



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores
de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Jaime Arévalo, Nils Alexander (ORCID: 0000-0001-7851-1423)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

Se lo dedico a mis padres por haberme forjado
Como la persona que soy en la actualidad me
Formaron con reglas y con motivación constante
Para alcanzar mis anhelos, muchos de mis
logros se los debo a ustedes incluyendo este
Gracias por todo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Carlos Cama Zárate, principal colaborador durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
INDICE 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	9
3.3. Población y muestra	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de Análisis de Datos	14
3.7. Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
Referencias	30
Anexos	36

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD	12
TABLA 2: VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS	13
TABLA 3: GESTIÓN DEL ESTRÉS	15
TABLA 4: CONCENTRACIÓN	16
TABLA 5: TOMA DE DECISIONES	16
TABLA 6: RECURSOS PERSONALES	17
TABLA 7: FLEXIBILIDAD AL CAMBIO	17
TABLA 8: PRODUCTIVIDAD LABORAL	18
TABLA 9: EFICIENCIA	18
TABLA 10: CLIMA LABORAL	19
TABLA 11: LIDERAZGO	19
TABLA 12: REMUNERACION	20
TABLA 13: CORRELACIONES ENTRE GESTIÓN DEL ESTRÉS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	21
TABLA 14: CORRELACIONES ENTRE CONCENTRACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	22
TABLA 15: CORRELACIONES ENTRE TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	23
TABLA 16: CORRELACIONES ENTRE FLEXIBILIDAD AL CAMBIO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	24
TABLA 17: CORRELACIONES ENTRE RECURSOS PERSONALES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: CONCENTRACIÓN	44
GRAFICO 2: TOMA DE DECISIONES	44
GRAFICO 3: FLEXIBILIDAD AL CAMBIO	45
GRÁFICO 4: RECURSOS PERSONALES	45
GRÁFICO 5: EFICIENCIA	46
GRÁFICO 6: CLIMA LABORAL	46
GRAFICO 7: LIDERAZGO	47
GRÁFICO 8: REMUNERACIÓN	47

RESUMEN

La investigación presenta un análisis relacional entre la gestión del estrés y la productividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021, que tiene como objetivo general, Determinar la relación que existe entre gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021. Está sustentado en la metodología en el enfoque cuantitativo, es de tipo aplicada, se ubica en el nivel relacional y es de diseño no experimental de corte transversal, en tal sentido, la recolección de datos fue con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario; validado como excelente mediante el método por juicios de expertos y mediante una prueba piloto se obtuvo una alta confiabilidad del instrumento, determinado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Luego se aplicó el cuestionario a una muestra de 50 personas, cuyos resultados se analizaron de acuerdo a lo establecido en la tabla 1. Los resultados obtenidos revelan que, la gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Asimismo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman $\rho = 0,437$, que expresa una correlación positiva moderada media entre las variables.

Palabras clave: Gestión del estrés, productividad laboral

ABSTRACT

The research presents a relational analysis between stress management and the productivity of employees of the district municipality of Supe Puerto 2021, whose general objective is to determine the relationship between stress management and labor productivity of employees of the district municipality of Supe Puerto, 2021. It is based on the methodology in the quantitative approach, it is of an applied type, it is located at the relational level and it is of a non-experimental cross-sectional design, in this sense, the data collection was with the survey technique and its instrument the questionnaire; Validated as excellent by means of the expert judgment method and by means of a pilot test, a high reliability of the instrument was obtained, determined by the Cronbach's Alpha coefficient. Then the questionnaire was applied to a sample of 50 people, whose results were analyzed according to what is established in table 1. The results obtained reveal that, stress management and labor productivity of the employees of the district municipality of Supe Puerto, 2021. Likewise, a Spearman Rho coefficient $p = 0.437$ was obtained, which expresses a moderate positive correlation between the variables.

Keywords: Stress management, labor productivity

I. I INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas, siendo los colaboradores piezas fundamentales en toda organización. Este afecta el bienestar físico y mental de la persona y por ende puede reducir su productividad. La municipalidad distrital de Supe Puerto ubicado en Jr. Trujillo 163 – 169, en el distrito de Supe Puerto, provincia de Barranca, departamento de Lima. Es una institución pública que se encarga de la administración distrital de intereses de todos los ciudadanos, las mismas que son realizadas por las personas que laboran en ella (colaboradores), lo cual indica que el capital humano es importante para el logro de los objetivos organizacionales.

Toro (2020) expone que “Tanto en Japón como en Colombia los índices de estrés laboral han aumentado considerablemente a raíz de la pandemia. Según las cifras de un informe del Ministerio de Salud y Protección Social sobre atención psicológica en línea; han sido reportados se reportaron 11.457 casos de personas que solicitan algún tipo de ayuda psicológica.” (párr. 4)

Lizama (2021), nos dice que “Actualmente más del 50% de peruanos sufre de estrés laboral, el cual se viene incrementando a causa del home office y el desempleo que generó la segunda ola del COVID-19. Asimismo, los resultados reflejan que un 70% de los encuestados sufren de estrés laboral, mientras que un 71% indica que han desarrollado depresión laboral”. (párr. 2)

En la municipalidad distrital se puede observar que no existe compañerismo en los colaboradores, ellos forman pequeños grupos sociales, de tal modo que no trabajan en equipo; lo cual ocasiona que no exista una comunicación efectiva dónde puedan plantear soluciones a los problemas institucionales. A esto se le suma la carga laboral por parte de las gerencias y que la remuneración no es efectuada en el tiempo correspondiente, esto genera preocupación y estrés en los colaboradores porque cada uno tiene diferentes necesidades que satisfacer y por ende disminuyen su eficiencia al momento de desarrollar sus labores.

Con respecto a la segunda variable, Coll (2021) expresa que “La productividad laboral mide la eficiencia de la persona al momento de desempeñar sus tareas en su puesto de trabajo”. (párr. 1)

Lora y Pagés-Serra (2008), nos dicen que “América Latina y el Caribe están creciendo económicamente lento, debido a que invierten muy poco y sus recursos no son bien utilizados, por esta razón es importante verificar las causas que perjudican la productividad y solucionarlas.” (p. 5)

Céspedes, Lavado y Ramírez (2016), exponen que “En el Perú, reconocen el rol que cumple la productividad en el crecimiento económico del país a largo plazo. La misma que ha aumentado sistemáticamente; por ejemplo, en los años 2001-2010 se observó mayor crecimiento económico y la productividad contribuyó con 2.9%”. (p. 11)

En el Municipalidad Distrital de Supe Puerto, también se observa que no se cumple con el pago de beneficios de los colaboradores, lo que desencadena nulo compromiso por parte de los mismos al realizar sus tareas encomendadas y al llegar en el horario establecido a la institución, retrasando las actividades y a su vez la atención al ciudadano.

En tal sentido, considerando lo expuesto se procede a formular el problema general: ¿Qué relación existe entre gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021? Así también se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la concentración y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021? ¿Qué relación existe entre la toma decisiones y la productividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021? ¿Qué relación existe entre la flexibilidad al cambio y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021? ¿Qué relación existe entre los recursos personales y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021?

Como justificación de la investigación, tenemos las siguientes: **Justificación teórica**, el presente trabajo será usado como base en otros proyectos y permitirá explicar un hecho al contrastarse con algunas hipótesis y teorías vinculadas mis variables. Para ello se hizo uso de libros, artículos y páginas web, cada uno con respectiva fecha y autor. **Justificación metodológica**, las técnicas de observación, análisis documental y entrevista; así como los métodos deductivos, hipotético – deductivo, analítico y estadístico. **Justificación práctica**, permitirá tomar mejores decisiones a los colaboradores al aportar recomendaciones. **Justificación social**, el beneficio se manifestará en una mejor calidad de atención a los usuarios.

Se estableció como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Para **los objetivos específicos** se plantearon las siguientes proposiciones: Identificar la relación que existe entre la concentración y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Identificar la relación que existe entre la flexibilidad al cambio y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Identificar la relación que existe entre los recursos personales y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Se estableció la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021. Como **hipótesis específicas** se tiene: Existe relación significativa entre la concentración y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Existe relación significativa entre la flexibilidad al cambio y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021. Existe relación

significativa entre los recursos personales y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Cómo antecedentes a nivel nacional de la variable estrés laboral, tenemos a Linares (2019), quién investigó: *Carga de trabajo y estrés laboral en la capital*. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables. Se realizó un estudio de diseño transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 Magistrados de ambos sexos. Los resultados evidenciaron una relación directa entre las variables.

También tenemos a Rupay (2018), quién investigó: *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de una aerolínea en Perú*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables. El enfoque de estudio fue de tipo cuantitativo y la metodología descriptiva correlacional-transversal, diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 132 tripulantes a los que se les aplicó el instrumento (cuestionario). La confiabilidad de Alpha de Cronbach fue de 0.929 y 0.957 respectivamente. Los resultados encontrados son que a la mayoría de los tripulantes les afecta el estrés laboral y que todos los componentes de niveles de estrés demostraron relación significativa con todas las dimensiones de riesgos psicosociales laborales.

Por su parte Quispe (2016), quién investigó: *“Niveles de estrés y clima laboral en una empresa privada”*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables. El estudio fue de tipo no experimental transversal, descriptivo, comparativo y correlacional. La muestra fue de 168 colaboradores. Donde se tiene como conclusión que existe relación entre las variables; se recomienda presentar a la empresa los resultados a la empresa para que puedan mejorar su rendimiento.

A nivel internacional, Cortés y Torres (2017), investigaron *El estrés laboral: un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes*. Con el objetivo de identificar cómo afecta el estrés al desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que las principales fuentes de estrés dependen de la motivación y las condiciones laborales, las mismas que están relacionadas con el tiempo, la presión, las cargas mentales y físicas. Finalmente se obtuvo que el nivel de satisfacción era muy bajo debido a que las personas sienten que su labor no es debidamente reconocida.

