



Universidad César Vallejo

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

Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTORES:**

Llatas Flores, Miriam del Carmen ([orcid.org/0000-0002-0796-8490](https://orcid.org/0000-0002-0796-8490))

Ynoquio Davila, Erick Efrain ([orcid.org/0000-0003-4404-3857](https://orcid.org/0000-0003-4404-3857))

**ASESORES:**

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto ([orcid.org/0000-0002-8323-3971](https://orcid.org/0000-0002-8323-3971))

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha ([orcid.org/0000-0001-7624-9695](https://orcid.org/0000-0001-7624-9695))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO , QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesores de Tesis titulada: "Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024 .", cuyos autores son LLATAS FLORES MIRIAM DEL CARMEN, YNOQUIO DAVILA ERICK EFRAIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 22 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO <b>DNI:</b> 17812596 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 23-08- 2024 00:00:20
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA <b>DNI:</b> 32924318 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 23- 08-2024 00:00:07

Código documento Trilce: TRI - 0862766





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, LLATAS FLORES MIRIAM DEL CARMEN, YNOQUIO DAVILA ERICK EFRAIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024 .", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ERICK EFRAIN YNOQUIO DAVILA <b>DNI:</b> 41499165 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4404-3857	Firmado electrónicamente por: EYNOQUIOD el 06-08-2024 01:45:58
MIRIAM DEL CARMEN LLATAS FLORES <b>DNI:</b> 74433903 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0796-8490	Firmado electrónicamente por: MCLLATASF el 06-08-2024 03:19:22

Código documento Trilce: TRI - 0851283



### **Dedicatoria**

Dedico este logro a mis padres, quienes con su amor incondicional y sacrificios constantes me han brindado el soporte necesario para alcanzar mis metas. A mis hermanos, por su apoyo y compañía en este camino. A mi querido abuelo, cuyo ejemplo y amor han sido una fuente de inspiración en mi vida.

Llatas Flores, Miriam del Carmen

Dedicado a mi madre, esposa e hijos por su amor inquebrantable y apoyo incondicional; a mis amigos, colegas y a mi entorno por su inspiración, compañerismo y valiosas contribuciones.

Ynoquio Davila, Erick Efrain

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza necesaria para culminar esta meta. A mis padres, por ser mi pilar fundamental en este logro; a mis hermanos, por ser mi inspiración y aliento en todo momento; a mi abuelo, por su sabiduría y enseñanzas. A los asesores de tesis, por su guía y dedicación en cada etapa de este proceso.

Llatas Flores, Miriam del Carmen

Agradezco a Dios por su inmensa misericordia, por otorgarnos la vida para emprender un camino académico, mi madre, esposa e hijos, mi abuela y tíos por ser una fuente continua de inspiración y motivación. A los tutores, por su impávida dedicación y orientación constante.

Ynoquio Davila, Erick Efrain

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad de los Asesores.....	ii
Declaratoria de Originalidad de los Autores.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación de juicios de expertos.....	15
Tabla 2 Coeficiente de Alfa de Cronbach de los cuestionarios .....	15
Tabla 3 Nivel de estrés del personal .....	17
Tabla 4 Niveles de estrés laboral de acuerdo a sus dimensiones.....	18
Tabla 5 Nivel de productividad laboral .....	19
Tabla 6 Niveles de la productividad laboral de acuerdo con sus dimensiones.....	19
Tabla 7 Correlación de la dimensión clima organizacional y productividad laboral ..	20
Tabla 8 Correlación de la dimensión estructura organizacional y productividad laboral .....	21
Tabla 9 Correlación de la dimensión territorio organizacional y productividad laboral .....	22
Tabla 10 Correlación de la dimensión tecnología y productividad laboral.....	23
Tabla 11 Correlación de la dimensión influencia del líder y productividad laboral ...	24
Tabla 12 Correlación de la dimensión falta de cohesión y productividad laboral .....	25
Tabla 13 Relación de la dimensión respaldo del grupo y productividad laboral .....	26
Tabla 14 Correlación entre el estrés laboral y productividad.....	27

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de investigación .....	12

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo encontrar la correlación del estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024. La investigación se alineó con el ODS 8, "Trabajo decente y crecimiento económico". Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un diseño no experimental-transversal y un alcance descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 49 colaboradores administrativos de las diversas oficinas de la entidad. Para recopilar los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que existe una correlación inversa (negativa) muy débil entre el estrés laboral y la productividad laboral, según el coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = -0.136$ ) y un valor de significancia bilateral de 0.353. En conclusión, no se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la productividad de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Estrés laboral, productividad laboral, agotamiento laboral.

## **Abstract**

The study aimed to find the correlation between stress and work productivity among the staff of a public institution in the district of Cutervo, 2024. The research aligned with SDG 8, "Decent Work and Economic Growth." A quantitative approach methodology of an applied type was used, with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational scope. The population consisted of 49 administrative employees from the various offices of the entity. A survey technique was used to collect data, and a questionnaire was employed as the instrument. The results showed a very weak inverse (negative) correlation between work stress and work productivity, according to Spearman's correlation coefficient ( $Rho = -0.136$ ) and a two-tailed significance value of 0.353. In conclusion, no significant correlation was found between work stress and employee productivity. Therefore, the null hypothesis is accepted, and the research hypothesis is rejected.

**Keywords:** Work stress, work productivity, burnout.

## I. INTRODUCCIÓN

En el apresurado entorno laboral, el estrés ha pasado a ser una realidad constante en todas partes. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) la falta de mecanismos efectivos y de colaboración en los entornos laborales puede afectar negativamente la productividad. Para Morales-Rodríguez y Ronquillo-Horsten (2021) la importancia de indagar en el tema fue crucial, ya que la escala del estrés en el trabajo causa graves repercusiones en la capacidad del personal para ejecutar sus tareas, impactando en la salud de los empleados y, del mismo modo, en la productividad de las empresas. La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) expuso 17 ODS. La presente investigación se relacionó con el ODS 8: "Trabajo decente y crecimiento económico". Este objetivo y las dos variables en estudio se encontraron interconectados, ya que promover empleos adecuados, condiciones laborales justas y seguras, crecimiento económico sostenible e innovación favorece el aumento del rendimiento de los trabajadores.

