



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**"El Estrés Laboral y el Rendimiento de los Servidores Públicos de las
Áreas Administrativas en el Programa Integral Nacional
de Bienestar Familiar - INABIF de Lima, 2021".**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Saldaña Nuñez, Teresa Maria de los Santos (orcid.org/0000-0003-3906-4127)

ASESOR:

Mgtr.Dios Zarate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por brindarme vida y salud.

A mis padres, quienes están en el cielo y por ellos me esfuerzo para ser su orgullo.

A mi hermano, que siempre está conmigo gracias por confiar en mí.

Agradecimiento

Agradecer a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por el gran aporte de enseñanzas, a mi asesor por su tiempo y paciencia brindándome la mejor enseñanza para poder alcanzar este gran paso y a cada una de las personas que me apoyaron para culminar esta investigación, amigos contados, a los cuales les agradezco.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población y muestra.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos Éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
4.1. Análisis descriptivo.....	17
4.2. Prueba de hipótesis	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la población</i>	11
Tabla 2 <i>Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el estrés laboral</i>	12
Tabla 3 <i>Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el rendimiento</i>	13
Tabla 4 <i>Validación de los instrumentos: estrés laboral</i>	14
Tabla 5 <i>Validación del instrumento: rendimiento</i>	14
Tabla 6 <i>De confiabilidad – Alfa de Cronbach</i>	15
Tabla 7 <i>Niveles de percepción de estrés laboral</i>	17
Tabla 8 <i>Niveles de percepción de las dimensiones de estrés laboral</i>	17
Tabla 9 <i>Niveles de percepción de rendimiento</i>	18
Tabla 10 <i>Niveles de percepción de las dimensiones de rendimiento</i>	19
Tabla 11 <i>Tabla de contingencia. Hipótesis general</i>	21
Tabla 12 <i>Pruebas de Chi-cuadrado. Hipótesis general</i>	21
Tabla 13 <i>Tabla de contingencia. Hipótesis específica 1</i>	23
Tabla 14 <i>Prueba de Chi-cuadrado. Hipotesis específica 1</i>	23
Tabla 15 <i>Tabla de contigencia. Hipotesis específica 2</i>	25
Tabla 16 <i>Prueba de Chi-cuadrado. Hipotesis específica 2</i>	26
Tabla 17 <i>Tabla de contigencia. Hipotesis específica 3</i>	27
Tabla 18 <i>Prueba de Chi-cuadrado. Hipótesis específica 3</i>	28

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de estrés laboral	17
Figura 2. Nivel de percepción de las dimensiones de estrés laboral.....	18
Figura 3. Nivel de percepción de la variable Rendimiento	19
Figura 4. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable Rendimiento.	20
Figura 5. Zona de aceptación probabilística.....	22
Figura 6. Zona de aceptación probabilística de la dimensión 1.....	24
Figura 7. Zona de aceptación probabilística de la dimensión 2.....	26
Figura 8. Zona de aceptación probabilística de la dimensión 3	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, Lima, 2021. El método empleado fue de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. La muestra probabilística estuvo conformada por 30 trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los datos fueron procesados estadísticamente en el programa SPSS versión 24. Los resultados muestran que del 100% de encuestados el 6.7% de los servidores públicos del área de Potencial Humano del INABIF perciben que el estrés laboral es regular, mientras el 46.7% señala que es alto y el 46.7% muy alto. Respecto al rendimiento, el 43,3% de los servidores públicos del área de Potencial Humano, perciben que el rendimiento laboral es bueno y el 56,7% de ellos indican excelente. La prueba Chi Cuadrado dio como resultado $P\text{-valor}=0,072 > 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, por lo cual, se rechazó la hipótesis alterna H_a y se acepta la hipótesis nula H_0 . Se concluye que el estrés laboral no se relaciona significativamente en el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, Lima, 2021.

Palabra Clave: Estrés laboral, rendimiento, servidores públicos.

Abstract

The present research work aimed to determine the influence of work stress on the performance of public servants in the administrative areas in the Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021. The method used was applied type, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level of quantitative approach. The probabilistic sample consisted of 30 workers, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The data were statistically processed in the SPSS version 24 program. The results show that of the 100% of respondents, 6.7% of the public servants of the Human Potential area of INABIF perceive that work stress is regular, while 46.7% indicate that it is high and 46.7% very high. Regarding performance, 43.3% of public servants in the Human Potential area perceive that job performance is good and 56.7% of them indicate excellent. The Chi Square test resulted in $P - \text{value} = 0.072 > 0.05$, with a significance level $\alpha = 0.05$, therefore, the alternative hypothesis H_a was rejected and the null hypothesis H_0 is accepted. It is concluded that work stress does not significantly influence the performance of public servants in administrative areas in the Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

Keywords: Work stress, performance, public servants.

I. INTRODUCCIÓN

En el pasado, las empresas apreciaban las habilidades de ventas de sus empleados. Sin embargo, las entidades de hoy valoran más su productividad y capacidad de resolución de problemas. En la actualidad, la presión laboral puede perjudicar a las personas, y luego afectar a la organización donde se realiza el trabajo, provocando diversas consecuencias, no solo afectando la salud, sino también provocando un desequilibrio entre el trabajo y las necesidades personales.

Según Llanea (2007) el estrés es una respuesta común cuando las personas se enfrentan a diferentes necesidades y muchas de ellas son significativas y causan una inestabilidad en la mayoría de las actividades laborales, produciendo diversos tipos de respuestas desde fisiológicas hasta la falta de adaptación entre las personas y el entorno, llegando a un nivel psicológico de insatisfacción laboral.

Según Pieró (2009) el estrés laboral se concentra en cambios de las relaciones laborales, crisis económicas, incrementando nuevos riesgos en la parte psicosocial y las nuevas experiencias que debilitarán la salud y bienestar de los empleados en diferentes condiciones.

En un informe del Diario Gestión (2019) Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, los trabajadores pueden sentirse deprimidos y ansiosos, donde la pérdida de productividad está relacionada con estos factores y la pérdida anual llega a los 83 millones de dólares.

Económicos (OCDE), El director de marketing de Sodexo, Piero Melchioré, indica que el equilibrio entre la vida, el trabajo, la salud y la satisfacción de los empleados de México está por detrás de otros países.

Según el Portal Info Capital Humano, el 60% de la población peruana sufre de estrés y el 70% de los trabajadores peruanos tienen estrés laboral, debido conflictos interpersonales entre los miembros en el entorno laboral, la falta de igualdad entre las personas y la capacidad de una persona para enfrentar situaciones contraproducentes o conflictivas.

Por su parte, respecto al rendimiento Gabini (2018) mencionó que los resultados obtenidos en el ámbito laboral están orientados a la posibilidad de equilibrar los roles laborales y familiares, vinculándolos a través del compromiso emocional y la satisfacción laboral. En el mercado laboral, la productividad está orientada a la consecución de objetivos, metas y las tareas alcanzadas considerando que las variables más importantes son las personas, es por ello que el estrés laboral suele afectar muchas a veces el desempeño de los trabajadores, lo cual depende de la respuesta positiva de nuestro potencial humano ante las adversidades que pueden ocurrir dentro de la organización.

El presente estudio será realizado en el Programa Integral Nacional de Bienestar Social – INABIF de Lima, que es una entidad del sector público encargado de impulsar protección y desarrollo integral a las personas en situación de abandono y/o en riesgo social. El presente se efectuará en el área de Potencial Humano, encargado de planear, organizar, dirigir, supervisar y controlar las actividades de los procesos técnicos del sistema de gestión del Programa dependiendo funcional y jerárquicamente a la Unidad de Administración del INABIF. Se observaron dificultades en el rendimiento de los servidores de la misma área con respecto al estrés laboral debido a la acumulación de trabajo que está pendiente por atender y muchos de ellos tienen un plazo corto para dar cumplimiento, la sobrecarga de actividades laborales hace que los trabajadores deban afrontar las exigencias ocupacionales que la mayor parte no corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades, produciendo un desequilibrio a la persona tanto físico como emocional.

Por tanto, esta investigación pretende resolver la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar -INABIF, Lima, 2021. Bajo los argumentos ya antes mencionados nace la necesidad de identificar cuáles son los factores que intervienen en el estrés laboral lo cual hace de que el nivel de rendimiento de los servidores no sea óptimo y perjudique la realización y el cumplimiento de las actividades dentro de la organización en el plazo ya antes establecido.

Para el presente proyecto a investigar se formuló el siguiente problema general: ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021? De esta manera, se proponen los siguientes problemas específicos: a) ¿En qué medida se relaciona el estrés a nivel organizacional con el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar -INABIF, lima, 2021?; b) ¿En qué medida se relaciona el estrés a nivel contextual con el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021?; c) ¿En qué medida se relaciona el estrés a nivel entorno en el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021?.

La justificación teórica del proyecto a realizar nos posibilitará conocer y analizar sobre cada una de las varianzas de estudio que nos será favorable como una suma para la institución y asimismo para mejorar la organización. La justificación práctica del estudio se establece en resolver los elementos que ocasionan el estrés laboral en el ambiente de Potencial Humano relacionado con el rendimiento de los trabajadores; en cuanto a la justificación metodológica, sus objetivos tienen como propósito que las herramientas y técnicas para la obtención de datos garanticen coherencia y veracidad en relación a las soluciones que se obtendrán con la intención de alcanzar conclusiones precisas y válidas.