A su vez, Orama (2013), investigó “*Estrés laboral y síndrome de burnout*”. Con el objetivo de detectar la presencia de las variables en una muestra de 621 docentes. El estudio fue descriptivo y con diseño transversal, el cual demostró la presencia de estrés laboral en 88.24% de los docentes y del burnout en 67.5%. En conclusión, las condiciones laborales afectan a los docentes generando estrés laboral y el burnout. Esto alerta sobre la importancia de identificar dichas condiciones y proponer mejoras para el futuro.

Finalmente, Portero (2019), investigó *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal de urgencias*. Tuvo como objetivo evaluar la posible relación entre las variables. Fue un estudio descriptivo transversal, que tuvo una muestra de 235 trabajadores. Se aplicó el cuestionario y se obtuvo como conclusión que el nivel de estrés es medio. En cuanto a las dimensiones del burnout, el nivel de agotamiento emocional es bajo y los niveles de despersonalización y realización personal son moderados.

Como antecedentes a nivel nacional de la segunda variable, productividad, tenemos a Peña (2018), quién investigó *Satisfacción Laboral y Productividad en el concejo distrital de Supe Puerto*. Con el objetivo de determinar la relación entre las variables. La investigación fue enfoque cuantitativo, de tipo básica, con nivel relacional y de diseño no experimental con corte transversal. Se utilizó el instrumento cuestionario, con el cual se obtuvo como resultado que, la satisfacción laboral se relaciona con la productividad en el concejo distrital de Supe Puerto.

Por su lado, Yerén (2017), investigó “*Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa klaus*”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables. Fue de tipo descriptivo – correlacional con una población y muestra de 40 colaboradores. Se obtuvo como resultado un valor $p = 0.000$, por lo que se concluyó que existe una relación moderada entre las variables y el desempeño laboral es regular.

Finalmente, Deza (2017) investigó: *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores*. Con el propósito de determinar la relación entre las variables. El tipo de investigación es básico, de nivel correlacional y con un

diseño no experimental. La población y muestra fue 20 piscicultores a quienes se le aplicaron dos cuestionarios, los cuales fueron validados por juicio de expertos. Se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,672$ el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y un p -valor = 0,001. Como conclusión se ha determinado que la productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Como antecedentes a nivel internacional, tenemos a Álvarez, Freire y Gutiérrez (2015), quienes investigaron *Capacitación y su impacto en la productividad laboral*. Dicha investigación midió la forma en que las variables impactan en las empresas chilenas. La muestra estuvo conformada por 8.084 empresas. Mediante la aplicación del instrumento, se obtuvo como resultado que aquellas empresas que realizaron capacitación se diferencian de aquellas que no, sin embargo, no fue relevante.

Por su parte, Jaime, Luzardo y Rojas (2018) investigaron *Factores determinantes de la Productividad Laboral en Pymes de confecciones*, que tuvo como objetivo identificar dichos factores determinantes. Se aplicó encuestas en 39 PYMES de la zona. Finalmente, usando el análisis factorial exploratorio, se obtuvo como resultado que los factores más influyentes son gestión de procesos y capacidades/control

Finalmente, Acosta (2018) investigó *Teletrabajo y percepción de la productividad*. Inicialmente se establecieron conceptos relacionados a las variables, con su respectiva bibliografía. Se aplicaron encuestas. La metodología fue cuantitativa, de tipo exploratorio-descriptivos. En primer lugar, se analizaron aspectos de la productividad relacionados con el teletrabajo; luego se identificaron características productivas específicas de la organización en la cual se realizó esta investigación. Los resultados evidenciaron que el teletrabajo se relaciona positivamente con la productividad. Se afirmó que, debido a los beneficios obtenidos mediante la implementación del teletrabajo, la productividad ha aumentado, ya que mejoran su desempeño en las actividades laborales.

Chiavenato (1999) “El estrés se basa en la **teoría del comportamiento** la cual indica que éste se produce cuando se presenta un alto esfuerzo por parte del colaborador al momento de desempeñar sus funciones y no recibe la recompensa esperada por parte de la empresa, lo cual genera una disminución de la autoestima y de la autoeficacia en la persona. Otros motivos, tales como carga laboral, trabajo bajo presión y ambiente competitivo, pueden convertirse en un obstáculo para el colaborador al momento de cumplir con sus tareas asignadas, ya que lo asumen como amenazas, perjudicando la concentración, la toma de decisiones, entre otros, a su vez genera un sentimiento de frustración lo que conlleva a consecuencias negativas que se relacionan directamente con su desempeño laboral. Entonces se puede decir que el estrés se produce cuando el esfuerzo supera a la recompensa”. (párr. 5)

Verona (2019) indica que “La productividad laboral se basa en la **teoría económica**, la cual indica que lo realizado por los colaboradores sea suficiente para cubrir los costos de la empresa. En economía, la productividad se relaciona constantemente con el crecimiento económico. Evaluando la productividad a nivel mundial, se puede observar que las empresas actualmente han transformado sus estructuras, reemplazando sus prácticas tradicionales y adaptándose a la era digital con flexibilización al cambio, permitiendo a sus trabajadores incrementar la productividad en sus puestos de trabajo. Por tanto, se puede decir que para incrementar la productividad laboral se requiere invertir en una mejor educación, capacitación, remuneración y tecnologías accesibles”. (párr. 1)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del presente estudio es aplicada, que tal como lo expresa Lozada (2014) “La investigación aplicada presenta un gran valor agregado ya que genera conocimiento, el cuál que será aplicado para el bien de la sociedad, aumentando el nivel de vida de la población y creando puestos de trabajo”. (p. 35)

El nivel de la presente investigación es correlacional, tal cómo explica Moreno (2018) “Las investigaciones correlacionales permiten observar cómo se vinculan o no dos variables entre sí. Asimismo, busca evaluar la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o el grado de relación entre dos variables”. (párr. 1)

De acuerdo a Ruiz (2018) el diseño de investigación “Es el conjunto de técnicas y métodos que un investigador utiliza para realizar una investigación” (párr. 2) En tal sentido, para la presente investigación se realizará un enfoque cuantitativo ya que los datos recolectados serán medidos mediante análisis estadístico; no experimental porque no se va a aplicar y de corte transversal porque será medida y observada en un solo momento.

Finalmente, el método que se utiliza es hipotético – deductivo, tal como expone Bernal (2010). “Consiste en un procedimiento que parte de unas premisas, las cuales se deben contrastar, deduciendo de ellas conclusiones que deben confirmarse con los hechos. (p. 60)

3.2. Variables y Operacionalización

La operacionalización se aprecia en el Anexo 1

Chiavenato (2009) “La Gestión del Estrés, nos permite identificar de manera precisa aquellas situaciones que lo causan para poder actuar de forma rápida y eficazmente, así pasar del estrés a la gestión de situaciones mejorando la concentración, la toma de decisiones y la flexibilidad a los cambios, maximizando los recursos personales”. (p. 476)

La gestión del estrés involucra dimensiones tales como:

La concentración que según Merino y Pérez (2010) “Es el proceso de centrar de manera voluntaria la atención sobre un objetivo, dejando de lado todo aquello que puede interferir”. (párr. 4).

La toma de decisiones que según Raffino (2020) “Es el proceso de elegir entre distintas opciones, el cual se realiza cuando se presentan conflictos en las vidas de las personas que deben solucionar”. (párr. 1).

La flexibilidad que según Gelida (2020), expresa que “Es la capacidad que tienen las personas para adaptarse a los constantes cambios y trabajar en distintas situaciones y con diversas personas”. (párr. 2).

Recursos personales, donde Delgado (2019), expone que “Los recursos personales son hábitos, habilidades técnicas/profesionales/artísticas y conocimientos, que poseen las personas” (párr. 1).

Las mismas que serán medidas en sus indicadores, expresados en 10 ítems, evaluados en escalas de probabilidad y variables del 1 – 5, así como niveles (alto, regular, bajo) y rango con valores establecidos, que serán verificados en los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto.

Respecto a la segunda variable, Sladogna (2017) “La productividad Laboral es el uso eficiente de recursos en la producción de diversos bienes y servicios y existen determinados factores que influyen como la eficiencia, clima laboral, liderazgo y la remuneración”. (p. 2)

La productividad laboral involucra dimensiones tales como:

La eficiencia, donde tenemos a Pérez y Gardey (2008), quienes explican que “la eficiencia, es hacer uso mínimo de los recursos (optimización) para llegar a una meta trazada”. (párr. 3)

El clima laboral, donde Coll (2020) expresa que “el clima laboral permite a un empleado desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento”. (párr. 4).

El Liderazgo, según Chiavenato (2009), expone que “El liderazgo es influir en las personas, mediante la comunicación, para la consecución de objetivos” (pàrr. 6)

La remuneración, dónde Pedrosa (2017), indica que “Es retribuir a una persona por la prestación de un servicio” (pàrr. 1)

Las mismas que serán medidas en sus indicadores, expresados en 10 ítems, evaluados en escalas de probabilidad y variables del 1 – 5, así como niveles (alto, regular, bajo) y rango con valores establecidos, que serán verificados en los colaboradores del concejo distrital de Supe Puerto.

3.3. Población y muestra

Población

Según Hernandez (2014) “Es el conjunto de casos que serán estudiados y que tienen especificaciones similares”. (p. 114)

La población del presente trabajo de investigación está conformada por los colaboradores del Municipio distrital de Supe Puerto, que son un total de 101 personas.

