establecido.	3. Nivel moderado 4. Cumple con el criterio	El ítem es irrelevantes pertinente en sus implicaciones. El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CATEGORIAS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
VI Ejemplo Laboral	VII Factores ambientales	VIII Indicador de la salud organizacional	1. ¿Los cambios aplicados en la estructura del país, desde a las actividades laborales?						Nivel Alto
			2. ¿El cambio organizacional que se debe hacer en la práctica, desde las actividades?						
			3. ¿El avance de la tecnología en la actividad?						
			4. ¿El rol de la actividad en relación a los indicadores de salud organizacional?						
			5. ¿El rol de la actividad en la formación que debe tener, con respecto a la salud organizacional?						
			6. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			7. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			8. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			9. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			10. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
IX Ejemplo Laboral	X Factores ambientales	XI Indicador de la salud organizacional	11. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						Nivel Alto
			12. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			13. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			14. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			15. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			16. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			17. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			18. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			19. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						
			20. ¿El rol de la actividad en la salud organizacional?						

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable después de ser aplicado No aplicable Total, Items (11)

Calificación Nivel Alto

Pravda
FIDELIA Y FIDELIDAD
NORMAS Y APRECIACIONES
Juan Manuel Sanchez Sandoval

Anexo 6. Consentimiento informado

CARGO EXP: 38523

Lima 14, de agosto de 2023

GILBERTO SARAVIA MUNAYCO
Subgerente de Remuneraciones y Beneficios
Gerencia General del Poder Judicial
Presente.-

Reciba un muy cordial saludo, a través de la presente, nosotros, Allen Beny Cotrina Zuloeta identificado con DNI N° 06806181 y Juan Hugo Dávila Santana identificado con DNI N° 09908556 Bachilleres en Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, ante Ud. nos presentamos y exponemos respetuosamente lo siguiente:

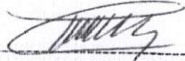
Que estamos realizando una investigación con propósitos exclusivamente académicos, a fin que nos permita defender nuestra tesis denominada "El estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del Poder Judicial, Lima 2023".

En ese contexto, recurrimos a su digno despacho con la intención de solicitar vuestra autorización para la recolección de datos mediante encuestas presenciales.

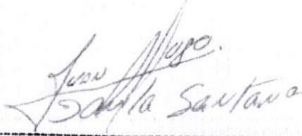
Así mismo, al amparo del numeral 20.1.2 del Artículo 20 Modalidades de notificación, de la Ley N° 27444 de Procedimiento Administrativo General, recorro ante su Despacho, a fin de solicitar que la notificación del resultado de mi solicitud sea realizada a los siguientes correos: abcotrina@gmail.com y hugodavilasantana@gmail.com.

Sin más que agregar, le agradecemos de ante mano su gentil atención y valioso tiempo prestado quedando atentos a su respuesta.

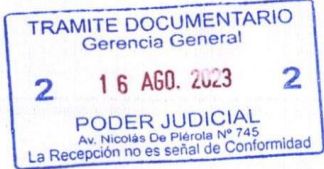
Atentamente,



ALLEN BENY COTRINA ZULOETA
DNI: 06806181



JUAN HUGO DÁVILA SANTANA
DNI: 09908556





Gerencia General
Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar
Subgerencia de Remuneraciones y Beneficios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 21 de Agosto del 2023

CARTA N° 000557-2023-SRB-GRHB-GG-PJ



Firma

Firmado digitalmente por SARAVIA
MUNAYCO Gilberto PAU
20189981216 soft
Cargo: Subgerente de
Remuneraciones Y Beneficios
Módulo: Soy el autor de documento
Fecha: 21.08.2023 12:07:57 -05:00

Señores
JUAN HUGO DAVILA SANTANA
ALLEN COTRINA ZULOETA
Bachilleres de la Universidad Peruana los Andes
hugodavilasantana@gmail.com y abcotrina@gmail.com
Presente. -

Asunto : Recolección de datos mediante encuestas presenciales para
trabajo de investigación (tesis)

Referencia : Carta S/N de fecha 14 de agosto de 2023
Expediente 038523-2023-TDA-SG (2023-08-16)

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicitan autorización para la recolección de datos mediante encuestas presenciales con la finalidad de defender su tesis de estudios denominada el estrés laboral y el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones de la Subgerencia a mi cargo.