Debido al problema de estudio, se sugiere el objetivo general: Establecer la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021. Asimismo, se proporcionan los siguientes objetivos específicos: a) Establecer la relación entre el estrés a nivel organizacional en el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar -INABIF, lima, 2021; b) Establecer la relación entre el estrés a nivel contextual en el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021; c) Establecer la relación entre el estrés a nivel entorno en el

rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

En función a los precedentes y a los objetivos, se formula la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021. Asimismo, se formulan las siguientes hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar -INABIF, lima, 2021; b) Existe una relación significativa entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021; c) Existe una relación significativa entre el estrés a nivel entorno y el Rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante conocer qué existen investigaciones nacionales y extranjeras que han realizado estudios sobre nuestro tema de utilidad para llevar a cabo la investigación en su totalidad, es por ello que al investigar sobre los antecedentes es muy importante observar cómo se plantean los problemas específicos, es así que será de gran ayuda para elaborar un preciso diagnóstico de la problemática.

Es así que en el ámbito nacional, tenemos a Rozas (2019), cuyo objetivo es diagnosticar la relación entre las dos variantes de estudio, en cuanto a la metodología se trata de una investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores de la institución del Callao en el que se utilizó dos cuestionarios como herramientas de medición, obteniendo como conclusión que el rendimiento está relacionado con el estrés en los servidores de la referida institución con una correlación de Spearman= -0,517 y $p= 0,00$.

En consonancia, tenemos que Apaza y Genoveva (2018) en su tesis, se trazó como propósito hallar la relación que existe entre el estrés en el trabajo y rendimiento laboral de los trabajadores, cuyo diseño es transversal correlacional y la herramienta utilizada fue el cuestionario, llegando como conclusión que los servidores en estudio tienen un nivel de estrés leve y el rendimiento laboral presenta un nivel bueno.

Para complementar nuestra investigación, Yucra (2016) en su trabajo de investigación, conoció la correlación entre el estrés con el desempeño laboral en los servidores públicos de Arequipa durante el año 2016, donde concluyó que la relación que existe es significativamente entre el estrés y el desempeño laboral en los servidores públicos.

Estos antecedentes respecto al estrés laboral y rendimiento es de mucho interés y necesarios para mantener un desenvolvimiento eficiente para las organizaciones.

Por otro lado, Chiang, Riquelme, Riva (2018) en su artículo científico sobre estrés laboral, se trazó como meta realizar el estudio de la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Institución en la Provincia de Concepción, cuyo

diseño es transversal, descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo formada por 184 colaboradores y la herramienta que se utilizó fue el cuestionario, llegando a la conclusión que todos los empleados se ubican bajo tensión, baja demanda psicológica, demasiado control laboral y alto apoyo laboral, respecto a la satisfacción laboral el promedio general en las líneas de trabajo que fueron evaluadas es bueno, lo que determina un nivel mediano de satisfacción laboral.

En consonancia con lo anterior, en lo concerniente al ámbito internacional, Gonzáles (2014) señala respecto a estrés y rendimiento, que es establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los servidores de ServitecaAltense S.A., con diseño de estudio explicativa correlacional, obteniendo como resultado que el estrés general y laboral provocan en las organizaciones conflictos que producen una disminución en el personal afectando la productividad en el y por lo tanto significativos problema en la misma.

Y como última referencia internacional, tenemos a Burgos, Ponce (2009) en su tesis, tiene como objetivo es comparar el rendimiento académico con los estresores presentes en el paso de formación profesional, en cuanto a la metodología corresponde a un estudio transversal, analítico y cuantitativo, cuya muestra se aplicó al 60% de los alumnos de cada curso de la carrera al ingreso del segundo semestre 2009, la herramienta que se utilizó fue el cuestionario, llegando como conclusión que existen 02 etapas marcadas en la formación del odontólogo, una no clínica y la otra clínica, las que tienen fuente de estrés característica a cada una de ellas, siendo el cuarto año el que provoca mayor estrés.

Estos estudios del extranjero son beneficiosos para nuestro proyecto necesario a que muestra al estrés laboral como un predominante en cualquier organización sea estatal o privada, ya que son los mismos colaboradores quienes deben lidiar el día a día con toda la carga laboral que se presenta en cada una de las áreas y esto se refleja en su rendimiento de cada uno de ellos al realizar sus actividades laborales.

El concepto de estrés etimológicamente se origina del término en inglés "stress", que significa "tensión" o "presión", es el conjunto de reacciones emocionales y es todo aquello que experimentamos a nivel emocional como parte de nuestra interacción con todos los factores del trabajo, se puede entender que el estrés

conlleva ser uno de los motivos de mayores bajas laborales según demuestran las experiencias de los distintos profesionales de la salud afectado por factores que se presentan muchas veces en las áreas de trabajo, ya sea por frustraciones, nervios y por las exigencias en su rendimiento realizando sus actividades laborales.

Orlandini (2012) se denominan estresores a los impulsos que inducen a la respuesta psicológica tanto del estrés normal como los que conducen a una enfermedad, muchos de estos impulsos aparecen en el momento y resulta una tensión desfavorable para el individuo poder asumirla (p.19).

Chiavenato (2015) señala, que esta tensión suele emplearse para señalar las razones por las que las personas parecen ser una réplica de la tensión provocada por situaciones y acciones externas, como preocupación, irritabilidad, agresividad, sobrecargas laborales y tiende a acostumbrarse a la presión constante en lugar de volverse a un estado de equilibrio (p.377).

El enfoque conceptual de Pieró (2009) clasifica el estrés laboral en dos enfoques: Enfoque anticipatorio y proactivo del estudio del estrés; se enfocan en la respuesta y comportamiento que buscan resolver la situación de estrés que se presenta, en este marco la antelación y la proactividad son actividades esenciales en la vida diaria. Mientras el enfoque multinivel sobre el estrés laboral; muestra que algunos fenómenos se sitúan en lo individual involucrando comportamientos y procesos psicológicos, pero también ocurren en niveles colectivos como grupales u organizacionales que son los conflictos interpersonales.

Haciendo alusión a la variable rendimiento, se considerarán los distintos fundamentos conceptuales que admitirá mostrarnos la definición de éste con mayor precisión.

Gabini (2018), expresa que el desempeño laboral individual de los trabajadores se define como la parte básica para asegurar el éxito y la efectividad de cualquier organización, y también se ha convertido en uno de los principales objetivos de la psicología organizacional y de los recursos humanos de cualquier profesional.

Se entiende que el rendimiento de cada servidor es importante para todas las organizaciones, ya que sus competencias y conocimientos que emplean en sus

actividades de trabajo que benefician a las empresas para alcanzar sus objetivos organizacionales.

Fuster (2007), señala que el desempeño suele afectar en los resultados de una empresa y depende de la agregación de factores, entre los que se debe destacar el alto valor de los recursos humanos para ejecutar de manera más efectiva toda la estructura de trabajo (p.127).

El desempeño del trabajador consiste en esclarecer el comportamiento de las personas en el área de trabajo, a través de diversos requisitos para personas de diferentes capacidades, por lo que el desempeño laboral es beneficioso para la empresa porque sus trabajadores emplean sus habilidades en el puesto (Robbins, 2004, p. 94).

En tal sentido, este proyecto se enfoca teóricamente en la aportación de Gabini considerando como dimensiones: rendimiento de tarea, rendimiento contextual y rendimiento organizacional, asimismo estas serán concretadas en el avance de los siguientes párrafos.

Rendimiento de tarea: para (Koopmans et ál (2011), citado de Gabini, p.28) señala que es uno de los modelos explicativos de estructura y una dimensión básica del desempeño laboral, es decir las actividades directas e indirectas que están relacionadas con la conversión de los recursos en productos aptos.

Rendimiento contextual: para (Omar (2010), citado de Gabini, p.31) señala que este tipo de desempeño es universal y está diseñado para mantener un lugar de comunicación interpersonal, este tipo de comportamiento conduce a consecuencias positivas para la organización, es decir no son formalmente exigidos ni recompensados.

Rendimiento organizacional: para (Robbinson & Bennet (1995), citado por Gabini, p.34), son conocidos como comportamientos antisociales que son provocados por el mismo empleado en el área de trabajo faltando las normativas organizacionales amenazando a la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

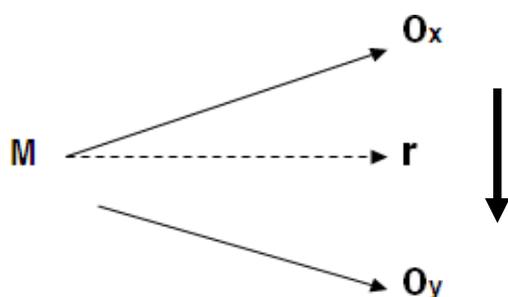
Esta investigación es de tipo aplicada porque su finalidad es aportar hechos nuevos concentrando a la práctica llevar las teorías generales asignando sus esfuerzos en resolver distintos dilemas sociales extraídos del estudio generando conocimiento destinado a la acción de la investigación (Baena,2014., p.11).