Muestra

Lopez (2018) “Una muestra estadística es el subconjunto de datos que representa a una población”. (pàrr. 1)

La técnica muestral es de tipo no probabilística intencional, donde el investigador conoce las unidades de investigación, la cual está compuesta por 50 colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cómo técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, según Román (2017) “Es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación que se realiza sobre

una muestra, utilizando procedimientos de interrogación para obtener mediciones cuantitativas” (párr. 3)

El instrumento utilizado fue el cuestionario, Bravo y Valenzuela (2019), expresan que “se utiliza para recolectar datos de manera organizada, de tal manera que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierta investigación. Generalmente, está compuesto por preguntas que permiten obtener información” (p. 3) El cuestionario de la presente investigación está constituido por 2 partes: La primera parte contiene 10 ítems con referencia a la primera variable “Gestión del Estrés” y la segunda parte contiene 10 ítems más relacionados a la “Productividad Laboral”. Dichos ítems han sido medidos utilizando la escala de probabilidad que va de “nunca” a “siempre” y valores del uno al cinco, dónde: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

a) Confiabilidad estadística

Tabla 1:

Estadísticos de Flabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestion del Estrés	,620	10
La Productividad Laboral	,620	10

La prueba piloto se aplicó a una muestra de 10 colaboradores y da como resultado un alfa de cronbach de 0.620 el cual se interpreta como bueno para ambas variables, se infiere entonces que las preguntas fueron entendidas por las unidades de investigación y son fiables para aplicarlas en la muestra total.

b) Validación

Tabla 2:

Validación juicio de expertos

N°	Nombre de experto	DNI	Grado académico	Juicio cualitativo	
				Gestión del Estrés	La Productividad Laboral
1	Paul Cerna Nuñez	61029355	Licenciado	Sí cumple	Sí cumple
2	Carmen Roxana Caro Torero	06118695	Magister	Sí cumple	Sí cumple
3	Luis Franchescoli Donayre Uchuya	70335847	Licenciado	Sí cumple	Sí cumple

Habiendo sido consultado el instrumento (cuestionario para medir la Gestión del Estrés y La Productividad Laboral) por 3 expertos, de grados académicos de licenciado, ha dado como juicio cualitativo “sí cumple”.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se observó el problema dentro de la municipalidad distrital de Supe Puerto, es por ello que se decidió realizar el presente trabajo de investigación. Se solicitó el permiso correspondiente de las autoridades para dar inicio a dicho trabajo. Luego se diseñó el instrumento que viene a ser el cuestionario, el cual fue aplicado en una prueba piloto conformada por 10 colaboradores y validada por 3 expertos, asimismo fue tabulado y procesado en el programa estadístico SPSS para obtener la fiabilidad mediante el alfa de cronbach. Luego de obtener resultados positivos, se aplicó el cuestionario al total de la muestra, se tabularon los datos obtenidos y se procesaron en SPSS, se procedió realizar el análisis descriptivo e inferencial, para obtener los resultados finales.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Método de análisis estadístico, haciendo uso del programa estadístico SPSS, en dónde se procesaron los datos obtenidos al momento de aplicar el cuestionario. De este modo se obtienen los resultados de análisis descriptivo e inferencial, lo cual nos permite conocer si las hipótesis son aceptadas o rechazadas.

3.7. Aspectos Éticos

Desde un inicio se asumió un acto responsable para la aplicación de la presente investigación en todas las etapas, empezando desde la planificación y la ejecución de la misma, se mantuvo la ética tanto personal como profesional en todo momento, considerando los costos y lo más importante el beneficio para la sociedad en conjunto.

No se atentó contra los derechos de autor, tampoco la mala manipulación de los datos de la investigación con fines negativos, siempre se dijo la verdad en todo momento a los participantes, al Concejo distrital de Supe Puerto para la recolección de datos manteniéndose al margen de la ley porque se está trabajando con seres humanos y no se manipularon los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión del estrés: De acuerdo al cuestionario que se aplicó a 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, se obtuvieron los siguientes resultados, dónde se presentan en niveles: bajo (nunca, casi nunca); medio (a veces) y alto (casi siempre, siempre).

Tabla 3:

GESTIÓN DEL ESTRÉS

	Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados	
	N°	Porcentaje			
GESTIÓN DEL ESTRÉS	NUNCA	18	3,6%	3,6%	2
	CASI NUNCA	19	3,8%	7,4%	2
	A VECES	98	19,6%	27%	10
	CASI SIEMPRE	193	38,6%	65,6%	19
	SIEMPRE	172	34,4%	100%	17
Total		500	100,0%		50

Se precisó que los colaboradores tienen la capacidad de gestionar el estrés en su puesto de trabajo, lo cual fue dado a conocer en un 73% que representan a 36 de los 50 encuestados. Solo el 7.4% no cuentan con dicha capacidad. Por último, el 19.6% que se encuentra en calificación a veces debe ser corregido.

Tabla 4:**CONCENTRACIÓN**

		Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados
		N°	%		
CONCENTRACIÓN	NUNCA	11	11,0%	11,0%	5
	CASI NUNCA	12	12,0%	23,0%	6
	A VECES	25	25,0%	48,0%	13
	CASI SIEMPRE	28	28,0%	76,0%	14
	SIEMPRE	24	24,0%	100,0%	12
Total		100	100,0%		50

Se determinó que no se percibe una concentración la que fue dada a conocer en un 52% que representan a 26 de los 50 encuestados. Solo el 23% pueden generar capacidad de atención en el trabajo. El 25% que se encuentra en calificación a veces debe ser corregido.

Tabla 5:**TOMA DE DECISIONES**

		Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados
		N°	%		
TOMA DE DECISIONES	NUNCA	1	1,0%	1,0%	1
	CASI NUNCA	4	4,0%	5,0%	2
	A VECES	12	12,0%	17,0%	6
	CASI SIEMPRE	42	42,0%	59,0%	21
	SIEMPRE	41	41,0%	100,0%	20
Total		100	100,0%		50

Se definió que sí se percibe una correcta toma de decisiones la cual se puede observar en un 83% que representan a 41 de los 50 encuestados. Solo el 5% no cuenta con una buena toma de decisiones para la institución. Finalmente, el 12% que se encuentra en calificación a veces debe ser mejorado.

Tabla 6:**RECURSOS PERSONALES**

	Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados	
	N°	%			
RECURSOS PERSONALES	NUNCA	6	3,0%	3,0%	1
	A VECES	49	24,5%	27,5%	12
	CASI SIEMPRE	89	44,5%	72,0%	22
	SIEMPRE	56	28,0%	100,0%	15
Total		200	100,0%		50

Se determinó que los colaboradores emplean sus recursos personales correctamente para beneficio de la institución la cual se puede observar en un 72.5% que representan a 37 de los 50 encuestados. Solo el 3% no hacen uso de sus habilidades y destrezas al momento de desempeñar sus funciones. Finalmente, el 24,5% que se encuentra en calificación a veces debe ser mejorado.

Tabla 7:**FLEXIBILIDAD AL CAMBIO**

	Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados	
	N°	%			
FLEXIBILIDAD AL CAMBIO	CASI NUNCA	3	3,0%	3,0%	2
	A VECES	12	12,0%	15,0%	6
	CASI SIEMPRE	34	34,0%	49,0%	17
	SIEMPRE	51	51,0%	100,0%	25
Total		100	100,0%		50

Se precisó que los colaboradores cuentan con flexibilidad al cambio, lo cual fue dado a conocer en un 85% que representan a 42 de los 50 encuestados. Solo el 3% no se adaptan a los cambios del entorno. Por último, el 12% que se encuentra en calificación a veces debe ser corregido.

Resultados de la estadística descriptiva de la variable La Productividad Laboral: De acuerdo al cuestionario que se aplicó a 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, se obtuvieron los siguientes resultados

Tabla 8:

PRODUCTIVIDAD LABORAL

		Respuestas		Acumulado %	N° de encuestados
		N°	Porcentaje		
PRODUCTIVIDAD LABORAL ^a	"NUNCA"	24	4,8%	4,8%	3
	"CASI NUNCA"	40	8,0%	12,8%	4
	"A VECES"	121	24,2%	37%	12
	"CASI SIEMPRE"	183	36,6%	73,6%	18
	"SIEMPRE"	132	26,4%	100%	13
Total		500	100,0%		50

Se determinó que el 63% que representan a 31 de los 50 encuestados opinan que existe productividad laboral en la institución. El 24.2% que se encuentra en calificación a veces debe ser mejorado. Finalmente, el 12.8% no muestran productividad en su puesto de trabajo.

Tabla 9:

EFICIENCIA

		Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados
		N°	%		
EFICIENCIA	NUNCA	3	2,0%	2,0%	1
	CASI NUNCA	6	4,0%	6,0%	2
	A VECES	28	18,7%	24,7%	9
	CASI SIEMPRE	68	45,3%	70,0%	23
	SIEMPRE	45	30,0%	100,0%	15
Total		150	100,0%		50

Se determinó que el 75.3% que representan a 38 de los 50 encuestados demuestran eficiencia al desempeñar sus funciones. El 18,7% que se encuentra en calificación a veces debe ser corregido. Finalmente, el 6% no optimizan sus recursos en el trabajo.

Tabla 10:**CLIMA LABORAL**

		Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados
		N°	%		
CLIMA LABORAL	NUNCA	2	2,0%	2,0%	1
	CASI NUNCA	1	1,0%	3,0%	1
	A VECES	30	30,0%	33,0%	15
	CASI SIEMPRE	28	28,0%	61,0%	14
	SIEMPRE	39	39,0%	100,0%	19
Total		100	100,0%		50

Se definió que el 67% que representan a 33 de los 50 encuestados admiten que existe un buen clima laboral dentro de la Institución. El 30,7% que se encuentra en calificación a veces debe ser mejorado. Finalmente, el 3% no perciben buenas condiciones laborales.

Tabla 11:**LIDERAZGO**

		Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados
		N°	%		
LIDERAZGO	NUNCA	1	1,0%	1,0%	1
	CASI NUNCA	2	2,0%	3,0%	1
	A VECES	14	14,0%	17,0%	7
	CASI SIEMPRE	39	39,0%	56,0%	19
	SIEMPRE	44	44,0%	100,0%	22
Total		100	100,0%		50

Se precisó que el 83% que representan a 41 de los 50 encuestados demuestran liderazgo en los equipos de trabajo haciendo que se logren los objetivos y metas institucionales. El 14% que se encuentra en calificación a veces debe ser corregido. Finalmente, el 3% no manifiestan cualidades para dirigir a los colaboradores.