En el ámbito internacional, el ADP Research Institute (2022) manifestó que, en algunos países de Europa, Asia-Pacífico, Latinoamérica y Norteamérica, el 67% de los trabajadores reportaron experimentar estrés laboral al menos una vez a la semana, lo que representó un incremento respecto al 62% observado antes de la pandemia. Además, el 15% de los trabajadores sintió estrés a diario. La causa principal de este estrés fue el aumento de responsabilidades debido a la pandemia, afectando al 41% de los empleados. Otras fuentes significativas de estrés incluyeron largas jornadas laborales (28%), problemas tecnológicos (26%) y preocupaciones sobre la estabilidad laboral (25%).

CNN en Colombia reportó que en 2020 se alcanzó un récord mundial de estrés, con un 40% de adultos indicando que habían experimentado niveles altos de estrés el día anterior, el porcentaje más elevado en 15 años según Gallup. El estrés aumentó notablemente en la mitad de los 116 países analizados. La pandemia de COVID-19 y los eventos económicos relacionados fueron los principales factores, impactando al 80% de la población de alguna manera. Perú registró el nivel más alto de estrés con un 66%, mientras que Kirguistán tuvo el más bajo con un 13%. En Colombia, se observó un fenómeno similar en 2021, donde se informó que el 62% de los colaboradores había sufrido alguna forma de estrés (Villanueva, 2021).

Obando (2020) en Ecuador, señaló que era vital mantener al talento informado y capacitado sobre lo que sucedía en el mundo, ya que esto les permitiría ejecutar su trabajo con eficiencia, maximizar recursos y producir de manera consistente productos de calidad superior, aumentando así la productividad de las organizaciones.

En el ámbito nacional, de acuerdo con una encuesta realizada por Trabajando.com y reproducida por El Comercio, el 70% de los trabajadores en Perú experimentaron agotamiento laboral. La pandemia exacerbó notablemente esta situación en el país, afectando tanto a los individuos como a las empresas. Los empleados que enfrentaron altos niveles de estrés tendieron a sufrir depresión, ansiedad y problemas físicos, lo cual disminuyó su capacidad de concentración y aumentó la probabilidad de cometer errores, impactando negativamente en la productividad (Conexión Esan, 2021).

Según Santillán y Saavedra (2021) en la Región San Martín, en la administración pública es obligatorio que los servidores de las diferentes oficinas de la institución posean las competencias y habilidades necesarias que estén alineadas con las funciones a desempeñar. Por tal motivo, en aquellas organizaciones donde las actividades son servicio al usuario y/o de administración de recursos monetarios, se ven en la necesidad de realizar una evaluación individual de desempeño que permita analizar a cada colaborador en relación al trabajo ejecutado, con la finalidad de determinar si el servidor es el adecuado o no para laborar en la institución.

Las instituciones del estado, como en la institución en estudio en el distrito de Cutervo, se rigen a través de normas y reglamentos que deben ser cumplidos para asegurar el rendimiento y la transparencia en su funcionamiento. Durante el periodo de investigación, esta entidad pública contó con 49 colaboradores de las diversas áreas administrativas. Al ser una entidad estatal, está sujeta a supervisiones constantes por parte de los órganos de control, lo que ha generado cambios de horarios y reuniones prolongadas, ocasionando síntomas de agotamiento y fatiga en los empleados. Las causas de este problema incluyen la sobrecarga laboral y la ausencia de programas efectivos de manejo del estrés. De no atender estos problemas latentes, la entidad enfrentará graves consecuencias como la reducción de la satisfacción ciudadana, mayores costos por incapacidades laborales, y una disminución significativa en la

eficiencia administrativa, afectando de manera negativa el desarrollo y bienestar de los colaboradores.

En el estudio de investigación se planteó ¿Cómo se correlaciona el estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024? También se formularon las acotaciones específicas: (i) ¿Cuál es la escala del estrés laboral en el personal?; (ii) ¿Cuál es la escala de productividad laboral en el personal?; (iii) ¿Cuál es la correlación del clima organizacional y la productividad del personal?; (iv) ¿Cuál es la correlación la estructura organizacional y la productividad del personal?; (v) ¿Cuál es la correlación del territorio organizacional y la productividad del personal?; (vi) ¿Cómo se correlaciona la tecnología y la productividad del personal?; (vii) ¿Cuál es la correlación de la influencia del líder y la productividad del personal?; (viii) ¿Cómo se correlaciona la falta de cohesión y la productividad del personal? y (ix) ¿Cómo se relaciona el respaldo del grupo y la productividad del personal?

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la investigación estuvo sustentada en tres criterios: *Teóricamente*, los resultados obtenidos de la presente indagación permitieron adquirir información actualizada y ampliar los conocimientos sobre la conexión del estrés con la productividad laboral. *Prácticamente*, la investigación proporcionó información relevante que podría utilizarse como alternativa para beneficiar a la población en estudio, además de servir como base para proyectos de investigación futuros relacionados. *Metodológicamente*, este estudio facilitó los mecanismos de evaluación indispensables como la autenticidad y la fiabilidad.

Para el estudio se expone como propósito principal: Encontrar la correlación del estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024. Los objetivos concretos expuestos son: 1) Identificar la escala del estrés del personal; 2) Identificar la escala de productividad laboral del personal; 3) Determinar la correlación del clima organizacional y la productividad del personal; 4) Reconocer la correlación de la estructura organizacional y la productividad del personal; 5) Establecer la correlación del territorio organizacional y la productividad del personal; 6) Analizar la correlación de la tecnología y la productividad del personal; 7) Establecer la correlación de la influencia del líder y la productividad del personal; 8) Reconocer la correlación de la falta de cohesión y la productividad del personal y 9) Analizar la relación del respaldo del grupo y la productividad del personal.

Se ha creído por conveniente indagar, considerar y citar como antecedentes a algunas investigaciones del entorno internacional y nacional que sirven como sustento para el presente estudio.

En el contexto internacional, Kitole et al. (2023) realizaron una indagación de diseño descriptivo en Kenia con el objeto de determinar el impacto del agotamiento laboral en el rendimiento de los colaboradores del sector público. Se aplicó el cuestionario a la muestra de 304 servidores de un total de 1270. Los resultados expresaron una vinculación positiva relevante entre las variables ( $R=0.866$ ). El coeficiente de determinación indicó que el 75% del rendimiento de los empleados puede explicarse por las variables estudiadas, sugiriendo que el 25% restante se debe a otros factores no investigados.