El diseño de estudio es no experimental, transversal y correlacional – descriptiva. Según Toro y Parra, Un diseño no experimental es aquel que no necesita ser modificado de acuerdo con el propósito, variables independientes, según cómo ocurren en su contexto natural, y luego analizado (2006, p. 158). Por tanto, en este proyecto no se manipularon las variables. En contraste, Malhotra afirma que es un corte transversal, debido a que el conjunto de datos de una muestra se obtuvo de la población solo una vez (2004, p. 80). Así mismo, García, expresa que es de diseño correlacional porque su objetivo es aportar pistas de las posibles causas, estudiando el grado de concordancia que se halla entre las dos variantes (2006, p.31).

Es de enfoque cuantitativo nuestra investigación, porque se utiliza técnicas y métodos cuantitativas por lo general tiene que ver con la medición y también es utilizado para la recolección de información para confiar en la medición de las variables se debe responder las preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas (Ñaupás et ál.,2014, p. 97).

A continuación, se presenta el grafico correlacional – causal

Esquema:



Dónde:

M	:	Muestra de estudio
Ox (Vi)	:	Estrés Laboral
Oy (Vd)	:	Rendimiento
r	:	Correlación entre las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual

Chiavenato, informa que el estrés es un dilema que ha aumentado en las empresas, consecuencias de las complejidades de trabajo, cambios, cargas de trabajo que ha ido haciendo que los trabajadores desatiendan de sus obligaciones haciendo que los problemas se agraven incesantemente (2015, p. 378).

Definición operacional

Es por eso que se afirma que, es el grupo de reacciones emocionales y con respecto al comportamiento de los trabajadores está relacionado con aspectos que suceden en el entorno organizacional y todo esto mediante las dimensiones establecidas: estrés a nivel organizacional, individual y a nivel entorno.

Variable 2: Rendimiento

Definición conceptual

Para Gabini (2018) el rendimiento es una pieza fundamental para avalar la efectividad y el éxito de toda empresa, que se busca lograr los objetivos que están establecidos en la estrategia personal para lograrlos.

Definición operacional

se considerarán las dimensiones que establece Gabini, para dar inicio a la evaluación del rendimiento en el trabajo en que quedó conformado por 03 dimensiones: a) rendimiento de tarea; b) contextual y c) organizacional.

3.3. Población y muestra

Población

Es la agrupación de individuos que se clasifican cumpliendo las mismas actividades o similares mediante un análisis que se desarrollan en el mismo entorno que se ubican. Ñaupas et ál., da a conocer que la población representa el conjunto de personas que son motivo de investigación que se desarrollan en un mismo lugar y cumplen con similares actividades (2014, p.246).

Por ello, la población es el principal tema de estudio del proyecto de investigación, donde está compuesta por 30 servidores administrativos de la Sub Unidad de Potencial Humano, de los cuales 5 pertenecen al régimen 728, 15 al régimen laboral (CAS) y 10 son locadores de servicios.

A continuación, se identificará la población:

Tabla 1

Distribución de la población

	TOTAL
Servidores Públicos administrativos de la Sub Unidad de Potencial Humano, Lima 2021	30

Fuente: *Elaboración propia*

Muestra

Es la parte de la multitud, eligiéndolos por procesos continuos la cual se tomará en cuenta el estudio a todas las personas que poseen similares peculiaridades, siendo cualquiera tomado para la investigación. Ñaupas et ál. (2014) es una parte del universo de estudio con el objetivo de calcular las características completas de la muestra (p.246). Para el proyecto buscamos un muestreo no probabilístico y para eso se necesita precisar la totalidad de servidores lo cual esto se denomina muestreo censal, de tal manera, el estudio de la población sea viables.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el análisis se empleó la herramienta de recopilación de datos que es el cuestionario, lo cual nos permitirá explorar los datos mediante una serie de preguntas a los individuos de importancia.

En esta averiguación se usaron los cuestionarios trabajados hacia las variantes estrés laboral y rendimiento, usando la ficha de resumen que es la forma que nos facilita tener información teórica, es así que el autor Grande (2007) hace mención que el cuestionario es la herramienta compuesta por un conjunto de interrogantes para recoger la información precisa y realizar la investigación que se desea conseguir, ayuda a que la obtención de información se haga más rápido, facilitando la tarea de recolectar los datos (p.190).

Las encuestas mencionadas facilitaran para la medición de las variables estrés laboral y rendimiento que abarcan 11 y 18 ítems respectivamente, los cuales serán puestos a todos los colaboradores de la Sub Unidad de Potencial Humano, Lima 2021. En las herramientas se procedió a recolectar la información a través de la escala de Likert y aplicado en el presente trabajo para el correcto análisis.

Tabla 2

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el estrés laboral.

Cuestionario para evaluar el estrés laboral	
Autores:	Puma, J.
Año:	2017
Adaptación:	Saldaña Nuñez, Teresa Maria de los Santos.
Objetivo:	Evaluar el nivel de estrés laboral.
Destinatario:	Personal administrativo
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de 3 dimensiones y 11 ítems.
Duración:	10 minutos
Escala de medición:	Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN) y Nunca (N).

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el rendimiento.

Cuestionario para evaluar el rendimiento	
Autores:	Puma, J.
Año:	2017
Adaptación:	Saldaña Nuñez, Teresa María de los Santos.
Objetivo:	Evaluar el nivel de estrés laboral.
Destinatario:	Personal administrativo
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de 3 dimensiones y 18 ítems.
Duración:	10 minutos
Escala de medición:	Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN) y Nunca (N).

Fuente: *Elaboración propia*

Validez y confiabilidad

Validez:

Se hizo la validez de contenido de los instrumentos: estrés laboral y rendimiento, mediante juicio de expertos. Los profesionales son docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo:

1. Mg. Luis Dios Zárate
2. Mg. Rafel Lopez Laredo
3. Mg. Juan Campos Huaman

Tabla 4

Validación del instrumento: Estrés laboral.

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	SI
Pertinencia	SI	SI	SI	SI
Relevancia	SI	SI	SI	SI

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Validación del instrumento: Rendimiento.

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	SI
Pertinencia	SI	SI	SI	SI
Relevancia	SI	SI	SI	SI

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad:

Se habla de confiabilidad en el momento que se alude a la precisión y a la puntualidad de los recursos de medición, las respuestas de su aplicación posibilitaron obtener respuestas semejantes, toda vez que sea puesta a la misma población en diferentes periodos de tiempo (Mohamed, 2000, p.229).

A partir de la utilización del coeficiente de Alfa de Cronbach, se siguió a calcular la resistencia interna de ambas herramientas, por lo que causó el asentamiento del nivel de relación de similitud de los ítems dispuestos por cada variante.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right] \right]$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

K es el número de preguntas o ítems.

Luego de procesar los datos del coeficiente con la ayuda del SPSS, versión 25., se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 6. De confiabilidad – Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Estrés laboral	0,82	11
Rendimiento	0,80	18
	1	

Aplicado el coeficiente Alfa de Cronbach, este paso enseñó el resultado perteneciente a un valor de 0,826 para el estrés laboral señalando así que la herramienta es buena, por tanto, es confiable; de la misma manera, respecto a la variable rendimiento se tuvo un valor de 0,801 lo que señala también que el instrumento es correcto. Estas soluciones nos permitieron proseguir con la utilización del método a la muestra de estudio correspondiente.

3.5. Procedimientos

Para la elaboración de este trabajo se consideró la agrupación de la información, a partir de nuestra indagación teórica, luego se elaboró el instrumento de estimación para la generación de prueba piloto y por último, la versión final de nuestro herramienta; por consiguiente se llevó a cabo el procesamiento de datos recolectados mediante cuadro en Excel y asimismo se ingresó la información obtenida en el software SPSS v.25 con la finalidad de entender el análisis

descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez de aplicarse sobre la muestra de estudio las herramientas de cada variante, se continuó a incorporar la información conseguida del programa de Excel y al software SPSS v.25, para que pasen a ser procesados al análisis representativo que permitió la determinación de cada variante mediante la continuidad y esquemas estadísticos, utilizando las clases de secuencia y proporción. Es por ello constatar la probabilidad se usó el modelo de retroceso logístico correlativo para definir la influencia entre variantes.