Tabla 12:**REMUNERACION**

	Respuestas		Acumulado %	N° de Encuestados	
	N°	%			
	NUNCA	18	12,0%	12,0%	6
	CASI NUNCA	31	20,7%	32,7%	10
REMUNERACION	A VECES	49	32,7%	65.4,0%	16
	CASI SIEMPRE	48	32,0%	97,4%	16
	SIEMPRE	4	2,7%	100,0%	2
Total		150	100,0%		50

Se determinó que el 34.7% que representan a 18 de los 50 encuestados opinan que la remuneración en el trabajo se efectúa de manera puntual. El 32,7% que se encuentra en calificación a veces debe ser mejorado. Finalmente, el 32,7 no están satisfechos con la puntualidad de los pagos y beneficios por parte de la institución.

4.2. RESULTADO DE LA ESTADISTICA INFERENCIAL

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre Gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre Gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Tabla 13:

Correlaciones entre gestión del estrés y la productividad laboral

		GESTIÓN DEL ESTRÉS	LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL ESTRÉS	1,000	,437**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	50	50
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	,437**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	50	50

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,437; es decir positiva moderada media; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de ,002 < 0,005 lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h_0 (hipótesis nula) y acepta el h_1 (hipótesis alterna).

En consecuencia, existe relación significativa entre gestión del estrés y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021.

Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre concentración y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre concentración y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Tabla 14:

Correlaciones entre concentración y la productividad laboral

		CONCENTRACIÓN	LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	CONCENTRACIÓN		
	Coeficiente de correlación	1,000	,029
	Sig. (bilateral)	.	,844
	N	50	50
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	CONCENTRACIÓN		
	Coeficiente de correlación	,029	1,000
	Sig. (bilateral)	,844	.
	N	50	50

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,029; es decir positiva moderada muy baja; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de ,844 > 0,005 lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h_1 (hipótesis alterna) y acepta el h_0 (hipótesis nula).

En consecuencia, no existe relación significativa entre concentración y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021.

Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre toma de decisiones y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre toma de decisiones y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Tabla 15:

Correlaciones entre toma de decisiones y la productividad laboral

		TOMA DE DECISIONES	LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES		
	Coefficiente de correlación	1,000	,345*
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	50	50
	LA PRODUCTIVIDAD LABORAL		
	Coefficiente de correlación	,345*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	50	50

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,345; es decir positiva moderada baja; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de ,014 > 0,005 lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h_1 (hipótesis alterna) y acepta el h_0 (hipótesis nula).

En consecuencia, no existe relación significativa entre toma de decisiones y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021.

Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre flexibilidad al cambio y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre flexibilidad al cambio y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Tabla 16:

Correlaciones entre flexibilidad al cambio y la productividad laboral

			FLEXIBILIDAD AL CAMABIO	LA PRODUCTIVIDA D LABORAL
Rho de	FLEXIBILIDAD AL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,323*
		Sig. (bilateral)	.	,022
Spearman	LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,323*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	50	50

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,323; es decir positiva moderada baja; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de ,022 > 0,005 lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h_1 (hipótesis alterna) y acepta el h_0 (hipótesis nula).

En consecuencia, no existe relación significativa entre flexibilidad al cambio y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021.

Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre recursos personales y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre recursos personales y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital del Supe Puerto, 2021.

Tabla 17:

Correlaciones entre recursos personales y la productividad laboral

			RECURSOS PERSONALES	LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de	RECURSOS	Coefficiente de correlación	1,000	,235
	PERSONALES	Sig. (bilateral)	.	,100
Spearman		N	50	50
	LA	Coefficiente de correlación	,235	1,000
	PRODUCTIVIDAD	Sig. (bilateral)	,100	.
	LABORAL	N	50	50

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,235; es decir positiva moderada baja; asimismo establece una sigma bilateral (p_v) de ,100 > 0,005 lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h_1 (hipótesis alterna) y acepta el h_0 (hipótesis nula).

En consecuencia, no existe relación significativa entre recursos personales y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber procesado la base de datos, Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,437; es decir positiva moderada media y una sigma bilateral (pv) de ,002; en consecuencia, se determina que la gestión del estrés se relaciona con la productividad laboral; al respecto en la investigación de Linares (2019), los resultados evidenciaron una relación directa entre las variables, por lo que, a mayor carga de trabajo, el nivel de estrés laboral incrementa. Se asume en consecuencia que se confirma los hallazgos encontrados.

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,029; es decir positiva moderada muy baja y una sigma bilateral (pv) de ,844 ; en consecuencia, se determina que no existe relación significativa entre concentración y la productividad laboral; al respecto en la investigación de Quispe (2016), los resultados evidenciaron que no tiene semejanza, ya que se tuvo como conclusión que existe relación entre las variables; se recomienda presentar a la empresa los resultados para que puedan mejorar su rendimiento en cuanto niveles de estrés y clima laboral.

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,345; es decir positiva moderada baja; y una sigma bilateral (pv) de ,014; en consecuencia, se determina que la toma de decisiones no se relaciona con la productividad laboral; al respecto en la investigación de Orama (2013), los resultados evidenciaron que no tiene similitud, ya que se obtuvo como conclusión que las condiciones laborales afectan a los docentes generando estrés laboral y el burnout. Esto alerta sobre la importancia de identificar dichas condiciones y proponer mejoras para el futuro.

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,323; es decir positiva moderada baja y una sigma bilateral (pv) de ,022 ; en consecuencia, no existe relación significativa entre flexibilidad al cambio y la productividad laboral; al respecto en la investigación de Acosta (2018), los resultados evidenciaron que no tiene semejanza, ya que se confirmó que el teletrabajo se relaciona positivamente con la productividad y que, debido a los beneficios obtenidos mediante la implementación del teletrabajo, la productividad ha aumentado, ya que mejoran su desempeño en las actividades laborales.

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,235; es decir positiva moderada baja; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de ,100; en consecuencia, no existe relación significativa entre recursos personales y la productividad laboral; al respecto en la investigación de Álvarez, Freire y Gutiérrez (2015), los resultados evidenciaron que no tiene similitud, ya que se obtuvo que aquellas empresas que realizaron capacitación se diferencian de aquellas que no, sin embargo, no fue relevante.

Finalmente se puede decir que, en comparación a las investigaciones utilizadas en mi marco teórico en donde las variables se relacionan significativamente; mis hipótesis secundarias luego de haber sido procesadas en el estadístico SPSS dieron como respuesta que no existe relación entre ellas, esto se demuestra en el sigma bilateral (pv) el cual es $> ,005$ sin embargo, ello no desmerece la relevancia de la investigación, el cual es altamente importante para el beneficio de la institución, ya que aporta recomendaciones para la mejora continua y asimismo para la población del Distrito de Supe Puerto, lo que se reflejara en una mejor atención al usuario

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha determinado los siguiente.

Primera: Analizando una muestra de 50 colaboradores se demostró que la gestión del estrés se relaciona con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021, lo cual señala un coeficiente de correlación positiva moderada media de $p= 0,437$, a un nivel de significancia de $0,005$ y $p_v= ,002 < 0,005$.

Segunda: Luego de haber aplicado el cuestionario en la municipalidad distrital de Supe Puerto se obtuvo una correlación positiva moderada muy baja de $p= 0,029$ a un nivel de significancia de $0,005$ y $p_v= ,844 > 0,005$. Por lo tanto, se determinó que la concentración y la productividad laboral no se relacionan.

Tercera: De la misma forma se demostró que en la municipalidad distrital de Supe Puerto se obtuvo una correlación positiva moderada baja de $p= 0,345$ a un nivel de significancia de $0,005$ y $p_v= ,014 > 0,005$. Por lo tanto, se determinó que la toma de decisiones y la productividad laboral no se relacionan.

Cuarta: Se consideró también que no existe relación entre la flexibilidad al cambio y la productividad laboral, se obtuvo una correlación positiva moderada baja de $p= 0,323$ a un nivel de significancia de $0,005$ y $p_v= ,022 > 0,005$.

Quinta: También se realizó el análisis, quedando demostrado que los recursos personales no se relacionan con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Supe Puerto 2021, lo cual señala un coeficiente de correlación positiva moderada baja de $p= 0,235$, a un nivel de significancia de $0,005$ y $p_v= ,100 > 0,005$.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Proponer a gerencia general, una mejora del manual de operaciones y funciones en dónde se les asigne a cada colaborador tareas de acuerdo a sus habilidades, evitando la carga laboral y permitiendo que puedan desarrollarlas de manera oportuna, todo ello permitirá que los colaboradores perciban que son pieza fundamental de institución, y conllevará al logro de las metas y objetivos institucionales.

Segunda: Plantear a los jefes de área un plan para la consecución de objetivos, de tal modo que los colaboradores se enfoquen en las tareas que deben realizar, sin alguna distracción, para que éstas se realicen de manera oportuna y óptima.

Tercera: Desarrollar semanalmente reuniones sobre temas importantes de la institución para que cada colaborador aporte opiniones mediante una lluvia de ideas, y así poder tomar la mejor decisión para el logro de objetivos y metas.

Cuarta: Proponer capacitaciones de manera mensual, de tal modo que los colaboradores puedan adaptarse a los constantes cambios del entorno, mejorando así sus formas de trabajo, lo cual se traducirá en una mejor atención al usuario.

Quinta: Se recomienda evaluar constantemente al personal para poder descubrir sus habilidades, destrezas y talentos, informándoles acerca de los resultados obtenidos y motivándolos a usar éstos en favor de la institución, para el cumplimiento de metas.