En Ecuador, Aguayo (2021) ejecutó una indagación de diseño no experimental, que se centró en analizar los niveles de estrés entre los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Esmeraldas. Se aplicó dos cuestionarios a 196 funcionarios. Los hallazgos indicaron que el promedio de estrés entre los empleados fue del 38.02%, considerado bajo, y que el nivel de satisfacción laboral alcanzó un promedio del 51%, indicando altos niveles de satisfacción entre los colaboradores. Estas conclusiones sugieren que los bajos niveles de agotamiento no afectaron negativamente la satisfacción en el trabajo de los empleados.

Cabay (2021) en Ecuador ejecutó una indagación descriptiva, de tipo transversal y correlacional, con la intención de comprobar el vínculo del estrés con la satisfacción del personal administrativo que trabajó durante la pandemia, aplicándose dos cuestionarios a 50 encuestados. Los hallazgos mostraron que 76% presentó un bajo grado de estrés. En conclusión, no se reconoció una conexión estadísticamente relevante entre las variables analizadas.

Entre los antecedentes nacionales, Rojas (2023) realizó una investigación de diseño descriptivo y correlacional en el gobierno local de Oyón, con el objeto principal de demostrar la correspondencia del estrés laboral con la productividad de los servidores. Para la aplicación del cuestionario se seleccionó a 140 colaboradores de una población de 219. Los hallazgos obtenidos demostraron que el 42.9% de los encuestados indicó no estar totalmente de acuerdo o estar en desacuerdo con mantener un buen desempeño laboral. Por otro lado, en relación con el impacto

emocional de la jornada laboral, el 49.3% manifestó no estar totalmente de acuerdo o estar en desacuerdo. Además, el 52.9% respondió en sentido negativo respecto a evitar ausentarse en su centro laboral. En cuanto a la satisfacción por el puesto de trabajo, el 90.7% expresó no estar totalmente de acuerdo o estar en desacuerdo, mientras que el 85% indicó lo mismo en relación con tomar la iniciativa. En cuanto a la proactividad, el 90.7% también señaló no estar totalmente de acuerdo o estar en desacuerdo. En conclusión, los hallazgos sugieren que el estrés laboral adquiere un impacto relevante en el rendimiento de los servidores.

Caballero et al. (2023) llevaron a cabo un estudio no experimental y correlacional causal para investigar el impacto de la administración del conocimiento y las TIC en el rendimiento de los servidores públicos en observatorios Socio Económicos del Perú. La población de estudio incluyó a 51 funcionarios, a los cuales se les administró 3 cuestionarios. Los resultados revelaron que la gestión del conocimiento y las TIC influyeron con 51.8% en la productividad de los servidores. Además, se identificó que impactaron en las dimensiones: social (43.1%), técnica (48.8%) y económica (54.7%) de la productividad en el trabajo. En conclusión, se determinó que la gestión del conocimiento está compuesta por diversos procesos que tienen un efecto significativo en la productividad.

Torre (2023) llevó a cabo una indagación correlacional, de diseño no experimental en la Municipalidad de Pacasmayo, con el objeto de determinar el vínculo de la gestión del talento humano con la productividad en el trabajo. La población incluyó a 35 servidores públicos a los cuales se les aplicó el cuestionario. El 57.14% de los servidores mostraron un nivel medio de gestión del talento humano, sin embargo, el 45.6% reportaron un nivel bajo de productividad laboral. En consecuencia, se evidenció que existe una conexión alta y relevante entre las variables estudiadas, según el Rho igual a 0.760 con un grado de significancia de 0.000.

Noriega (2023) realizó una indagación de diseño no experimental en el gobierno local de La Libertad con el objeto de comprobar la correspondencia entre el liderazgo y el desempeño laboral. Se aplicó un cuestionario a 73 trabajadores, y los resultados revelaron una conexión significativa menor a 0.05. Esto confirma la existencia del vínculo entre las variables estudiadas. La indagación concluyó que la asociación es moderadamente positiva, con un valor de 0.605, indicando que el desempeño de los trabajadores del gobierno local está moderadamente relacionado con el liderazgo.

Soriano (2023) en su indagación de diseño no experimental y correlacional, se propuso determinar el impacto del liderazgo en el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional en Cajamarca. Para ello, se aplicó un cuestionario a 350 colaboradores. Los hallazgos indicaron un efecto significativo del liderazgo en el desempeño de los servidores ( $p = 0,000$ ), con una correlación directa y positiva alta ( $Rho = 0.88$ ) entre la variable uno y dos.

Por su parte Castillo y Rodriguez (2022) en Lima, llevaron a cabo un estudio de diseño no experimental, descriptivo, cuyo fin principal fue comprobar la conexión entre el estrés laboral y la productividad en los servidores de un Gobierno Regional. Para el fin se aplicaron dos cuestionarios a la muestra censal de 52 colaboradores. Los hallazgos obtenidos mostraron que existe un coeficiente de correlación de 0,684 y un  $p < 0,01$ , es decir el estrés laboral y productividad poseen una correlación positiva moderada y significativa. Se concluyó que a medida que aumenta la escala del estrés, disminuye la productividad laboral en los trabajadores.

Villano (2022) en su investigación no experimental y correlacional desarrollada en Tacna, se propuso comprobar la conexión del clima organizacional con el desempeño de los servidores en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo. Para los fines se seleccionó a 18 servidores, a quienes se les administró un cuestionario. Los hallazgos revelaron una asociación directa y significativa, con una conexión positiva alta ( $r=0,737$ ) entre la variable uno y dos.

Por su parte, Bravo (2022) efectuó un estudio de diseño no experimental, de tipo correlacional con la intención de averiguar la conexión entre el agotamiento laboral y el rendimiento en los servidores de una institución del estado en Ica. Utilizando un total de 30 servidores como muestra a quienes se les administró un cuestionario. Según la autora, se halló una correspondencia positiva relevante entre la primera y segunda variable ( $Rho= 0.645$ ) y un valor ( $sig. = 0.000$ ). En conclusión, se admitió la  $H_1$  y se rechazó la  $H_0$ .

Gamonal (2022) en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Ayacucho, se propuso comprobar la conexión entre el gobierno digital y la productividad en el trabajo. Para ello, aplicó un cuestionario validado con 35 preguntas a una muestra de 108 trabajadores de esta entidad. Utilizando un diseño correlacional de corte transversal. Los hallazgos demostraron que el estadístico  $Rho$

es igual a 0,466 y una sig.= 0,00. Concluyendo que, a medida que aumenta el gobierno digital, aumenta la productividad en el trabajo.