Al respecto, ávido del apoyo a la investigación y la mejora continua de las nuevas generaciones y próximos profesionales, me complace comunicarles la autorización de este despacho a vuestra solicitud, pudiendo acercarse el día jueves 24 de agosto del año en curso a partir de las 15:30 horas

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
GILBERTO SARAVIA MUNAYCO
Subgerente de Remuneraciones y Beneficios (e)
Gerencia General
Poder Judicial



INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estrés Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Estimados participantes: La presente investigación tiene por objetivo Determinar la relación del Estrés Laboral con en el desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Sexo: Masculino (X) Femenino: () Edad: 55

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y responda marcando con una "X" en estas opciones:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

El presente cuestionario se realizará con la escala de Likert, el cual está dirigido a los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

OBJETIVO: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

INTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas y marque con una (x) según crea conveniente en una escala del 1 al 5 donde:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Habilidades Sociales						
1	Para el desempeño laboral ¿la correcta gestión del trabajo es una habilidad social primordial?				X	
2	¿La empatía es una habilidad social que debe ser trabajada para un mejor desempeño laboral?					X
3	En el desempeño laboral, ¿la creatividad es una habilidad social fundamental?					X
Motivación						
4	¿La motivación es un aspecto importante que influye en el desempeño laboral?					X
5	¿Existen factores de motivación que se relacionen con el desempeño laboral?					X
6	¿El comportamiento de los trabajadores son el reflejo de estar motivados con el desempeño laboral?					X
Compromiso						
7	¿Reconocer el compromiso de los trabajadores favorecerá con desempeño laboral?					X
8	¿El aprendizaje de los trabajadores asegura su compromiso en su desempeño laboral?	X				
9	¿En el desempeño laboral, el valorar a un trabajador puede influenciar en su compromiso con la empresa?				X	

Instrumento de investigación

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Estrés Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Estimados participantes: La presente investigación tiene por objetivo Determinar la relación del Estrés Laboral con en el desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Sexo: Masculino Femenino: () Edad: 63 años

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y responda marcando con una "X" en estas opciones:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

El presente cuestionario se realizará con la escala de Likert, el cual está dirigido a los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

OBJETIVO: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

INTRUCCIONES:

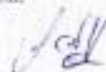
Lea detenidamente las preguntas y marque con una (x) según crea conveniente en una escala del 1 al 5 donde:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Factores Ambientales						
1	¿Lo cambios radicales de la economía en el país afecta a sus actividades laborales?				X	
2	¿El cambio constante que se viene dando en la política, afecta las actividades?				X	
3	¿El avance de la tecnología es de su utilidad?					X
Factores Organizacionales						
4	¿Está de acuerdo con realizar actividades fuera del horario de trabajo?				X	
5	¿Está de acuerdo con las funciones que desempeña, con respecto a la carga laboral?				X	
6	¿Existe compañerismo en su área de trabajo?				X	
Factores Personales						
7	¿El estado de salud, no es favorable actualmente?		X			
8	¿Los resultados financieros son de acuerdo con lo planificado?				X	
9	¿Existe empatía con sus compañeros?				X	

Gracias por su colaboración.

Fecha: 24/05/23



INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estrés Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Estimados participantes: La presente investigación tiene por objetivo Determinar la relación del Estrés Laboral con en el desempeño laboral de los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

Sexo: Masculino Femenino: () Edad: 63

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y responda marcando con una "X" en estas opciones:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

El presente cuestionario se realizará con la escala de Likert, el cual está dirigido a los trabajadores del área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

OBJETIVO: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral en el área de beneficios y pensiones del poder judicial, Lima 2023.

INTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas y marque con una (x) según crea conveniente en una escala del 1 al 5 donde:

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo
(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Habilidades Sociales						
1	Para el desempeño laboral ¿la correcta gestión del trabajo es una habilidad social primordial?				X	
2	¿La empatía es una habilidad social que debe ser trabajada para un mejor desempeño laboral?				X	
3	En el desempeño laboral, ¿la creatividad es una habilidad social fundamental?				X	
Motivación						
4	¿La motivación es un aspecto importante que influye en el desempeño laboral?					X
5	¿Existen factores de motivación que se relacionen con el desempeño laboral?				X	
6	¿El comportamiento de los trabajadores son el reflejo de estar motivados con el desempeño laboral?				X	
Compromiso						
7	¿Reconocer el compromiso de los trabajadores favorecerá con desempeño laboral?					X
8	¿El aprendizaje de los trabajadores asegura su compromiso en su desempeño laboral?				X	
9	¿En el desempeño laboral, el valorar a un trabajador puede influenciar en su compromiso con la empresa?					X

FOTOGRAFÍAS DE REALIZACIÓN DE ENCUESTAS EN LA OFICINA DEL
ÁREA DE BENEFICIOS Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL – 24/08/2023