Referencias

- Acosta, A. (2018) *Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia – Colombia*. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/14436>
- Álvarez, B.; Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. (Tesis de grado). UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. Los Ángeles. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/2495/3/%c3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%c3%a9rrez.pdf>
- Avargues, M. y Borda, M. (2010) *Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: Análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación*. Recuperado de: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53730/Estr%c3%a9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bravo, T. y Valenzuela, S. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Recuperado de: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Céspedes, N.; Lavado, P. y Ramírez, N. (2016). *PRODUCTIVIDAD EN EL PERÚ: medición, determinantes e implicancias*. Recuperado de: <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1495/C%C3%A9spedesNikita2016Cap1.pdf?sequence=1>
- Condori, L. (2019) *ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DE ARTESANÍA TEXTIL DEL DISTRITO DE CABANILLAS, AÑO 2019*. (Tesis de grado). UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, Juliaca. Recuperado de: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/T036_70480751_T.pdf

- Cortés, M. y Torres, N. (2017) *EL ESTRÉS LABORAL: UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTA A LOS COMBATIENTES*. (Tesis de grado). Universidad Piloto de Colombia. Recuperado de: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004205.pdf>
- Chávez, E. & Izquierdo, M. (2018) *El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa CIMELECT SAC – Cajamarca, 2018*” (Tesis de grado) Universidad Privada del Norte. Cajamarca. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14800/Ch%C3%A1vez%20Rodr%C3%ADguez%20Elvira%20-%20Izquierdo%20Cacho%20Maritza%20Violeta.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (1999). *Estrés Laboral*. Recuperado de: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano. Tercera Edición*. México Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *11 definiciones que describen la figura del líder*. Recuperado de: <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/#:~:text=%E2%80%93%20EL%20L%C3%8DDER%20SEG%C3%9AN%20CHIAVENATO%3A%20%E2%80%9C,uno%20o%20diversos%20objetivos%20espec%C3%ADficos%E2%80%9D>
- Delgado, L. (2019). *Recursos personales*. Recuperado de: <https://www.milenio.com/opinion/luis-rey-delgado-garcia/para-reflexionar/recursos-personales>
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacacocha – Castrovirreyna, Huancavelica*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1404>

- Gelida, F. (2020). *La flexibilidad: una competencia clave en el trabajo*. Recuperado de: <https://elcandidatoidoneo.com/la-flexibilidad-competencia-clave/#:~:text=La%20flexibilidad%20se%20puede%20definir,o%20puntos%20de%20vista%20encontrados>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Houtman, I. (2010) *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. México. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=39909F115F94E7337D918CCEE6454ACD?sequence=1
- Jaimes, L.; Luzardo, M. y Rojas, M. (2018) *Factores determinantes de la Productividad Laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext&lng=p#aff2
- Linares, S. (2019) *CARGA DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL EN MAGISTRADOS DE LIMA METROPOLITANA*. (Tesis de bachiller). Universidad San Martín de Porres, Lima. Recuperado de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5518/LINARES_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Lizama, N. (2021) *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* Recuperado de: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Lora, E. y Pagés-Serra, C. (2008). *La realidad macroeconómica*. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-Realidad-Macroecon%C3%B3mica-Una-Introducci%C3%B3n-a-los-Problemas-y->

Pol%C3%ADticas-del-Crecimiento-y-la-Estabilidad-en-Am%C3%A9rica-Latina-M%C3%B3dulo-2-La-era-de-la-productividad.pdf

Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: definición, propiedad intelectual e industria*. Quito - Ecuador. Recuperado de:
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf

Mansilla, F. y Favieres A. (2016) *El estrés laboral y su prevención*. Recuperado de:
<https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Moreno, E. (2018) *Investigación correlacional*. Recuperado de: [https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html?m=0#:~:text=INVESTIGACI%C3%93N%20CORRELACIONAL,-INVESTIGACI%C3%93N%20CORRELACIONAL&text=Seg%C3%BAn%20Cancela%20y%20otros%20\(2010,de%20los%20coeficientes%20de%20correlaci%C3%B3n](https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html?m=0#:~:text=INVESTIGACI%C3%93N%20CORRELACIONAL,-INVESTIGACI%C3%93N%20CORRELACIONAL&text=Seg%C3%BAn%20Cancela%20y%20otros%20(2010,de%20los%20coeficientes%20de%20correlaci%C3%B3n)

Moreta, A. (2016) *“EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DE LA EMPRESA PLAYHOUSE ECUATORIANO DURANTE EL AÑO 2016”* (Tesis de grado). UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA, Quito. Recuperado de:
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/638/1/tesis%20MGPS6-A%20Adriana%20Moreta.pdf>

Muñoz, P. (2017) *El estrés laboral: qué es, causas y síntomas*. Recuperado de:
<https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

Oramas, A. (2013) *“ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CUBANOS DE ENSEÑANZA PRIMARIA”* (Tesis de doctorado). INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES, la Habana. Recuperado de: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ORAMAS_VIERA.pdf

Pedrosa, S. (2017) *Remuneración*. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>

- Peña, P. (2018) *Satisfacción Laboral y Productividad en el concejo distrital de Supe Puerto, 2018*. (Tesis de grado). Universidad Alas Peruanas, Huacho.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2008). *Definición de eficiencia*. Recuperado de: <https://definicion.de/eficiencia/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2010). *Definición de concentración*. Recuperado de: <https://definicion.de/concentracion/>
- Portero, S. (2019) *ESTRÉS LABORAL, BURNOUT, SATISFACCIÓN, AFRONTAMIENTO Y SALUD GENERAL EN PERSONAL SANITARIO DE URGENCIAS 2019*. (Tesis de doctorado). Universidad de Córdoba. Recuperado de: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, S. (2016) *“NIVELES DE ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA”* (Tesis de grado). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf>
- Román, M. (2017) *TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS – Tema 5: Técnicas de Encuesta*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/marcosromangonzalez/tcnicas-e-instrumentos-tema-5-tcnicas-de-encuesta>
- Ruffino, M. (2020). *Concepto de toma de decisiones*. Recuperado de: <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>
- Ruiz, L. (2018) *¿Qué es el diseño de investigación y cómo se realiza?* Recuperado de: <https://psicologiymente.com/miscelanea/diseno-de-investigacion>

- Rupay, S. (2018) *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. (Tesis de grado). UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, Lima. Recuperado de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toro, J. (2020) *Cerca de 19,25 % de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad*.
- Verona, J. (2019) *Productividad laboral*. Recuperado de: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Yeren, Y. (2017). *“SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA KLAUSS. S.A. LIMA – 2016”* (Tesis de grado). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: “La Gestión del Estrés y Productividad Laboral de Los colaboradores Municipalidad de Supe Puerto,2021”

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión del Estrés.	La Gestión del Estrés Laboral, nos permite identificar de manera precisa aquellas situaciones que lo causan para poder actuar de forma rápida y eficazmente, así pasar del estrés a la gestión de situaciones mejorando la concentración , la toma de decisiones y la flexibilidad a los cambios, maximizando los recursos personales .(Chiavenato,2009)	La gestión del estrés involucra la concentración, toma de decisiones, flexibilidad y recursos personales, las mismas que serán medidas en sus indicadores, expresados en 10 ítems, evaluados en escalas de probabilidad y variables del 1 – 5, así como niveles (alto, regular, bajo) y rango con valores establecidos, que serán verificados en los colaboradores del concejo distrital de Supe Puerto.	Concentración	Falta de descanso	1	Ordinal (LIKERT) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre
				Redes Sociales	2	
			Toma de decisiones	La Conducta	3	
				La Personalidad	4	
			Flexibilidad al cambio	Organizativo	5	
				Mejora competitiva	6	
			Recursos Personales	Know How (Capacidades, Conocimientos)	7	
				Metas Trazadas	8	
				Capacitaciones	9	
				Estrategias	10	
La Productividad Laboral	La productividad Laboral es el uso eficiente de recursos en la producción de diversos bienes y servicios y existen determinados factores que se relacionan, tales como la eficiencia , clima laboral , liderazgo y la remuneración .(Sladogna,2017)	La productividad laboral involucra la eficiencia, el clima laboral, liderazgo y remuneración, las mismas que serán medidas en sus indicadores, expresados en 10 ítems, evaluados en escalas de probabilidad y variables del 1 – 5, así como niveles (alto, regular, bajo) y rango con valores establecidos, que serán verificados en los colaboradores del concejo distrital de Supe Puerto.	Eficiencia	Eficacia	1	Ordinal (Likert) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre
				Equipos	2	
				Optimización de Recursos	3	
			Clima Laboral	Condiciones Laborales	4	
				Relaciones sociales	5	
			Liderazgo	Habilidades Gerenciales	6	
				Comunicación	7	
			Remuneración	Bonos	8	
				Beneficios	9	
				Salarios	10	