Calvo et al. (2022) en su indagación de diseño no experimental realizado en Ica, tuvo como fin establecer la conexión entre la gestión de riesgos y la productividad de los servidores en instituciones públicas. Para el fin, se administró un cuestionario a 55 profesionales. La hipótesis fue probada utilizando el coeficiente Rho de Spearman debido a los atributos de la muestra, hallando un valor de significancia de  $p = 0.224$ . Los hallazgos indicaron que no existe una conexión relevante entre la gestión de riesgos y la productividad de los encuestados.

Velásquez (2022) llevó a cabo una investigación no experimental en el Gobierno Regional de Tacna para detallar el grado de conexión entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores públicos. La muestra incluyó a 78 servidores, quienes respondieron a un cuestionario. Los resultados revelaron una conexión significativa del 71.7% entre estas variables, indicando un grado de conexión fuerte. Este hallazgo se respalda mediante el uso del test no paramétrico de Spearman, con un grado de significancia del 5%. Al tener un p-valor de 0.020, y un valor de significancia de 0.025, se rechazó la hipótesis nula.

Montes (2021) en su indagación de diseño no experimental y correlacional ejecutada en Apurímac, buscó comprobar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores del Gobierno Regional. Para ello, aplicó un cuestionario a 64 servidores. Los hallazgos revelaron un valor de significancia de 0,000, indicando un vínculo significativo entre las variables y un Rho de 0,671, lo que sugiere una correlación moderada. Se concluyó que conforme mejora el clima en la organización, también mejora el desempeño de los servidores.

Cabrera (2021) en su investigación ejecutada en el Gobierno Regional en Huánuco, investigó la conexión entre las TIC y la productividad laboral. Para ello, eligió una muestra de 36 trabajadores de dicha subgerencia para aplicar dos cuestionarios. Utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional. Los hallazgos indicaron una conexión directa entre las variables, con un coeficiente positivo significativo ( $p=0.819$ ), lo que condujo a admitir la hipótesis planteada en la indagación.

Miranda (2021) ejecutó una indagación observacional, transversal en el Gobierno Regional del Callao, con el fin de determinar la intensidad del vínculo entre el

compromiso organizacional y la productividad. Se aplicaron dos cuestionarios a 300 colaboradores. Los resultados mostraron un p-valor de 0.00 ( $p > 0.05$ ) y un coeficiente Rho de 0.71, indicando una relación relevante, directa y moderada entre las variables. Esto significa que las elevadas puntuaciones en compromiso organizacional están directamente vinculadas con altos niveles de productividad laboral.

Codarlupo (2021) ejecutó una indagación correlacional en el Gobierno Regional de Piura con el propósito de evaluar la influencia de los conflictos laborales en la productividad. Para el fin del estudio se conformó una muestra de 381 servidores, de los cuales se seleccionó a 195 para aplicarles un cuestionario. El análisis mostró un Rho de 0.520, indicando una conexión positiva, directa y moderada. Asimismo, el valor de significancia fue 0.000, lo que señala una alta significancia. Se concluyó que los conflictos laborales inciden de forma directa en la productividad de los servidores.

Salazar y Tanchiva (2020) en Loreto, realizaron una indagación de diseño de descriptiva y no experimental en un Gobierno Regional, con la intención de representar la escala estrés en el área de Recursos. El instrumento utilizado y aplicado a 30 trabajadores fue el cuestionario. Los hallazgos demostraron que el 73% de los servidores experimentan un alto grado de estrés. Por otro lado, el 27% reportan un nivel moderado de estrés. Ninguno de los participantes afirmó vivir con poco o ningún estrés, lo que indica que todos los trabajadores presentan un grado de estrés en su entorno laboral.

Avila y Vivar (2020) llevaron a cabo un estudio descriptivo, correlacional y de diseño no experimental en el gobierno local de Jauja, con el fin de determinar la conexión entre los conflictos laborales y el desempeño de los servidores. Se administró un cuestionario a 60 empleados. Los hallazgos expresaron un coeficiente de Rho de 0.207 ( $p \geq 0.113$ ), lo que permitió demostrar que existe una relación mínima entre las variables. En otras palabras, la ausencia de conflictos laborales está asociada con una mejora en el rendimiento de los servidores.

En el ámbito local, en la ciudad de Cutervo, Chuquichua (2022) llevó a cabo una investigación de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, cuyo objetivo principal fue demostrar el predominio del entorno laboral en el rendimiento de los colaboradores administrativos de la DISA. Para el fin se aplicó un cuestionario a 30 servidores seleccionados de una población de 110. Según el autor, los hallazgos

determinaron una conexión entre la variable 1 y la variable 2 con un rango de confianza del 95%, donde se halló un  $Rho = 0.396$ , el cual fue positivo y significativo a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral).

Con el fin de respaldar la variable estrés laboral, se consideró varias teorías que proporcionan una base teórica sólida. La *Teoría Basada en la Respuesta*, presentada por Selye, destaca cómo el cuerpo intenta adaptarse y mantener el equilibrio interno cuando se enfrenta a situaciones estresantes. Por otro lado, la *Teoría Basada en el Estímulo* sugiere que las circunstancias estresantes son externas y objetivas, provocando respuestas automáticas en la persona. Esta perspectiva enfatiza que el agotamiento se origina principalmente por influencias del entorno y no tanto por la interpretación individual de los eventos. Finalmente, la *Teoría Basada en la Interacción*, desarrollada por Richard Lazarus, explica que el estrés surge de cómo cada individuo evalúa subjetivamente los eventos y situaciones en su entorno. Lazarus destaca que las respuestas de estrés se ven afectadas por la percepción que tiene cada persona sobre su capacidad para enfrentar las demandas y desafíos externos (como se citó en Mateo, 2013). El *Modelo Demanda-Control* de Robert Karasek analiza el estrés laboral a través de dos dimensiones: demandas laborales y control laboral. Altas demandas combinadas con bajo control generan alto estrés y problemas de salud, mientras que altas demandas con alto control permiten mejor manejo del estrés y crecimiento personal. Un componente adicional, el apoyo social, también influye en la mitigación del estrés (como se citó en la OIT, 2011).