3.7. Aspectos Éticos

Se tomaron los principales fundamentos para el actual proyecto de estudio, justos de independencia, eficiencia y honradez, de las personas en forma voluntaria dándoles una información transparente a la institución generando una utilidad con este estudio reduciendo diversos tipos de perjuicio y por último se eligió la materia de estudio sin preferencias de los factores de manera imparcial posibilitando el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

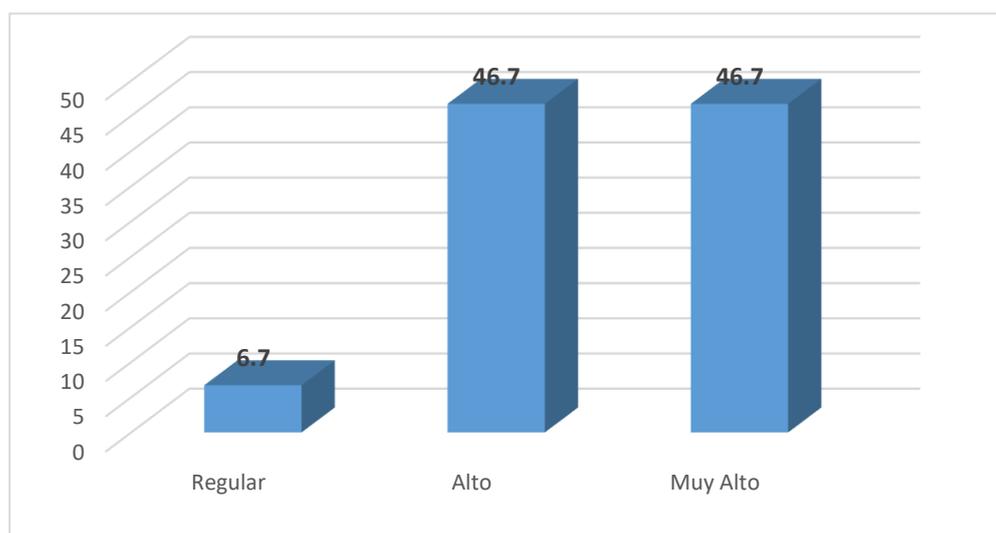
Estrés Laboral

Tabla 7. Niveles de percepción del Estrés Laboral

		(f)	(%)
Válido	Regular	2	6,7
	Alto	14	46,7
	Muy Alto	14	46,7
	Total	30	100

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 01. Nivel de percepción de la variable Estrés Laboral



Recuperado de: *Fuente propia*

En la tabla 7 y figura se visualiza que el 6.7% de los servidores públicos del área de Potencial Humano del INABIF perciben que el estrés laboral es regular, mientras el 46.7% señala que es alto y el 46.7% muy alto.

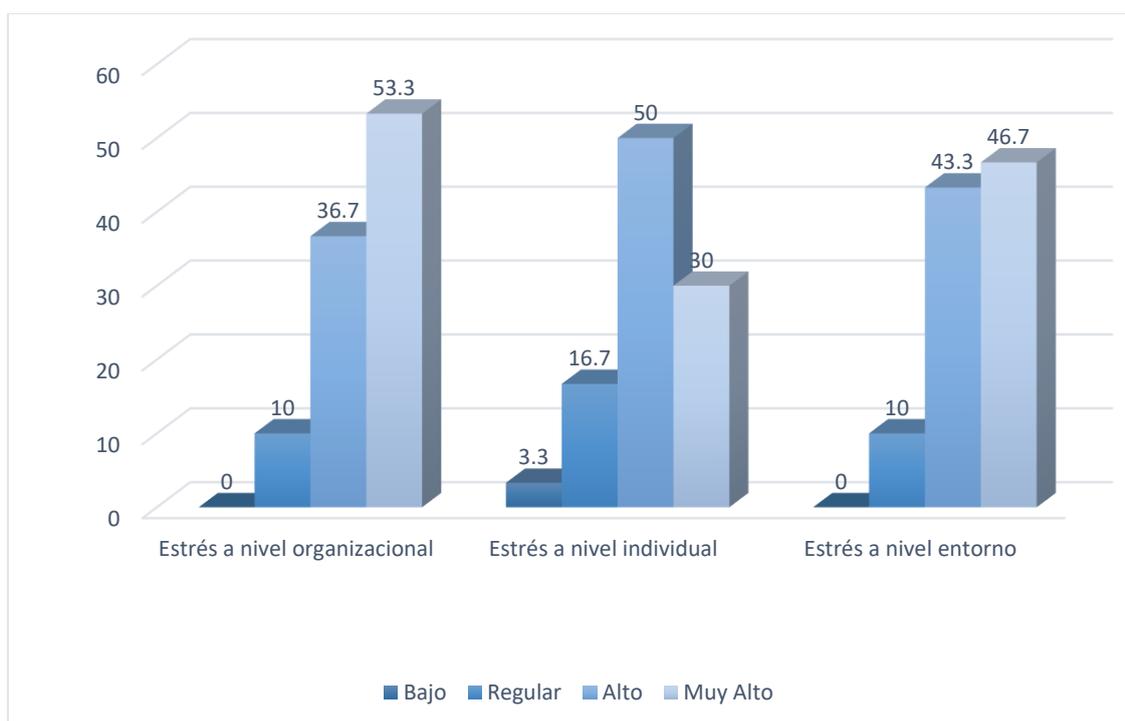
Tabla 8. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Estrés Laboral

	Bajo		Regular		Alto		Muy Alto	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Estrés a nivel organizacional	0	0	3	10,0	11	36,7	16	53,3
Estrés a nivel individual	1	3,3	5	16,7	15	50,0	9	30,0
Estrés a nivel entorno	0	0	3	10,0	13	43,3	14	46,7

Fuente: *Elaboración propia*

Según la tabla 8 y figura 2 el 10% de los servidores públicos del área de Potencial Humano del INABIF perciben que el estrés a nivel organizacional es regular, el 36.7% es alto y el 53,3% muy alto. Con respecto a la dimensión de estrés a nivel individual, el 3,3% perciben que es bajo, el 16,7% señala que es regular, el 50% alto y el 30 muy alto. En relación a la dimensión estrés a nivel entorno se percibe que el 10% es regular, el 43,3 alto y el 46,7% muy alto.

Figura 02. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable Estrés Laboral