ANEXO 2: Matriz de validación

Título de la investigación: "Gestión del Estrés y Productividad Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2021"							
Apellidos y nombres del Investigador:		Jaime Arévalo, Nils Alexander					
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL ESTRÉS	Concentración	Falta de descanso	1. Existe carga laboral por parte de la institución.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre			
		Redes Sociales	2. Pierden la concentración haciendo uso de aplicativos que no son necesarios, al momento de realizar sus actividades.				
	Toma de decisiones	La conducta	3. Su conducta impacta de forma significativa dentro del entorno laboral.				
		Personalidad	4. Tienen la personalidad idónea de tomar decisiones y a su vez mantener su postura.				
	Flexibilidad al cambio	Organizativo	5. Organizan sus funciones de manera correcta.				
		Mejora competitiva	6. Se adaptan a los cambios del entorno para mejorar sus formas de trabajo.				
	Recursos Personales	Know How (Capacidades, Conocimientos)	7. Tienen las capacidades, conocimientos y destrezas necesarias para manejar sus emociones dentro de su puesto de trabajo.				
		Metas Trazadas	8. Alcanzan sus objetivos dentro de un plazo fijado.				
		Capacitaciones	9. Se capacitan constantemente para el logro de sus metas.				
		Estrategias	10. Utilizan estrategias que le ayuden a desarrollar sus funciones.				
LA PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Eficacia	11. Logran los objetivos institucionales en el plazo indicado.				
		Equipos	12. Cuentan con los equipos tecnológicos adecuados para desarrollar sus actividades.				
		Optimización de Recursos	13. Hacen uso mínimo de los recursos (tiempo, económico, materiales) al momento de desempeñar sus funciones.				
	Clima Laboral	Condiciones Laborales	14. Las condiciones laborales en las que realizan sus tareas son apropiadas.				
		Relaciones Sociales	15. Existe compañerismo entre los colaboradores.				
	Liderazgo	Habilidades	16. Cuentan con habilidades (comunicación efectiva, empatía, resolución de conflictos)				
		Comunicación	17. La comunicación dentro de la institución es clara, directa y oportuna.				
	Remuneración	Bonos	18. Cumplen con el pago de bonos por las metas logradas.				
		Beneficios	19. Se efectúan los beneficios establecidos de acuerdo a ley.				
		Salarios	20. Se pagan los salarios de manera puntual.				
Firma del experto			Fecha __ / __ / __				

ANEXO 3: Instrumento Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR “GESTIÓN DEL ESTRÉS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL”

A. Presentación:

Buenos días, el presente cuestionario tipo escala Likert es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar si existe relación entre Gestión del Estrés y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2021. Cuyas opiniones personales serán de gran importancia para la investigación.

B. Datos generales:

1. **Sexo:** Femenino Masculino

2. **Edad:** _____

C. Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo, por favor responder con sinceridad.
- ✓ Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene 5 posibles respuestas.
- ✓ Conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala de probabilidad ordinal	Código	Valores
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
A veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

Nro.	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	GESTIÓN DEL ESTRÉS	1	2	3	4	5
CONCENTRACIÓN						
1	Existe carga laboral por parte de la institución.					
2	Pierden la concentración haciendo uso de aplicativos que no son necesarios, al momento de realizar sus actividades.					
TOMA DE DECISIONES						
3	Su conducta impacta de forma significativa dentro del entorno laboral.					
4	Tienen la personalidad idónea de tomar decisiones y a su vez mantener su postura.					
FLEXIBILIDAD AL CAMBIO						
5	Organizan sus funciones de manera correcta.					
6	Se adaptan a los cambios del entorno para mejorar sus formas de trabajo.					
RECURSOS PERSONALES						
7	Tienen las capacidades, conocimientos y destrezas necesarias para manejar sus emociones dentro de su puesto de trabajo.					
8	Alcanzan sus objetivos dentro de un plazo fijado.					
9	Se capacitan constantemente para el logro de sus metas.					
10	Utilizan estrategias que le ayuden a desarrollar sus funciones.					

Nro.	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
1	Logran los objetivos institucionales en el plazo indicado.					
2	Cuentan con los equipos tecnológicos adecuados para desarrollar sus actividades.					
3	Hacen uso mínimo de los recursos(tiempo, económico, materiales) al momento de desempeñar sus funciones.					
CLIMA LABORAL						
4	Las condiciones laborales en las que realizan sus tareas son apropiadas.					
5	Existe compañerismo entre los colaboradores.					
LIDERAZGO						
6	Cuentan con habilidades(comunicación efectiva, empatía, resolución de conflictos).					
7	La comunicación dentro de la Institución es clara, directa y oportuna.					
REMUNERACIÓN						
8	Cumplen con el pago de bonos por las metas logradas.					
9	Se efectúan los beneficios establecidos de acuerdo a ley.					
10	Se pagan los salarios de manera puntual.					

ANEXO 4: Certificado de Consentimiento



Municipalidad Distrital de Supe Puerto

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN

La Municipalidad Distrital de Supe Puerto, da consentimiento al Sr. Nils Alexander Jaime Arévalo, identificado con DNI N° 72183166, Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, para aplicar su trabajo de investigación denominado: "Gestión del Estrés y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021", la misma que conducirá a la obtención de su título profesional.

En tal sentido, la Municipalidad y sus colaboradores (Personal obrero y administrativo) acceden a participar en este estudio, para ello responderán preguntas en una guía entrevista, colaboraran con validar sus fichas de observación, complementar y/o responder un cuestionario, o lo que fuera según el caso. Esto tomara aproximadamente; 4 meses. Lo que conversemos durante la investigación se grabara, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas, situación diagnostica, entre otros que se haya expresado.

En consecuencia, en mi calidad de Alcalde, acepto consentir y participar voluntariamente en esta investigación, conducido por el estudiante portador del presente documento, en tal sentido reconozco que la información que mis colaboradores y yo proveamos en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio, sin nuestro consentimiento.

Entiendo que una copia de este Certificado de Consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Se expide la presente para los fines que crea conveniente el Bachiller.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SUPE PUERTO
ABOG. OSCAR EFRAIN MORAN GARCIA
ALCALDE

OSCAR EFRAIN MORAN GARCIA
ALCALDE

ANEXO 5: Juicio de Expertos

Apellidos y nombres del experto:		<i>Lic. Paul Cerma Núñez</i>					
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL ESTRÉS	Concentración	Falta de descanso	1. Existe carga laboral por parte de la institución.	Ordinal (Likert) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	/		
		Redes Sociales	2. Pierden la concentración haciendo uso de aplicativos que no son necesarios, al momento de realizar sus actividades.		/		
	Toma de decisiones	La conducta	3. Su conducta impacta de forma significativa dentro del entorno laboral.		/		
		Personalidad	4. Tienen la personalidad idónea de tomar decisiones y a su vez mantener su postura.		/		
	Flexibilidad al cambio	Organizativo	5. Organizan sus funciones de manera correcta.		/		
		Mejora competitiva	6. Se adaptan a los cambios del entorno para mejorar sus formas de trabajo.		/		
	Recursos Personales	Know How (Capacidades, Conocimientos)	7. Tienen las capacidades, conocimientos y destrezas necesarias para manejar sus emociones dentro de su puesto de trabajo.		/		
		Metas Trazadas	8. Alcanzan sus objetivos dentro de un plazo fijado.		/		
		Capacitaciones	9. Se capacitan constantemente para el logro de sus metas.		/		
		Estrategias	10. Utilizan estrategias que le ayuden a desarrollar sus funciones.		/		
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Eficacia	11. Logran los objetivos institucionales en el plazo indicado.	/			
		Equipos	12. Cuentan con los equipos tecnológicos adecuados para desarrollar sus actividades.	/			
		Optimización de Recursos	13. Hacen uso mínimo de los recursos (tiempo, económico, materiales) al momento de desempeñar sus funciones.	/			
	Clima Laboral	Condiciones Laborales	14. Las condiciones laborales en las que realizan sus tareas son apropiadas.	/			
		Relaciones Sociales	15. Existe compañerismo entre los colaboradores.	/			
	Liderazgo	Habilidades	16. Cuentan con habilidades (comunicación efectiva, empatía, resolución de conflictos)	/			
		Comunicación	17. La comunicación dentro de la institución es clara, directa y oportuna.	/			
	Remuneración	Bonos	18. Cumplen con el pago de bonos por las metas logradas.	/			
		Beneficios	19. Se efectúan los beneficios establecidos de acuerdo a ley.	/			
		Salarios	20. Se pagan los salarios de manera puntual.	/			
Firma del experto		<i>[Firma]</i> DNI: 61029355	Fecha: 23/06/21				

Título de la investigación: "Gestión del Estrés y La Productividad Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2021"

Apellidos y nombres del Investigador: Jaime Arévalo, Nils Alexander

Apellidos y nombres del experto: Lic. Luis Franchescoli Donayre Uchuya

		ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL ESTRÉS	Concentración	Falta de descanso	1. Existe carga laboral por parte de la institución.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Redes Sociales	2. Pierden la concentración haciendo uso de aplicativos que no son necesarios, al momento de realizar sus actividades.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Toma de decisiones	La conducta	3. Su conducta impacta de forma significativa dentro del entorno laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Personalidad	4. Tienen la personalidad idónea de tomar decisiones y a su vez mantener su postura.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Flexibilidad al cambio	Organizativo	5. Organizan sus funciones de manera correcta.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mejora competitiva	6. Se adaptan a los cambios del entorno para mejorar sus formas de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recursos Personales	Know How (Capacidades, Conocimientos)	7. Tienen las capacidades, conocimientos y destrezas necesarias para manejar sus emociones dentro de su puesto de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas Trazadas	8. Alcanzan sus objetivos dentro de un plazo fijado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitaciones	9. Se capacitan constantemente para el logro de sus metas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Eficacia		11. Logran los objetivos institucionales en el plazo indicado	<input checked="" type="checkbox"/>	
Equipos			12. Cuentan con los equipos tecnológicos adecuados para desarrollar sus actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Optimización de Recursos			13. Hacen uso mínimo de los recursos (tiempo, económico, materiales) al momento de desempeñar sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Clima Laboral		Condiciones Laborales	14. Las condiciones laborales en las que realizan sus tareas son apropiadas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Relaciones Sociales	15. Existe compañerismo entre los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Liderazgo		Habilidades	16. Cuentan con habilidades (comunicación efectiva, empatía, resolución de conflictos)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Comunicación	17. La comunicación dentro de la organización es clara, directa y oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Remuneración		Bonos	18. Cumplen con el pago de bonos por las metas logradas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Beneficios	19. Se efectúan los beneficios establecidos de acuerdo a ley.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Salarios	20. Se pagan los salarios de manera puntual.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto		DNI: 70335847	Fecha 03/07/2021				