El estrés laboral, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) se caracteriza como una respuesta física y emocional desencadenada por la percepción de discrepancia entre las demandas del trabajo y los recursos a disposición para afrontarlas. Selye (como se citó en Cortés et al., 2020) definió al estrés como la respuesta del cuerpo ante diversas situaciones de presión o estímulos estresantes.

La OIT-OMS (como se citó en González, 2017) consideran siete dimensiones para la variable estrés laboral: D1 *Clima Organizacional* se refiere a la percepción compartida de los colaboradores sobre el ambiente de trabajo dentro de una organización; D2 *Estructura Organizacional* establece cómo se coordina, dividen y agrupan las actividades organizativas, estableciendo la jerarquía, los canales de comunicación y los roles de los trabajadores de la organización; D3 *Territorio Organizacional* se refiere

a la delimitación de áreas de responsabilidad y control dentro de una organización; D4 *Tecnología*, incluye la integración de sistemas, la habilidad para innovar y la implementación de tecnologías emergentes; D5 *Influencia del Líder*, esta dimensión abarca el estilo de liderazgo, la capacidad de inspirar y motivar al equipo de trabajo; D6 *Falta de Cohesión* se refiere a la carencia de unidad, colaboración y sentido de pertenencia de los integrantes de una organización y D7 *Respaldo del Grupo* se refiere al nivel de apoyo y cooperación que los miembros de un equipo se brindan entre sí.

Del mismo modo, para la variable productividad laboral, se consideraron varias teorías que ofrecen una base teórica sólida. *La Teoría Clásica de la Administración* presentada por Henry Fayol (como se citó en Martín, 2019) aporta el principio denominado División del Trabajo, en la cual afirma que para lograr que las empresas alcancen mayor eficacia y alta productividad deben distribuir o dividir la organización del trabajo según las capacidades y habilidades de los colaboradores. *La Teoría de la Administración Científica* desarrollada por Taylor (como se citó en Carro y Caló, 2012) se fundamenta en la aplicación de principios científicos como: Énfasis en la eficiencia, división del trabajo, enfoque científico y cooperación entre empleados y empleadores; esto permite fomentar la optimización en la eficiencia y productividad en las organizaciones. Según Koontz et al. (2012) la *Teoría del Liderazgo Transformacional* se enfoca en la manera en que los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores, promoviendo tanto su desarrollo personal como profesional. Estos líderes buscan transformar las actitudes y comportamientos de sus empleados con la finalidad de aumentar la productividad y el compromiso organizacional. *El Modelo Integral de Productividad* tiene como objetivo optimizar la productividad mediante la alineación con los propósitos estratégicos de la empresa y la optimización de la oferta de valor para los clientes (Medina, 2010). Por su parte la *Teoría de los Dos Factores de Herzberg* (como se citó en Chiavenato, 2007) considera componentes motivacionales y componentes higiénicos para optimizar la satisfacción y motivación de los trabajadores en su centro laboral. Así mismo sugiere el enriquecimiento del puesto como una estrategia para aumentar la motivación, incrementando deliberadamente los objetivos, obligaciones y retos de las tareas asignadas a los empleados.

Según lo expresado por Sevilla (2020) define a la productividad como la medida económica que se encarga de calcular la producción total de bienes y servicios por cada recurso utilizado (materia prima, capital, tiempo, trabajador etc.) en un tiempo determinado. En ese sentido la productividad laboral depende de la cantidad de producción alcanzada y el trabajo empleado. Para Calvo et al. (2022) la productividad laboral puede medirse por el resultado obtenido en el menor tiempo posible o la cantidad de actividades concretadas en cada jornada laboral.

Koontz et al. (2012) proponen tres dimensiones para la variable productividad: En primer lugar, la *Eficiencia* se relaciona con alcanzar los objetivos establecidos utilizando recursos mínimos. La segunda dimensión, la *Eficacia*, se define como la habilidad para lograr los objetivos de manera efectiva y eficiente. Finalmente, la tercera dimensión, la *Efectividad*, se centra en alcanzar los objetivos planteados.

Finalmente, se planteó como hipótesis, Ha: Si existe correlación del estrés y productividad laboral de los empleados en un organismo público del distrito de Cutervo, 2024. Ho: No existe correlación del estrés y productividad laboral de los empleados en un organismo público del distrito de Cutervo, 2024.

## II. METODOLOGÍA

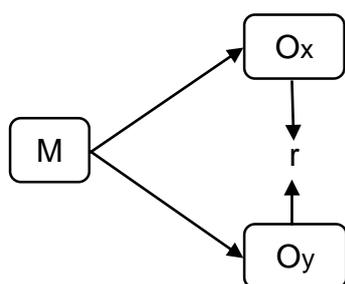
El **tipo de investigación** utilizada es aplicada, este tipo de investigación se centra en trabajos originales realizados con la intención de adquirir nuevos conocimientos para desarrollar nuevos métodos o formas de alcanzar objetivos específicos previamente establecidos. Asimismo, implica la revisión y el análisis profundo de todo el conocimiento existente, con el fin de resolver problemas concretos (OCDE, 2018).

El estudio tiene un **enfoque** cuantitativo. De acuerdo a lo expresado por Ñaupas et al. (2018) este enfoque recopila y analiza los datos con el fin de dar respuestas a ciertas interrogantes de investigación y probar hipótesis formuladas anticipadamente, a través de la medición de variables e instrumentos, utilizando la estadística descriptiva e inferencial, obteniendo datos numéricos.

Esta indagación se presentó con un **diseño** no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) manifiestan que en las indagaciones no experimentales no se manipulan las variables, así mismo afirma que los diseños transversales tienen como propósito tomar los datos en un tiempo determinado, los descriptivos tienen por finalidad describir cómo es y cómo se muestra un determinado acontecimiento, y el diseño correlacional es conocer el comportamiento de un variable problema relacionado con el comportamiento de otras variables asociadas.

### Figura 1

*Esquema de investigación*



*Nota.* Esquema de investigación

Dónde:

M: Muestra

Ox: Estrés laboral

Oy: Productividad laboral

r: vinculación entre la variable Ox y Oy

**La variable 1: Estrés laboral**, es una variable cualitativa ordinal. Hans Selye en el año 1926 definió al estrés cómo la respuesta del organismo humano frente diversas situaciones de presión o estímulos estresantes (citado por Cortés et al., 2020).