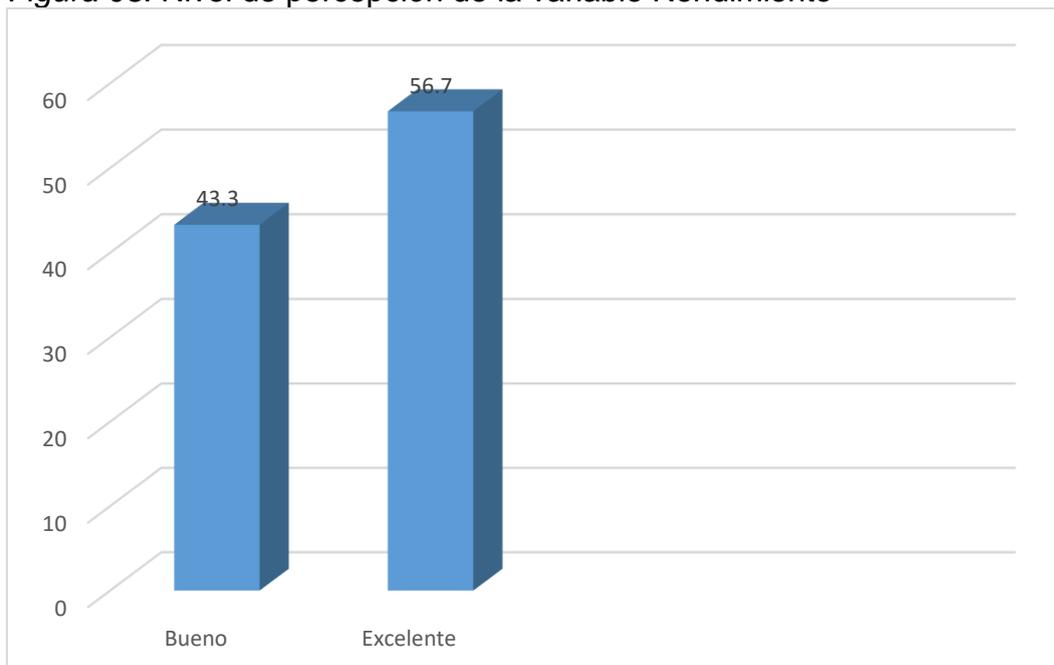
Recuperado de: Fuente propia

Rendimiento

Tabla 9. Niveles de percepción del Rendimiento

		(f)	(%)
Válido	Bueno	13	43,3
	Excelente	17	56,7
	Total	30	100

Figura 03. Nivel de percepción de la variable Rendimiento



Recuperado de: Fuente propia

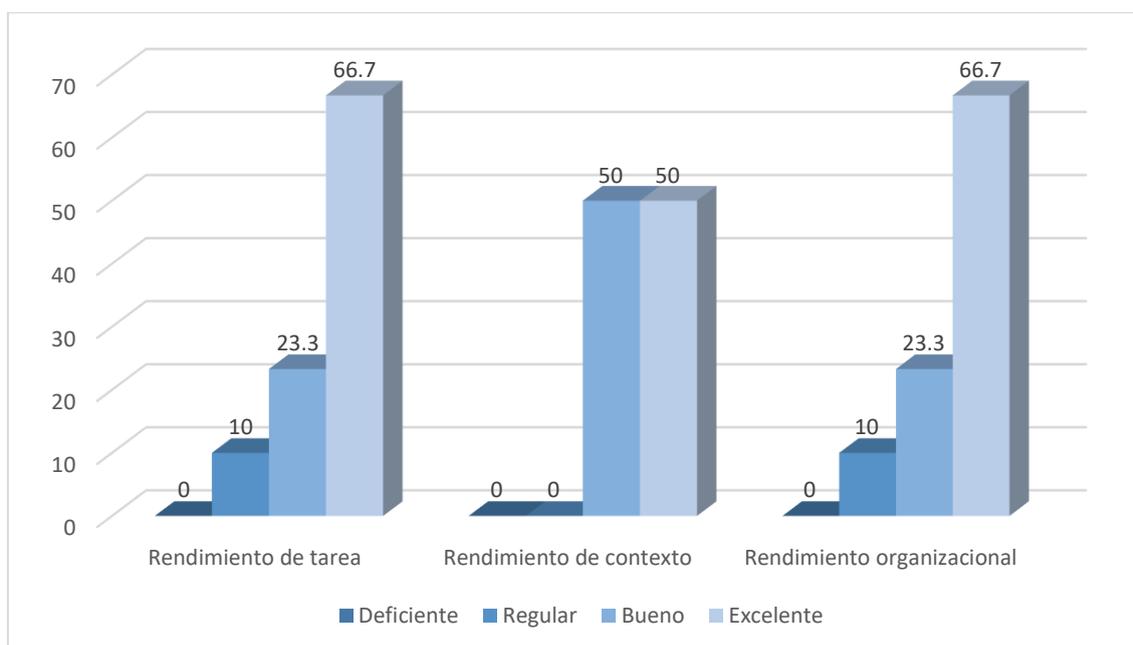
En la tabla 9 y figura 3 se evidencia que el 43,3% de los administrativos del área perciben que el rendimiento es “bueno” y el 56,7% “excelente”.

Tabla 10. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Rendimiento

	Deficiente (%)	Regular (%)	Bueno (%)	Excelente (%)
Rendimiento de tarea	0	10	23.3	66.7
Rendimiento de contexto	0	0	50	50
Rendimiento organizacional	0	10	23.3	66.7

Según la tabla 10 y figura 4, el 10% de los servidores públicos del área de Potencial Humano perciben que el rendimiento de tarea es regular, el 23,3% indica bueno y el 66.7% excelente. En relación a la dimensión rendimiento de contexto, el 50% perciben que es bueno y el otro 50% excelente. A cerca de la dimensión rendimiento organizacional, el 10% perciben que es regular, el 23,3% bueno y el 66.7% excelente.

Figura 04. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable Rendimiento



Recuperado de: Fuente propia

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

Regla de decisión:

- Si $X^2_c > X^2_t$; acepta la H_a
- Si $X^2_c < X^2_t$; descarta la H_a y se acepta la H_o

Tabla 11. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general*

ESTRÉS LABORAL	RENDIMIENTO		TOTAL
	BUENO	EXCELENTE	
REGULAR	1 50%	1 50%	2 100%
ALTO	9 64,3%	5 35,7%	14 100%
MUY ALTO	3 21,4%	11 78,6%	14 100%
TOTAL	13 43,3%	17 56,7%	30 100%

Fuente: Instrumento aplicado-2021

Según la Tabla 11, de la variable de estrés laboral 100% 'normal', el 50% se correlaciona con la variable 'bueno' y el 50% 'excelente' de la variable de desempeño. En el 100% de la variable de estrés laboral 'alto', el 64,3% se asoció con la variable 'bueno' y el 35,7% con la variable de desempeño laboral 'excelente'. Entre las variables de estrés laboral 100% 'muy alto', el 21,4% se asociaron con 'bueno' y el 78,6% se asociaron con 'excelente'.

Tabla 12. *Prueba de χ^2 entre variables*

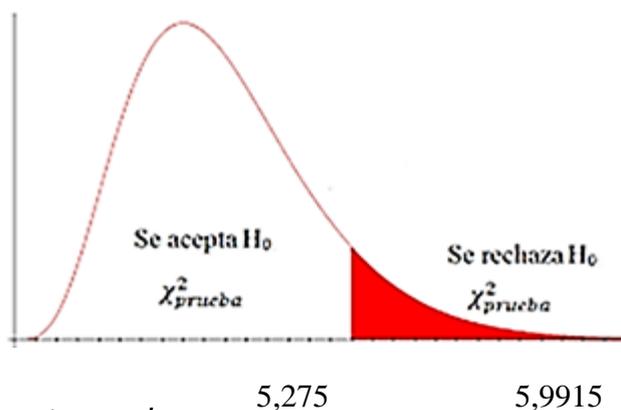
	Valor	df	significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	5,275 ^a	2	,072
Razón de verosimilitud	5,484	2	,064
Asociación lineal por lineal	3,599	1	,058
N ^a de casos válidos	30		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 12 se puede apreciar como Chi-cuadrado de Pearson (5,275), es menor al Chi tabular con 2 grados de libertad (5,9915), entonces está dentro del área probabilística de aceptación. Por esta razón, se rechaza la hipótesis alterna con un 95% de significancia, por lo cual se acepta que: las dos variables no tienen relación entre sí, y damos como respuesta que: No existe una correlación

significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

Figura 05. Zona de aceptación probabilística



Recuperado de: Fuente propia

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una correlación significativa entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021

Ho: No existe una correlación significativa entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021

Los siguientes criterios utilizados para la prueba de hipótesis se especificarán de la siguiente manera: si $X^2_c > X^2_t$, entonces Ha es aceptado y H₀ debe rechazarse, y si ocurre lo contrario, $X_c < X^2_t$ luego Ho aceptado. Ha rechazado, nivel de significancia 0.05.

El Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla N^o13. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 1*

ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO		
	BUENO	EXCELENTE	TOTAL
REGULAR	2 66,7%	1 33,3%	3 100%
ALTO	6 54,5%	5 45,5%	11 100%
MUY ALTO	5 31,3%	11 68,8%	16 100%
TOTAL	13 43,3%	17 56,7%	30 100%

Fuente: Instrumento aplicado-2021

De acuerdo con la Tabla 13, del 100% del estrés laboral a nivel organizacional, "regular" se asocia con 66.7% "bueno" y 33.3% "excelente" para los empleados con la variable desempeño. Del 100% de la dimensión estrés a nivel organizacional en 'alto', el 54.5% se asociaron con 'bueno' y el 45.5% con 'excelente' con la variable de desempeño. Entre los aspectos de estrés a nivel organizacional del 100% en 'muy alto', el 31,3% se asociaron con 'bueno' y el 68,8% se asociaron con 'excelente'.

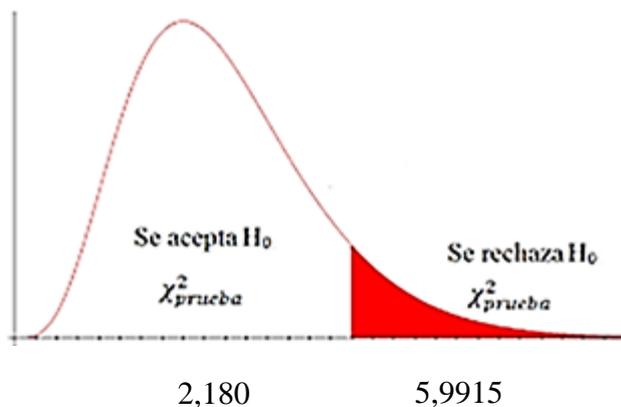
Tabla 14. *Prueba de χ^2 entre dimensiones y la variable rendimiento*

	Valor	df	significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	2,180 ^a	2	,336
Razón de verosimilitud	2,202	2	,333
Asociación lineal por lineal	2,042	1	,153
N ^o de casos válidos	30		

Fuente: *Elaboración propia*

Explicación: En la Tabla 14, podemos ver que el cuadrado de Cayo de Pearson (2180) es menor que la energía de la tabla en 2 grados de libertad (5,9915), por lo que está en la región de probabilidad aceptable. Por esta razón, la hipótesis alternativa se rechaza con un 95% de confianza y se acepta que: la dimensión 1 y la variable 2 no están correlacionadas, y damos como respuesta que: No existe una

relación significativa entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021



Recuperado de: Fuente propia

Figura 06. Zona de aceptación probabilística de la dimensión 1

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una correlación significativa entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021

Ho: No existe una correlación significativa entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021

El siguiente principio a emplear para la comprobar la hipótesis se definirá así: Si el $X^2_c > X^2_t$ se acepta la H_a y se rechaza la H_o , en un caso que suceda lo contrario que $X^2_c < X^2_t$ se aceptará la H_o y se rechaza la H_a , siendo el nivel de significancia del 0.05.

El Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$.