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR HUANDO
LUIS FRANCHESCOLI DONAYRE UCHUYA
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Título de la investigación: "Gestión del Estrés y Productividad Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2021"							
Apellidos y nombres del Investigador:		Jaime Arévalo, Nils Alexander					
Apellidos y nombres del experto:		Mg. Caro Torero, Carmen Roxana					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL ESTRÉS	Concentración	Falta de descanso	1. Existe carga laboral por parte de la institución.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Redes Sociales	2. Pierden la concentración haciendo uso de aplicativos que no son necesarios, al momento de realizar sus actividades.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Toma de decisiones	La conducta	3. Su conducta impacta de forma significativa dentro del entorno laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Personalidad	4. Tienen la personalidad idónea de tomar decisiones y a su vez mantener su postura.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Flexibilidad al cambio	Organizativo	5. Organizan sus funciones de manera correcta.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mejora competitiva	6. Se adaptan a los cambios del entorno para mejorar sus formas de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recursos Personales	Know How (Capacidades, Conocimientos)	7. Tienen las capacidades, conocimientos y destrezas necesarias para manejar sus emociones dentro de su puesto de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas Trazadas	8. Alcanzan sus objetivos dentro de un plazo fijado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitaciones	9. Se capacitan constantemente para el logro de sus metas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrategias	10. Utilizan estrategias que le ayuden a desarrollar sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Eficacia	11. Logran los objetivos institucionales en el plazo indicado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Equipos	12. Cuentan con los equipos tecnológicos adecuados para desarrollar sus actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Optimización de Recursos	13. Hacen uso mínimo de los recursos (tiempo, económico, materiales) al momento de desempeñar sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Clima Laboral	Condiciones Laborales	14. Las condiciones laborales en las que realizan sus tareas son apropiadas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Relaciones Sociales	15. Existe compañerismo entre los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Liderazgo	Habilidades	16. Cuentan con habilidades (comunicación efectiva, empatía, resolución de conflictos)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Comunicación	17. La comunicación dentro de la institución es clara, directa y oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Remuneración	Bonos	18. Cumplen con el pago de bonos por las metas logradas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Beneficios	19. Se efectúan los beneficios establecidos de acuerdo a ley.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Salarios	20. Se pagan los salarios de manera puntual.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto			Fecha	26/06/21			

DNI: 06118695

ANEXO 6: Gráficos de Análisis Descriptivos Gestión del Estrés

GRÁFICO 1: CONCENTRACIÓN

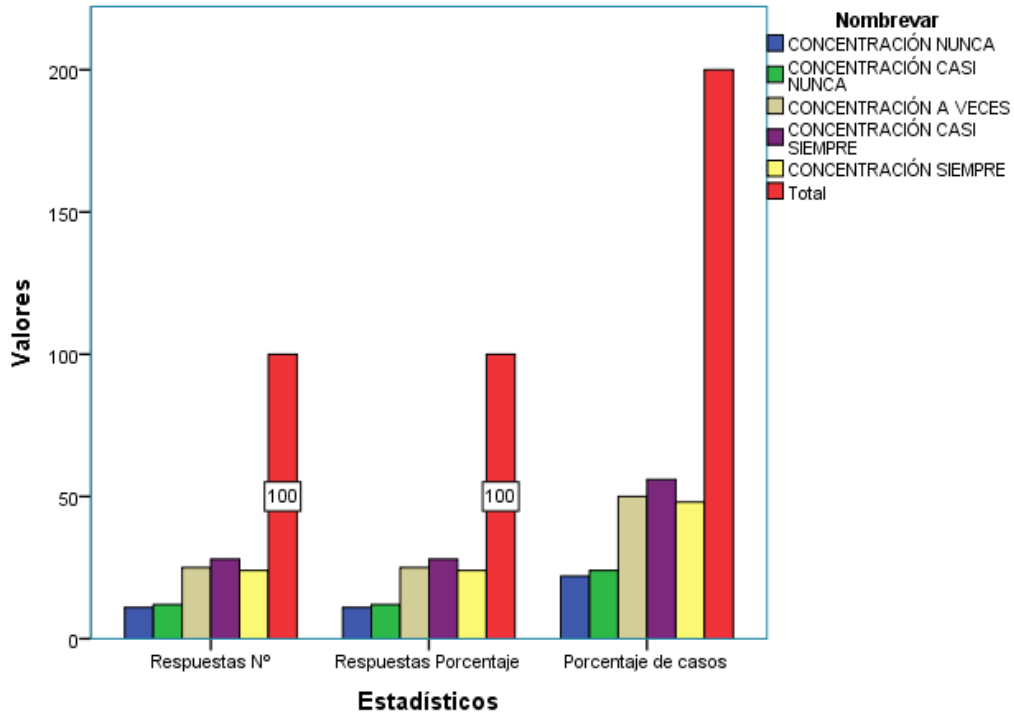


GRÁFICO 2: TOMA DE DECISIONES

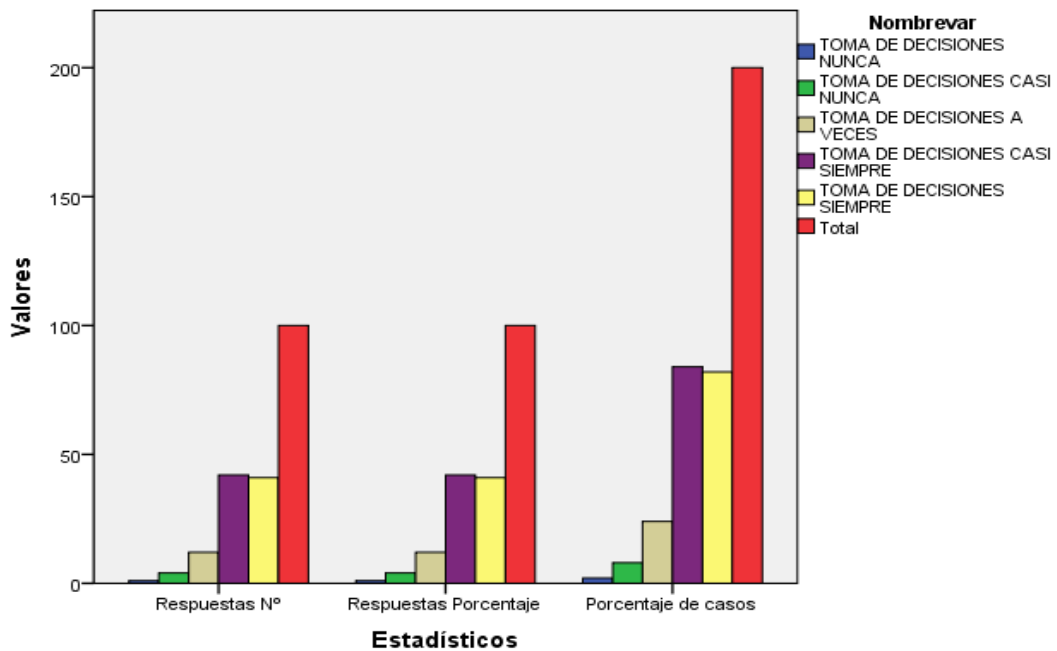


GRÁFICO 3: FLEXIBILIDAD AL CAMBIO

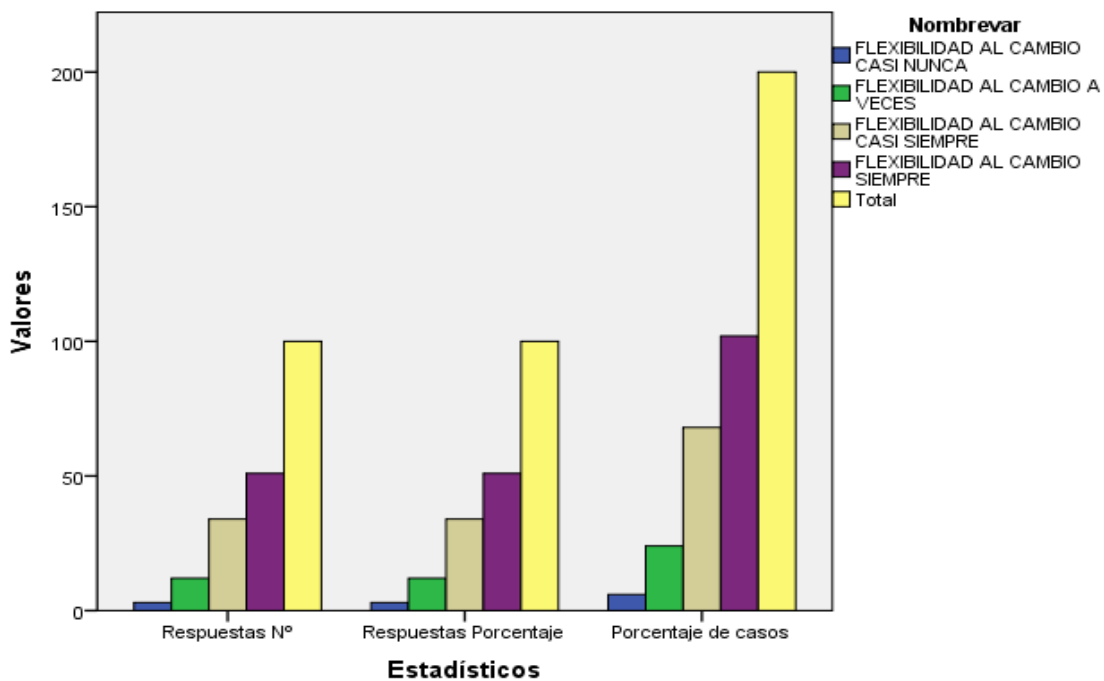
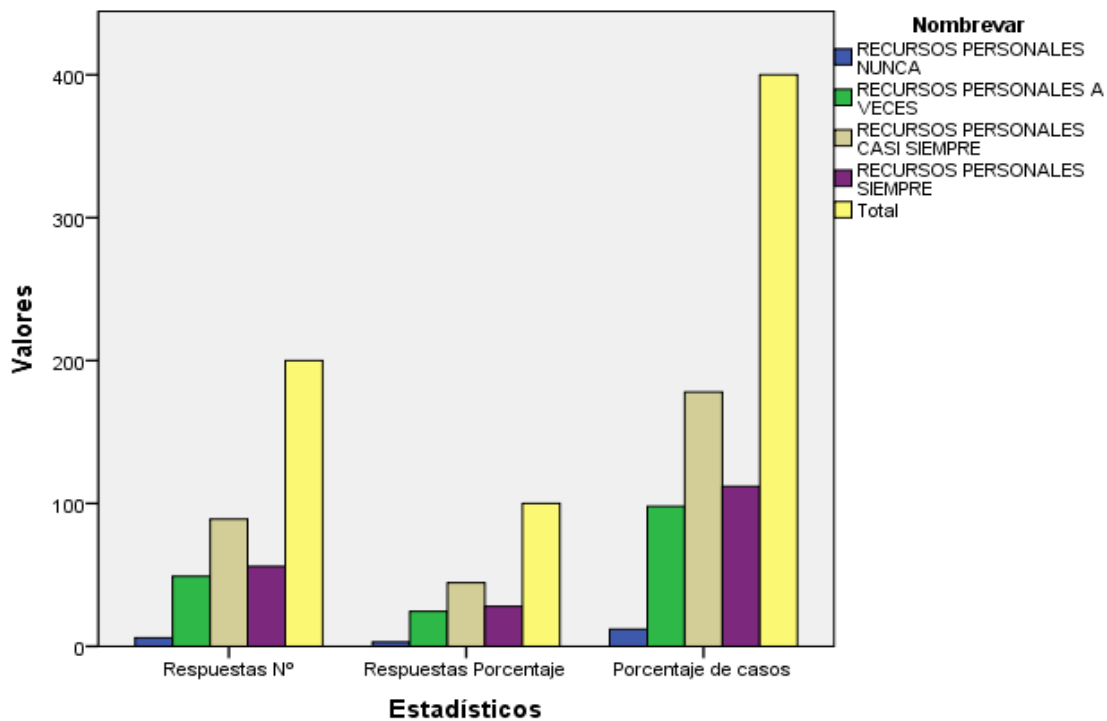