La variable Estrés laboral se midió a través de una población de 49 trabajadores de las diferentes áreas administrativas de la institución, mediante dimensiones e indicadores, 7 y 18 respectivamente. Se empleó la técnica de encuesta utilizando la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, que consta de 25 items, adaptación realizada a baremos peruanos (Suárez, 2013) y el método de medición utilizado fue la Escala de Likert.

Los indicadores considerados para la variable estrés laboral son; D1. Clima organizacional: i) políticas generales de la empresa y ii) metas y misión de la empresa; D2. Estructura organizacional: i) respeto hacia los jefes y trabajadores, ii) cumplimiento de objetivos y iii) supervisión recibida por superiores; D3. Territorio organizacional: i) condiciones del mobiliario para trabajo, ii) privacidad de trabajo y iii) calidad del ambiente de trabajo; D4. Tecnología: i) disposición de equipos y recursos materiales y ii) tecnología adecuada; D5. Influencia del líder: i) liderazgo del jefe, ii) personalidad, receptividad del jefe y iii) trato jefe – subordinados; D6. Falta de cohesión: i) falta de trabajo en equipo, ii) presión en equipo y iii) falta de compromiso y D7. Respaldo del grupo: i) apoyo grupal y ii) trabajo en equipo, según (Elizalde, 2019). La escala de medición utilizada fue la Escala Ordinal (ver anexo 1).

**La variable 2: Productividad laboral**, es una variable cualitativa ordinal. Según lo expresado por Sevilla (2020) define a la productividad como la medida económica que se encarga de calcular la producción total de bienes y servicios por cada recurso utilizado (materia prima, capital, tiempo, trabajador etc.) en un tiempo determinado.

La variable Productividad laboral se estudió a través de una población de 49 trabajadores de las diferentes áreas administrativas de la institución, mediante 3 dimensiones y 9 indicadores. Se utilizó como técnica la encuesta y se elaboró como instrumento el “Cuestionario de Productividad laboral”, desarrollado por los autores el cual constó de 16 items. El método de medición utilizado fue la Escala de Likert.

Los indicadores considerados para la variable productividad laboral son; 1) *Eficiencia*: i) resultados, ii) recursos y iii) planificación; 2) *Eficacia*: i) disponibilidad, ii) tareas o actividades y iii) cumplimientos de objetivos; 3) *Efectividad*: i) cumplir normas, ii)

alcanzar metas y iii) aportes (Castillo y Rodríguez, 2022). La escala de medición utilizada para esta variable fue la Escala ordinal (ver anexo 1).

Respecto a **la población y muestra**, Condori-Ojeda (2020) establece que la población se refiere al conjunto de individuos o elementos accesibles que corresponde al ámbito en la cual se lleva a cabo un estudio. La población estuvo conformada por 49 colaboradores administrativos que laboran en las diversas oficinas de la entidad pública, por ser una población finita se empleó una muestra censal. Según Ramírez (como se citó en Guevara, 2020) manifiesta que la muestra censal es aquella donde el total de los elementos de la investigación son considerados como muestra. Para los criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los empleados varones y mujeres administrativos de las diversas oficinas de la entidad pública en estudio. Y respecto a los criterios de exclusión se excluyeron a los trabajadores varones y mujeres obreros de la institución pública en estudio.

Como **técnica de recolección de datos** se empleó la encuesta con su instrumento el cuestionario. Según lo expuesto por Arias (2020) la encuesta es una herramienta que se ejecuta a través del cuestionario, está dirigido para aplicarse únicamente a personas con el propósito de recopilar información referente a sus opiniones, conductas o apreciaciones. Para González (2017) el cuestionario consiste en una serie de preguntas bien definidas, creadas para evaluar las variables. Para evaluar la primera variable se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, que constó de 25 ítems considerando como elecciones: Nunca (1), Raras veces (2), Ocasionalmente (3), Algunas veces (4), Frecuentemente (5), Generalmente (6), y Siempre (7), adaptada a baremos peruanos (Suárez, 2013). Por otro lado, elaboramos el “Cuestionario de Productividad laboral” para medir la segunda variable, que constó de 16 ítems, considerando como opciones: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

Respecto a la validez, según lo expresado por los autores Villasís-Keever et al. (2018) hace referencia a la veracidad o lo que se aproxima a la veracidad. Por lo general los resultados de una indagación serán considerados válidos cuando el estudio no presente errores. Para el presente informe de investigación, el instrumento de productividad laboral se validó por el juicio de tres expertos donde valoraron y analizaron a detalle las preguntas haciendo énfasis que dicho cuestionario fue elaborado en concordancia con las variables, dimensiones e indicadores.

**Tabla 1***Relación de juicios de expertos*

Expertos	Grado académico	Escala
Carla Angélica Reyes Reyes	Doctora	Fuerte
Lenin Fernández Vásquez	Magister	Fuerte
Joel Hiamir Figueroa Quiñones	Magister	Fuerte

*Nota.* Validez V Aiken

Los investigadores Villasís-Keever et al. (2018) manifiestan que los resultados obtenidos de un estudio se consideran confiables cuando se logra alcanzar un alto valor de validez, es decir, cuando no existen sesgos. El coeficiente de Alfa de Cronbach representado por ( $\alpha$ ), se utiliza para calcular la fiabilidad de un test o escala de medida; los valores oscilan entre el 0 y el 1. Cuanto el resultado se encuentre más cerca del 1, más estables serán los ítems. Por otra parte, es importante tener en cuenta que a mayor cantidad de ítems, mayor será la fiabilidad del alfa (Mitjana, 2019). La confiabilidad del instrumento de estrés laboral es de 0.966 (confiabilidad alta) según la Ficha Técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, desarrollada por Ivancevich y Matteson en el año 1989, y adaptada a baremos peruanos (Suárez, 2013). Para calcular la confianza del instrumento productividad laboral se trabajó en el programa estadístico SPSS V26, a través de este programa se utilizó el método de cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.889 (confiabilidad bueno), elaboración propia.

**Tabla 2***Coefficiente de Alfa de Cronbach de los cuestionarios*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Estrés laboral	0.966	Alto
Productividad laboral	0.889	Bueno

*Nota.* Confiabilidad de los instrumentos

Los procedimientos se iniciaron con la presentación de la carta de autorización para el uso de información a la entidad pública en estudio, luego se realizó la validación del instrumento productividad laboral mediante el juicio de tres expertos, posteriormente se realizó la prueba piloto a 20 trabajadores y por último la evaluación

de confiabilidad del instrumento a través del Alfa Cronbach, utilizando el programa SPSS V26. Posteriormente se aplicó los instrumentos a los 49 colaboradores.