Tabla N°15. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 2*

ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL	RENDIMIENTO		
	BUENO	EXCELENTE	TOTAL
BAJO	1	0	1
	100%	0%	100%
REGULAR	3	2	5
	60%	40%	100%
ALTO	9	6	15
	60%	40%	100%
MUY ALTO	0	9	9
	0%	100%	100%
TOTAL	13	17	30
	43,3%	56,7%	100%

Fuente: Instrumento aplicado-2021

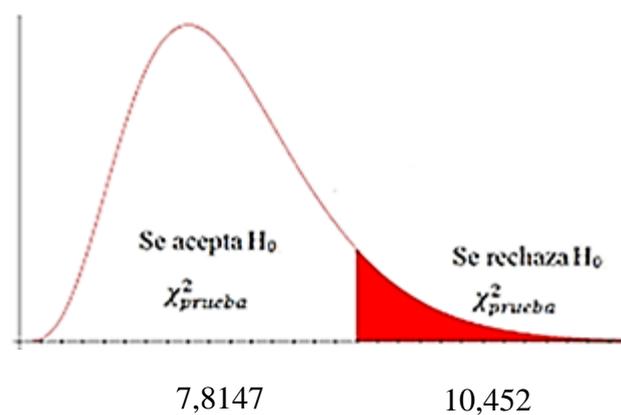
De acuerdo con la Tabla 15, el 100% de la dimensión de estrés del nivel individual 'bajo' se correlaciona con ser 100% 'bueno' y 0% 'excelente' de la variable de desempeño. Del 100% de las dimensiones de estrés a nivel individual en el nivel "normal", el 60% se asocia con "bueno" y el 40% con "excelente" para la variable de rendimiento. En el 100% de las dimensiones de estrés del nivel individual del nivel "alto", el 60% se relaciona con los niveles "buenos" y el 40% se relaciona con el nivel "excelente" de la variante de rendimiento. En el 100% de los niveles individuales, las dimensiones de compresión son "muy altas", el 0% se correlaciona con "bueno" y el 100% con "excelente".

Tabla 16. Prueba de χ^2 entre dimensiones y la variable rendimiento

	Valor	df	significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	10,452 ^a	3	,015
Razón de verosimilitud	14,133	3	,003
Asociación lineal por lineal	7,583	1	,006
Nº de casos válidos	30		

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En la tabla 16 se puede apreciar como Chi-cuadrado de Pearson (10,452), es mayor al Chi tabular con 3 grados de libertad (7,8147), entonces se encuentra fuera del área aceptación probabilística. Por esta razón, se rechaza la hipótesis nula con un 95% de confianza y se acepta que: la dimensión 2 y la variable 2 tienen relación entre sí, y damos como respuesta que: Existe una relación significativa entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el INABIF, lima, 2021



Recuperado de: *Fuente propia*

Figura 07. Zona de aceptación probabilística de la dimensión 2

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una correlación significativa entre el estrés a nivel entorno y el Rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

Ho: No existe una correlación significativa entre el estrés a nivel entorno y el Rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021.

El siguiente principio a emplear para la confirmación de la hipótesis se definirá así: Si el $X^2_c > X^2_t$ se aceptará la Ha y se tendrá que rechazar la Ho, a menos que suceda lo contrario que $X^2_c < X^2_t$ se aceptará la Ho y se rechaza la Ha, siendo el nivel de significancia del 0.05

El Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla N^o17. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 3*

ESTRÉS A NIVEL ENTORNO	RENDIMIENTO		
	BUENO	EXCELENTE	TOTAL
REGULAR	2 66,7%	1 33,3%	3 100%
ALTO	7 53,8%	6 46,2%	13 100%
MUY ALTO	4 28,6%	10 71,4%	14 100%
TOTAL	13 43,3%	17 56,7%	30 100%

Fuente: Instrumento aplicado-2021

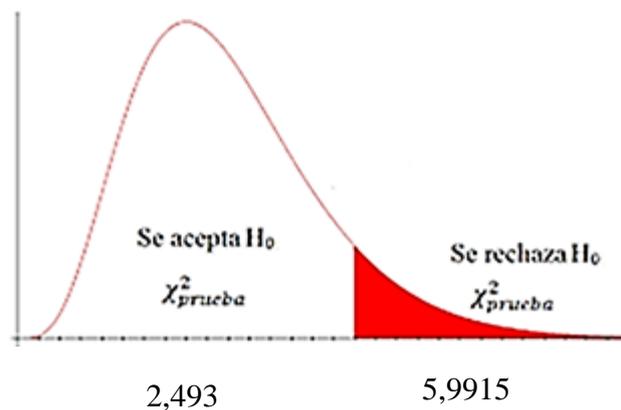
De acuerdo con la Tabla 17, del 100% de la dimensión de restricción a nivel ambiental "general" se correlaciona 66,7% con "bueno" y 33,3% con "excelente" con la variable de desempeño. amplitud. De las dimensiones de 100% de estrés a nivel entorno en 'alto', 53.8% se asoció con 'bueno' y 43.2% 'excelente' para la variable de rendimiento. Entre las dimensiones de estrés a nivel entorno 100% en 'muy alto', 28.6% se asociaron con 'bueno' y 71.4% 'excelente' para la variable de rendimiento.

Tabla 18. Prueba de χ^2 entre dimensiones y la variable rendimiento

	Valor	df	significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	2,493 ^a	2	,288
Razón de verosimilitud	2,538	2	,281
Asociación lineal por lineal	2,324	1	,127
N ^a de casos válidos	30		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 18 se puede apreciar como Chi-cuadrado de Pearson (2,493), es mayor al Chi tabular con 2 grados de libertad (5,9915), entonces se habita dentro del área probabilística de aceptación. Por esta razón, se rechaza la hipótesis alterna con un 95% de confianza y se acepta que: la dimensión 3 y la variable 2 no tienen relación entre sí, y damos como respuesta que: No existe una correlación significativa entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF, lima, 2021



Recuperado de: Fuente propia

Figura 08. Zona de aceptación probabilística de la dimensión 2

V. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, la cual sostiene que no existe relación entre el estrés laboral y rendimiento en el INABIF - Lima,2021. Se confirma porque el valor de χ^2 fue calculado en $X^2_c=5,275$ y el valor teórico en $X^2_t = 5,9915$, con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna H_a y se acepta la H_o . Concluyendo que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento en el Programa Integral de Bienestar Familiar – INABIF- Lima,2021. Estos resultados difieren con el estudio internacional de Chiang, Riquelme y Riva (2018) quienes encontraron que si existe correlación entre estrés laboral y satisfacción laboral del personal de la Institución de Beneficencia coincidiendo con el autor Gonzales (2014), el cual determinó que se halla una correlación entre ambas variables de estudio, obteniendo como resultado final que el estrés provoca conflictos, produciendo disminución en el personal afectando la productividad de la organización.

En relación a la hipótesis específica N°1 se señala que el Programa Integral de Bienestar Familiar – INABIF- Lima,2021. Se obtuvo como prueba el resultado, del Chi cuadrado calculado que fue de $X^2_c= 2,180$ y con un valor teórico de $X^2_t = 5,9915$ con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad, por lo cual se rechaza la hipótesis alterna H_a y H_o . Por lo tanto, no tiene correlación significativa entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los servidores públicos en el Programa Integral de Bienestar Familiar – INABIF- Lima, 2021. Estos hallazgos no coinciden con la investigación de Rozas (2019) quien determinó que el rendimiento está relacionado con el estrés en los servidores, asimismo Apaza y Genoveva (2018) determinaron en su investigación nivel de estrés leve y un rendimiento en nivel bueno.

En cuanto a la hipótesis específica N°2, indica que existe una correlación significativa entre el estrés a nivel individual y el rendimiento en el Programa Integral de Bienestar Familiar – INABIF- Lima,2021. Se obtuvo como indicativo el resultado, del Chi cuadrado calculado que fue de $X^2_c= 10,452$ y con un valor teórico de $X^2_t = 7,8147$ con el 95% de nivel de confianza y 3 grados de libertad, por lo cual se rechaza la H_o y se acepta la H_a . Por lo que si influye significativamente el estrés a nivel organizacional en el Programa Integral de Bienestar Familiar – INABIF- Lima,

2021 Significación: el principio de tomar decisión de P- valor, entrega el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significancia $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos se concluye que las variables de estudio son estadísticamente significativas. Se confirma en la investigación de Yucra, V. (2016) y en la cual se demostró que existe relación significativamente entre el estrés y el desempeño laboral en los servidores públicos.

En cuanto a la hipótesis específica N°3 nos muestra que no existe una relación significativa entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento en el Programa Integral de Bienestar Familiar – INABIF- Lima,2021. Obtuvimos como resultado 'de Chi cuadrado calculo que fue de $X^2_c = 2,493$ y con un valor teórico de $X^2_t = 5,9915$ con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad, por lo cual se rechaza la hipótesis alterna H_a y se acepta la hipótesis nula H_o . Concluyendo que no existe una relación significativa entre las variables en mención en el Programa Integral de Bienestar Familiar – INABIF- Lima, 2021. Estos hallazgos no coinciden con el estudio de Burgos, Ponce (2009), quien determina que las fuentes de estrés afectan en el rendimiento académico de los alumnos concluyendo que el cuarto año de la carrera provoca mayor estrés por lo que empiezan a tener contacto más temprano con pacientes.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que no tiene correlación significativa de la variable estrés laboral en el rendimiento de los servidores públicos del INABIF, Lima 2021. Los resultados obtenidos del Chi-cuadrado calculado es $X^2_c = 5,275$ y el valor teórico es $X^2_t = 5,9915$. Se rechaza la H_a y se acepta la H_o con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ llamado potencia de contraste. Obteniendo que el estrés laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento de los servidores públicos.