GRÁFICO 4: RECURSOS PERSONALES



ANEXO 7: Gráficos de análisis descriptivo variable la productividad laboral

GRÁFICO 5: EFICIENCIA

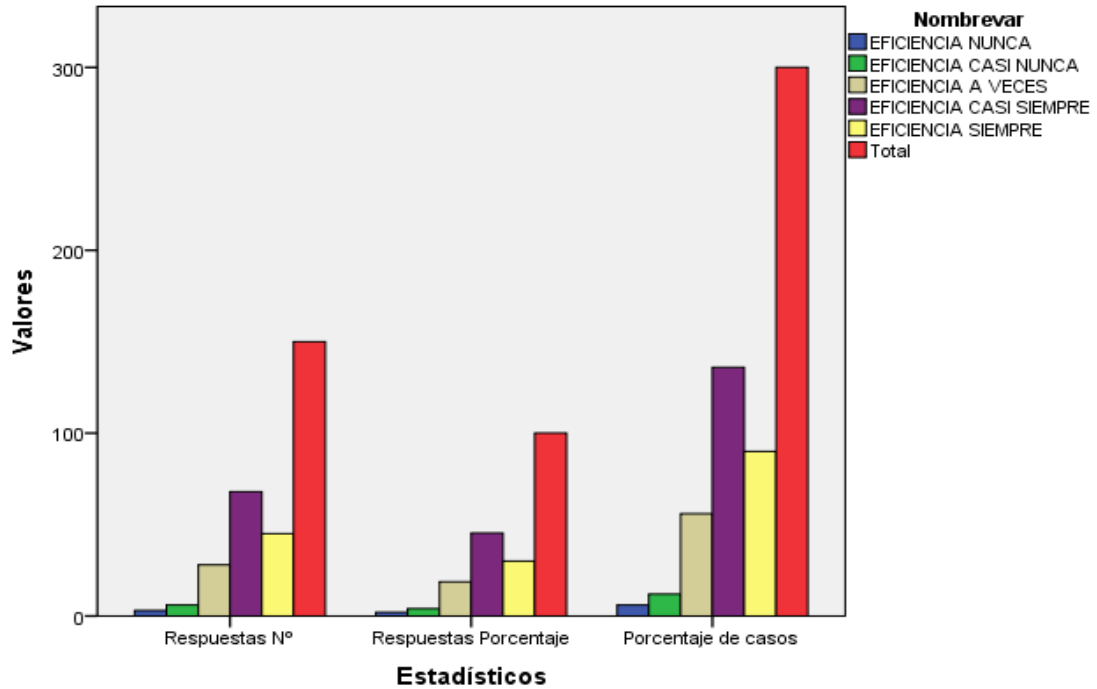


GRÁFICO 6: CLIMA LABORAL

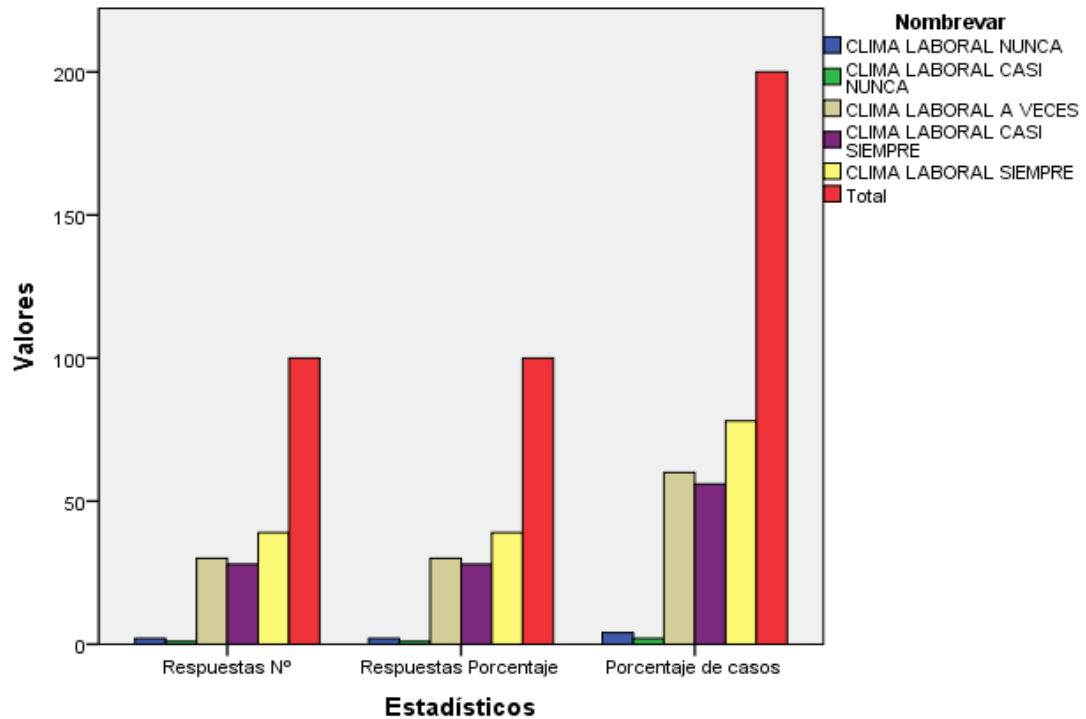


GRÁFICO 7: LIDERAZGO

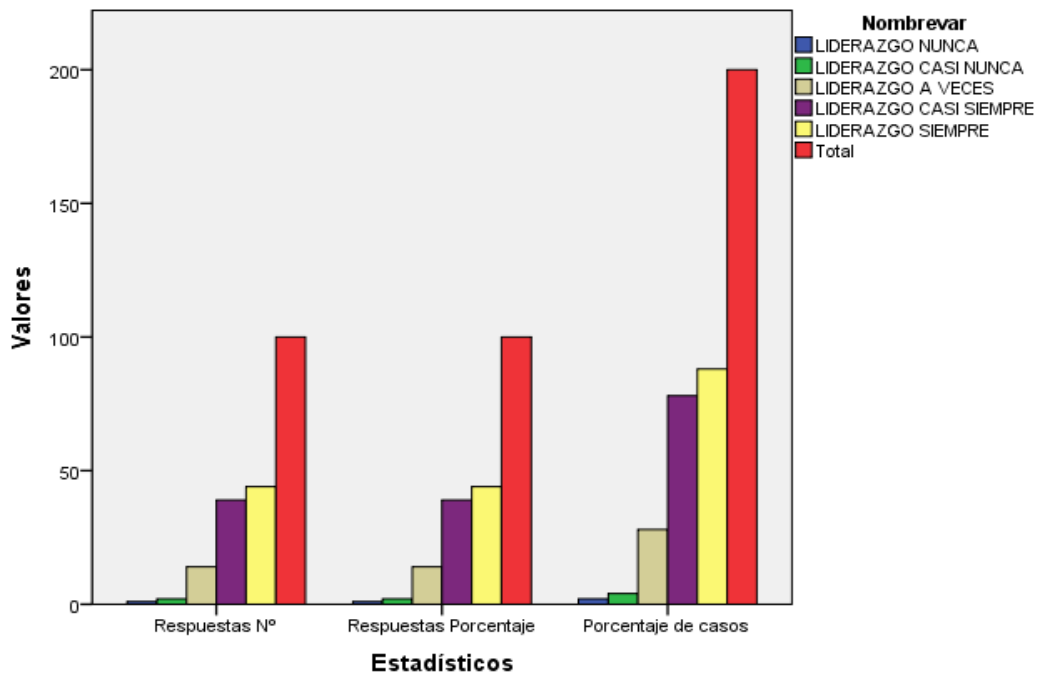


GRÁFICO 8: REMUNERACIÓN