En relación a los **métodos para el análisis de datos** se emplearon métodos de estadística descriptiva e inferencial, específicamente el Rho de Spearman. La estadística descriptiva se encargó de resumir y presentar los datos observados a través de tablas, mientras que la estadística inferencial se centró en evaluar la posibilidad de éxito de las alternativas propuestas a los problemas, basándose en la información obtenida de la población estudiada. Además, se verificaron las hipótesis planteadas. Los datos recolectados se procesaron y organizaron mediante tablas empleando el software Excel 2019, además de utilizar la herramienta SPSS V26.

Teniendo en cuenta el **código de ética**, Mager y Galandini (2020) definen a la ética de la investigación como una serie de principios y reglas que establecen y alinean el diseño, desarrollo, uso y divulgación de cualquier trabajo de investigación que afecte a los individuos. Para la investigación se consideró todas las citas y referencias de los autores según el estilo APA 7ª edición, así como el derecho de confidencialidad y participación voluntaria de los empleados. Además, a cada empleado, previo al cuestionario a desarrollar se le manifestó y explicó el motivo y que los resultados serán materia netamente académica y contribuirán al desarrollo de la investigación. Finalmente, se empleó la herramienta antiplagio TURNITIN para garantizar que el porcentaje de similitud no superara el 20%. (Ver anexo 6).

### III. RESULTADOS

Una vez aplicados los instrumentos, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es inferior a 50. Los datos indicaron una distribución no normal, por lo tanto, se decidió utilizar la prueba bivariada de Rho de Spearman para el análisis de correlación. Los resultados obtenidos son los siguientes.

**Objetivo específico 1:** Identificar la escala del estrés del personal.

**Tabla 3**

*Nivel de estrés del personal*

Nivel	n	%
Bajo	4	8.16 %
Medio	21	42.85 %
Alto	24	48.98 %
Total	49	100 %

*Nota.* n= número de colaboradores

La tabla 3 revela que el 48.98% de los empleados experimenta un nivel alto de estrés, mientras que el 42.85% presenta un nivel medio. Solo un 8.16% de los participantes reporta bajos niveles de estrés. Estos resultados indican que la mayoría del personal (91.83%) enfrenta niveles de estrés significativos (medio o alto), lo que sugiere la importancia de implementar medidas efectivas para manejar y reducir el estrés en el centro laboral.

**Tabla 4***Niveles de estrés laboral de acuerdo a sus dimensiones*

Nivel	D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	7	14.2 %	3	6.12 %	5	10.2 %	4	8.2 %	5	10.2 %	3	6.1 %	4	8.2 %
Medio	27	55.1 %	34	69.4%	25	51.0 %	25	51.0 %	23	46.9 %	29	59.2 %	20	40.8 %
Alto	15	30.6 %	12	24.5%	19	38.8 %	20	40.8 %	21	42.9 %	17	34.7 %	25	51.0 %
Total	49	100 %	49	100 %	49	100 %	49	100 %	49	100 %	49	100 %	49	100 %

*Nota.* n= número de colaboradores

La tabla 4 presenta la distribución de los niveles del estrés laboral en siete dimensiones (D1 a D7), cada una con 49 participantes. Los hallazgos muestran que el nivel del estrés medio es el más prevalente en todas las dimensiones, oscilando entre el 40.8% y el 69.4%. Sin embargo, un porcentaje significativo de participantes experimenta estrés alto, especialmente en las dimensiones D3 (38.8%), D4 (40.8%), D5 (42.9%) y D7 (51.0%), lo que sugiere áreas críticas de atención. El estrés bajo es el menos común, con porcentajes que varían entre el 6.1% y el 14.2%.

**Objetivo específico 2:** Identificar la escala de productividad laboral del personal.

**Tabla 5**

*Nivel de productividad laboral*

Niveles	n	%
Bajo	0	0.00 %
Medio	9	18.37 %
Alto	40	81.63 %
Total	49	100 %

*Nota.* n= número de colaboradores

La tabla nivel de productividad, muestra que la mayoría de los colaboradores (81.63%) experimentan un nivel de productividad alto y un número considerable de colaboradores (18.37%) experimentan un nivel medio de productividad y ninguno presenta bajo nivel.

**Tabla 6**

*Niveles de la productividad laboral de acuerdo con sus dimensiones*

Nivel	D1		D2		D3	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0 %	1	2.04 %	5	10.20 %
Medio	0	0 %	44	89.80 %	44	89.80 %
Alto	49	100 %	4	8.1 %	0	0 %
Total	49	100 %	49	100 %	49	100 %

*Nota.* n= número de colaboradores

La tabla 6 refleja los niveles de productividad del personal en tres dimensiones (D1, D2 y D3). En la dimensión (D1), el 100% del personal se encuentra una escala alta de productividad. Para la dimensión (D2), la mayoría del personal (89.80%) se ubica en un nivel medio de productividad, con solo un 2.04% en un nivel bajo y un 8.1% en un nivel alto. En la dimensión (D3), el 89.80% también se encuentra en un nivel medio de productividad, mientras que un 10.20% presenta un nivel bajo y ninguno se ubica en el nivel alto. Estos resultados indican que, aunque la productividad es alta en D1, en las dimensiones D2 y D3 predomina un nivel medio, sugiriendo áreas potenciales para optimizar la eficiencia y el rendimiento.

**Objetivo específico 3:** Determinar la correlación del clima organizacional y la productividad del personal.

**Tabla 7**

*Correlación de la dimensión clima organizacional y productividad laboral*

		V2: Productividad laboral	
Rho de Spearman	D1: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	-0.172
		Sig. (bilateral)	0.237
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La Tabla 7 revela que el coeficiente (Rho) es de -0.172, lo cual indica una correlación inversa (negativa) muy débil. Sin embargo, la significancia estadística de esta correlación es de 0.237 ( $p > 0.05$ ). Esto implica que la correlación observada no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, en el contexto del estudio, el clima organizacional no tiene un impacto directo y significativo en la productividad de los trabajadores.