Se estableció que no tiene correlación significativa entre el estrés a nivel organizacional en el rendimiento de los servidores públicos del INABIF, Lima 2021. Los resultados obtenidos del Chi-cuadrado calculado es $X^2_c = 2,180$ y el valor teórico es $X^2_t = 5,9915$. Se rechaza la (H_a) y se acepta la (H_o) con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ llamada potencia de contraste. Concluyendo así que el estrés a nivel organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento de los servidores públicos.

Se estableció que existe correlación significativa entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los servidores públicos del INABIF, Lima 2021. Los resultados obtenidos del Chi-cuadrado calculado es $X^2_c = 10,452$ y el valor teórico es $X^2_t = 7,8147$. Se rechaza la (H_o) y se acepta la (H_a) con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ llamada potencia de contraste. Resultando que el estrés a nivel individual se relaciona significativamente con el rendimiento de los servidores públicos.

Se estableció que no existe correlación significativa entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento de los servidores públicos del INABIF, Lima 2021. Los resultados obtenidos del Chi-cuadrado calculado es $X^2_c = 2,493$ y el valor teórico es $X^2_t = 5,9915$. Se rechaza la (H_a) y se acepta (H_o) con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ llamada potencia de contraste. Concluyendo así, el estrés a nivel entorno no se relaciona significativamente con el rendimiento de los servidores públicos.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados y conclusiones obtenidas, se proponen las siguientes recomendaciones para la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano del Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar – INABIF.

Se sugiere realizar actividades de difusión con la finalidad de sensibilizar a los trabajadores respecto a los conceptos de estrés laboral para que ellos mismos puedan identificarlos y contar con estrategias que conlleven a una mejora frente a esta situación.

Se recomienda fomentar la comunicación a través de reuniones de integración, charlas motivacionales, conversatorios en donde todos los trabajadores tengan la libertad de expresar sus opiniones y/o experiencias que quisieran tomar en cuenta para poder alcanzar sus objetivos, debatir al respecto de éstas permitiendo así que el equipo de trabajo cuente con estrategias claras y conocimiento de necesidades en relación a los resultados esperados.

En base a la información obtenida, se observa que los trabajadores a parte de sus actividades y responsabilidades diarias tienen que lidiar con cambios y avances tecnológicos, por lo que se sugiere facilitar herramientas de aprendizajes para estos fines con la finalidad de desarrollar sus actividades con seguridad y tranquilidad. En ese sentido, las herramientas de aprendizaje brindarán al trabajador un incremento de seguridad en sus capacidades y desenvolvimiento en su área de trabajo permitiéndole afrontar nuevos retos laborales.

Brindar asesorías psicológicas, a fin de abordar las diversas situaciones que afrontan cada uno de los trabajadores de las cuales les limita su rendimiento en el plano laboral y fomentar el incremento de habilidades interpersonales con la finalidad de aumentar las posibilidades de óptimo desenvolvimiento en el plano laboral.

REFERENCIAS

- Acero Montoya, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Fundación Universidad de América.
- Ángeles Torres, L. B. (2021). *ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TELEOPERADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS CALL CENTER DEL PERÚ, LIMA - 2020*. Universidad de Huánuco.
- Apaza, G. (2018). Estrés en el trabajo y rendimiento laboral en el personal de la Municipalidad del Centro Poblado de Chenchen en el año 2018. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29386/apaza_jg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayay Pinedo, J. D., & Azan Rodríguez, E. (2018). *Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A – San Martín*. Universidad Peruana Unión.
- Burgos, I. (2009). Relación del estrés con el rendimiento académico de la carrera de odontología de la Universidad de Chile. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/135163>
- Chávez Caro, H. D. (2021). *Estrés Laboral y su Relación con el Rendimiento de los Trabajadores de un Establecimiento de Tercer Nivel. Lima - Perú, 2021*. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 20(63), 178–186.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I., (2017). *Administración de recursos humanos*. (10.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

de Licenciado En, P. O. E. L. T. P. (n.d.). EL ESTRES LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES CIVILES SANTA ROSA SAC-MALLAY 2017. Retrieved June 26, 2021, from Edu.pe website: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1856/TFCE-03-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Grado Académico De:, T. P. O. (n.d.). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. Retrieved June 26, 2021, from Edu.pe website: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esteban, I. G. (2007). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. ESIC Editorial.

Fuster-Fabra, F. (2007). *Retos Laborales Del Nuevo Milenio*. Barking, England: Lulu.com.

Gabini, S. M. (2019). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Universidad Nacional de La Plata.

Gonzales, M. (2014). Estrés y desempeño laboral estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango. [Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landivar]

Haider, S., Jabeen, S. y Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological Wellbeing and satisfaction with cowerkers.

Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 34 (1), 29-37. <https://bit.ly/2YQ3bQG>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a Ed.) Interamericana Editores.
- Leon, L. (2017). CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE SALUD BINACIONAL. *Consensus (Santiago)- Revista interdisciplinaria de investigación*, 1(1), 51–75.
- Lorente, M. B. (2007). *Que No Te Pese El Trabajo*. Grupo Planeta (GBS).
- Mamani, E. L., Huancollo, D. F. M., Cari, L. W. C., & Apaza, K. A. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 356–372.
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.
- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial (Work stress and psychosocial risk factors) (Estresse no trabalho e fatores psicossociais de risco). *CES Salud Pública*, 2(1), 80–84.
- Narváez, V. P. D. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. RIL Editores.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13 a ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Ñaupas Paitín, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Ramos Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández del Rio, E. y Koopmans, L. (2019).

- Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35 (3), 195-205.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Rozas, M. (2019). Estrés y rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Pazletrado, Corte Superior de justicia en el año 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV
- Sandi Changa, R. C. (2016). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral en los choferes de la línea b de la empresa de transportes y servicios virgen de la puerta S.A del distrito de Puente Piedra – 2016*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_23926210ab99518b5f4d33c97805c0d3
- Sifuentes Espinoza, R. S. I. (2021). *Estrés laboral y rendimiento laboral del área de servicios generales de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2020*. Universidad César Vallejo.
- Viera Armijos, V. V. (2014). *“El estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa MEGAPROFER S.A”*. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7790>
- Vindel, A. C., & de la SEAS, E. (s/f). *CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL*. Prevenga.org. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <http://www.prevenga.org/prevenga/pdf/opinion/201509/consecuencias.pdf>
- Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectivas sobre modelos de rendimiento en el trabajo. *International Journal of Selection and Assessment*, (8), 216-226.
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. Mayol ediciones.

<https://bit.ly/3oNXE75>

Web, R. (2017, June 6). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral.

Retrieved June 25, 2021, from Infocapitalhumano.pe website:

<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Yucra, V. (2016). El estrés y desempeño laboral en los servidores públicos en RENIEC, Arequipa en el año 2016. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

ANEXOS

Operacionalización de la variable: Estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA
V.1 ESTRÉS LABORAL	El estrés es una condición que está relacionada a la persona en la vida moderna y las exigencias incitan que los seres humanos estén siempre expuestos al estrés. (Chiavenato 2015)	La variable estrés laboral tiene como dimensiones como señala Chiavenato: Estrés a nivel organizacional, a nivel individual y a nivel entorno.	ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL	Relaciones interpersonales	1,2	ORDINAL
				Comunicación sobrecarga	3,4 5,6	
				ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL	Problema familiar	
			ESTRÉS A NIVEL ENTORNO	Problema económico	9,10	
				Incertidumbre económica	11,12 13,14	
				Incertidumbre política	15,16	
			Cambio tecnológico	17,18		

Nota: Las dimensiones e indicadores de Desempeño laboral han sido tomadas de Chiavenato (2015)

Operacionalización de la variable: Rendimiento

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM S	ESCALA
V.2. RENDIMIENTO	El rendimiento laboral se establece como pieza clave para garantizar la efectividad y éxito de toda organización, sin embargo, existen ciertos factores capaces de afectar el rendimiento. (Gabini,2018)	La variable rendimiento tiene como dimensiones Rendimiento de tarea, de contexto y organizacional.	Rendimiento de tarea	Trabajo eficiente	1,2	ORDINAL
				Calidad de trabajo	3,4	
				Planificación del trabajo	5,6	
			Rendimiento de contexto	Tomar iniciativa	7,8	
				Trabajo en equipo	9,10	
				Comunicarse de manera efectiva	11,12	
			Rendimiento organizacional	Mantener voluntariamente el rendimiento	13,14	
				Asistir al trabajo y usar eficientemente el tiempo	15,16	
				Usar adecuadamente el tiempo y los recursos laborales	17,18	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Rendimiento han sido tomadas de Gabini (2018)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “El estrés laboral y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar – INABIF, Lima, 2021”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
	RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Suele tener conflictos interpersonales con sus superiores	x		x		x		
2	Suele tener conflictos con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
	COMUNICACION							
3	Existe la falta de comunicación con su superior	x		x		x		
4	Coordina constantemente con sus colegas con relación a sus actividades laborales	x		x		x		
	SOBRECARGA							
5	Se siente agobiado con la sobrecarga de tareas	x		x		x		
6	Se siente capaz de trabajar bajo presión	x		x		x		
	DIMENSION 2: ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL							
	PROBLEMA FAMILIAR							
7	Siente que sus problemas familiares afectan su desempeño en su trabajo. .	x		x		x		
	PROBLEMA ECONOMICO							
8	Siente que su remuneración es buena en relación con las funciones que realiza en su trabajo	x		x		x		
	DIMENSION 3: ESTRÉS A NIVEL ENTORNO							
	INCERTIDUMBRE ECONOMICA							
9	Siente dudas respecto a la estabilidad económica del país	x		x		x		
	INCERTIDUMBRE POLITICA							
10	Siente que la incertidumbre política pueda afectar a su estabilidad laboral	x		x		x		
	CAMBIOS TECNOLOGICOS							
11	Se adapta fácilmente a los cambios tecnológicos							
	VARIABLE 2: RENDIMIENTO							
	DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO DE TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
	TRABAJO EFICIENTE							
1	Puede llevar a cabo su trabajo de manera eficiente	x		x		x		
2	Maneja bien su tiempo	x		x		x		
	CALIDAD DE TRABAJO							
3	Comete errores en el trabajo	x		x		x		
4	Requiere de supervisión frecuente	x		x		x		

	PLANIFICACION DEL TRABAJO						
5	Logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo	x		x		x	
6	Organiza sus actividades de trabajo en relación con el tiempo de entrega	x		x		x	
	DIMENSION 2: RENDIMIENTO DE CONTEXTO						
	TOMAR INICIATIVA						
7	Se muestra asequible al cambio	x		x		x	
8	Se anticipa a las dificultades	x		x		x	
	TRABAJO EN EQUIPO						
9	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	x		x		x	
10	Muestra disposición para integrarse al equipo	x		x		x	
	COMUNICARSE DE MANERA EFECTIVA						
11	Se muestra cortés con sus compañeros de trabajo	x		x		x	
12	Conversa con sus colegas de forma clara y directa respecto al trabajo	x		x		x	
	DIMENSION 3: RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL						
	MANTENER VOLUNTARIAMENTE EL RENDIMIENTO						
13	Mantiene voluntariamente su rendimiento en el trabajo	x		x		x	
14	Se preocupa por alcanzar sus metas	x		x		x	
	ASISTIR AL TRABAJO Y USAR EFICIENTEMENTE EL TIEMPO						
15	Planifica sus actividades laborales	x		x		x	
16	Asiste al trabajo y usa eficientemente el tiempo	x		x		x	
	USAR ADECUADAMENTE EL TIEMPO Y LOS RECURSOS LABORALES						
17	Tiene en cuenta los objetivos para alcanzar los resultados deseados	x		x		x	
18	Utiliza adecuadamente el tiempo y los recursos laborales	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique
Especialidad del validador: Licenciado en Administración

DNI: 07909441

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "El estrés laboral y el rendimiento de los servidores públicos de las áreas administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar – INABIF, Lima, 2021"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL								
DIMENSIÓN 1: ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL								
RELACIONES INTERPERSONALES								
1	Suele tener conflictos interpersonales con sus superiores	√		√		√		
2	Suele tener conflictos con sus compañeros de trabajo.	√		√		√		
COMUNICACIÓN								
3	Existe la falta de comunicación con su superior	√		√		√		
4	Coordina constantemente con sus colegas con relación a sus actividades laborales	√		√		√		
SOBRECARGA								
5	Se siente agobiado con la sobrecarga de tareas	√		√		√		
6	Se siente capaz de trabajar bajo presión	√		√		√		
DIMENSIÓN 2: ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL								
PROBLEMA FAMILIAR								
7	Siente que sus problemas familiares afectan su desempeño en su trabajo.	√		√		√		
PROBLEMA ECONÓMICO								
8	Siente que su remuneración es buena en relación con las funciones que realiza en su trabajo	√		√		√		
DIMENSIÓN 3: ESTRÉS A NIVEL ENTORNO								
INCERTIDUMBRE ECONÓMICA								
9	Siente dudas respecto a la estabilidad económica del país	√		√		√		
INCERTIDUMBRE POLÍTICA								
10	Siente que la incertidumbre política pueda afectar a su estabilidad laboral	√		√		√		
CAMBIOS TECNOLÓGICOS								
11	Se adapta fácilmente a los cambios tecnológicos	√		√		√		
VARIABLE 2: RENDIMIENTO								
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO DE TAREA								
TRABAJO EFICIENTE								
1	Puede llevar a cabo su trabajo de manera eficiente	√		√		√		
2	Maneja bien su tiempo	√		√		√		

3	Comete errores en el trabajo	√		√		√		
4	Requiere de supervisión frecuente	√		√		√		
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO								
5	Logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo	√		√		√		
6	Organiza sus actividades de trabajo en relación con el tiempo de entrega	√		√		√		
DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO DE CONTEXTO								
TOMAR INICIATIVA								
7	Se muestra asequible al cambio	√		√		√		
8	Se anticipa a las dificultades	√		√		√		
TRABAJO EN EQUIPO								
9	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	√		√		√		
10	Muestra disposición para integrarse al equipo	√		√		√		
COMUNICARSE DE MANERA EFECTIVA								
11	Se muestra cortés con sus compañeros de trabajo	√		√		√		
12	Conversa con sus colegas de forma clara y directa respecto al trabajo	√		√		√		
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL								
MANTENER VOLUNTARIAMENTE EL RENDIMIENTO								
13	Mantiene voluntariamente su rendimiento en el trabajo	√		√		√		
14	Se preocupa por alcanzar sus metas	√		√		√		
ASISTIR AL TRABAJO Y USAR EFICIENTEMENTE EL TIEMPO								
15	Planifica sus actividades laborales	√		√		√		
16	Asiste al trabajo y usa eficientemente el tiempo	√		√		√		
USAR ADECUADAMENTE EL TIEMPO Y LOS RECURSOS LABORALES								
17	Tiene en cuenta los objetivos para alcanzar los resultados deseados	√		√		√		
18	Utiliza adecuadamente el tiempo y los recursos laborales	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: **08273208**

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

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

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

25 de junio del 2021

	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO					
5	Logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo	X		X		X
6	Organiza sus actividades de trabajo en relación con el tiempo de entrega	X		X		X
	DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO DE CONTEXTO					
	TOMAR INICIATIVA					
7	Se muestra asequible al cambio	X		X		X
8	Se anticipa a las dificultades	X		X		X
	TRABAJO EN EQUIPO					
9	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X
10	Muestra disposición para integrarse al equipo	X		X		X
	COMUNICARSE DE MANERA EFECTIVA					
11	Se muestra cortés con sus compañeros de trabajo	X		X		X
12	Conversa con sus colegas de forma clara y directa respecto al trabajo	X		X		X
	DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL					
	MANTENER VOLUNTARIAMENTE EL RENDIMIENTO					
13	Mantiene voluntariamente su rendimiento en el trabajo	X		X		X
14	Se preocupa por alcanzar sus metas	X		X		X
	ASISTIR AL TRABAJO Y USAR EFICIENTEMENTE EL TIEMPO					
15	Planifica sus actividades laborales	X		X		X
16	Asiste al trabajo y usa eficientemente el tiempo	X		X		X
	USAR ADECUADAMENTE EL TIEMPO Y LOS RECURSOS LABORALES					
17	Tiene en cuenta los objetivos para alcanzar los resultados deseados	X		X		X
18	Utiliza adecuadamente el tiempo y los recursos laborales	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia APROBADO)

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

Apellidos y nombres del juez validador. CAMPOS HUAMAN JUAN M.
Especialidad del validador MARKETING

DNI: 08676160

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

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

04 de JULIO del 2021

Señores:

Universidad Cesar Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

ASUNTO: Autorización para realizar Trabajo de Investigación - Tesis

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes con la finalidad de informarles que la Sub Unidad de Potencial Humano del Programa Integral Nacional Integral de Bienestar Familiar – INABIF, autoriza a la Srta. Teresa María de los Santos Saldaña Nuñez, identificada con DNI N° 75066254, quien actualmente es estudiante de la Escuela Profesional de Administración, lo siguiente:

- Aplicar el cuestionario para la recolección de información.
- Permiso para acceder a la instalación a fin de tomar la muestra.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente



JANE CECILIA CORDOVA JIMENEZ
Coordinadora de la Sub Unidad de Potencial Humano

ANEXOS

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“El Estrés Laboral y el Rendimiento de los Servidores Públicos de las Áreas Administrativas en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar - INABIF de Lima, 2021”** Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 26 de junio de 2021

Nombre del participante:

VICTOR JAVIER PEÑA SALAZAR

DNI: 43959876



FIRMA



Bandeja de entrada del ejercicio: DPI-2021-C2

Titulo del Ejercicio	Información	Fechas	Similitud
DPI-2021-C2		Comienzo 08-sept.-2021 5:52PM Fecha de entrega 30-dic.-2021 11:59PM Publicar 31-dic.-2021 12:00AM	23% 

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
h	s
0,826	11

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

VARIABLE: RENDIMIENTO

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
h	s
0,801	18

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "EL ESTRÉS LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR - INABIF DE LIMA, 2021"., cuyo autor es SALDAÑA NUÑEZ TERESA MARIA DE LOS SANTOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID 0000-0003-0176-0047	Firmado digitalmente por: LDIOSZ el 10-12-2021 10:01:51

Código documento Trilce: TRI - 0215502