**Objetivo específico 4:** Reconocer la correlación de la estructura organizacional y la productividad del personal.

**Tabla 8**

*Correlación de la dimensión estructura organizacional y productividad laboral*

		V2: Productividad laboral	
Rho de	D2: Estructura	Coefficiente de	0.041
Spearman	organizacional	correlación	
		Sig. (bilateral)	0.779
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La Tabla 8 revela que el coeficiente (Rho) es de 0.041, lo cual indica una correlación directa (positiva) muy débil. Sin embargo, la significancia estadística de esta correlación es de 0.779 ( $p > 0.05$ ). Esto implica que la correlación observada no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, en el contexto del estudio, la estructura organizacional no tiene un impacto directo y significativo en la productividad de los trabajadores.

**Objetivo específico 5:** Establecer la correlación del territorio organizacional y la productividad del personal.

**Tabla 9**

*Correlación de la dimensión territorio organizacional y productividad laboral*

		V2: Productividad laboral	
Rho de Spearman	D3: Territorio organizacional	Coeficiente de correlación	-0.055
		Sig. (bilateral)	0.705
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La Tabla 9 presenta que el coeficiente (Rho) es de -0.055, lo que revela una correlación inversa (negativa) muy débil entre el territorio organizacional y productividad laboral. No obstante, la significancia estadística de esta correlación es de 0.705 ( $p > 0.05$ ). En resumen, esta correlación no es estadísticamente significativa. Esto significa que, dentro del contexto del estudio, el territorio organizacional no tiene impacto directo y significativo sobre la productividad de los trabajadores.

**Objetivo específico 6:** Analizar la correlación de la tecnología y la productividad del personal.

**Tabla 10**

*Correlación de la dimensión tecnología y productividad laboral*

		V2: Productividad laboral	
Rho de Spearman	D4: Tecnología	Coeficiente de correlación	-0.176
		Sig. (bilateral)	0.227
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La tabla 10 revela que el coeficiente de Spearman es de -0.176, lo que revela una correlación inversa (negativa) muy débil entre la tecnología y la productividad laboral. Sin embargo, la significancia estadística de esta correlación es de 0.227 ( $p > 0.05$ ). Esto implica que la correlación observada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, dentro del contexto del estudio, la tecnología no tiene un impacto directo y significativo sobre la productividad de los trabajadores.

**Objetivo específico 7:** Establecer la correlación de la influencia del líder y la productividad del personal.

**Tabla 11**

*Correlación de la dimensión influencia del líder y productividad laboral*

		V2: Productividad laboral	
Rho de Spearman	D5: Influencia del líder	Coeficiente de correlación	-0.088
		Sig. (bilateral)	0.549
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La Tabla 11 revela que el coeficiente (Rho) es de -0.088, lo cual indica una correlación inversa (negativa) muy débil entre la influencia del líder y la productividad laboral. Sin embargo, la significancia estadística de esta correlación es de 0.549 ( $p > 0.05$ ). Esto implica que la correlación observada no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, dentro del contexto del estudio, la influencia del líder no tiene un impacto directo y significativo en la productividad de los trabajadores.

**Objetivo específico 8:** Reconocer la correlación de la falta de cohesión y la productividad del personal.

**Tabla 12**

*Correlación de la dimensión falta de cohesión y productividad laboral*

		V2: Productividad laboral	
Rho de Spearman	D6: Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	-0.164
		Sig. (bilateral)	0.259
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La Tabla 12 presenta que el coeficiente (Rho) es de -0.164, lo cual indica una correlación inversa (negativa) muy débil entre la falta de cohesión y la productividad laboral. Sin embargo, la significancia estadística de esta correlación es de 0.259 ( $p > 0.05$ ). Esto implica que la correlación observada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, dentro del contexto del estudio, la falta de cohesión no tiene un impacto directo y significativo en la productividad de los trabajadores.

**Objetivo específico 9:** Analizar la relación del respaldo del grupo y la productividad del personal.

**Tabla 13**

*Relación de la dimensión respaldo del grupo y productividad laboral*

		V2: Productividad laboral	
Rho de Spearman	D7: Respaldo del grupo	Coeficiente de correlación	-0.231
		Sig. (bilateral)	0.11
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La Tabla 13 revela que el coeficiente (Rho) es de -0.231, lo cual indica una correlación inversa (negativa) débil entre el respaldo del grupo y la productividad laboral. Sin embargo, la significancia estadística de esta correlación es de 0.11 ( $p > 0.05$ ). Esto indica que la correlación observada no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, dentro del contexto del estudio, el respaldo del grupo no tiene un impacto directo y significativo en la productividad de los trabajadores.

**Objetivo general:** Encontrar la correlación del estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024.

**Tabla 14**

*Correlación entre el estrés laboral y productividad*

		V2: Productividad laboral	
Rho de Spearman	V1: Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0.136
		Sig. (bilateral)	0.353
		N	49

*Nota.* N= número de colaboradores

La tabla 14 revela que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de -0.136, indicando una correlación inversa (negativa) muy débil entre las variables analizadas. Sin embargo, la significancia estadística de correlación es de 0.353 lo que indica que la relación observada no es estadísticamente significativa ( $p > 0.05$ ). En conclusión, no existe correlación entre el estrés laboral y la productividad de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente indagación tuvo como objetivo principal encontrar la correlación entre el estrés y la productividad laboral entre el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo. Además, se exploró la correlación entre las diferentes dimensiones del estrés laboral y la productividad. Los resultados indican que la mayoría del personal (91.83%) enfrenta niveles significativos de estrés (medio o alto), aunque esto no afecta la productividad laboral. Es importante destacar que estos hallazgos son específicos para la organización estudiada en Cutervo y no pueden generalizarse directamente a otras instituciones similares. No obstante, la metodología utilizada podría ser aplicable y beneficiosa para investigaciones futuras en contextos similares.

Según el Objetivo Específico 1: Identificar la escala del estrés del personal, en base a la definición de la (OIT, 2016) el estrés laboral se describe como una respuesta física y emocional desencadenada por la percepción de discrepancia entre las demandas del trabajo y los recursos a disposición para afrontarlas. Considerando esto, los hallazgos mostraron que los empleados presentaron diferentes niveles de estrés, el 48.98% (nivel alto), el 42.85 (nivel medio) y solo un 8.16% (nivel bajo). Estos hallazgos son similares con Salazar y Tanchiva (2020), en su estudio realizado en Loreto, el 73% de los servidores experimentaron un nivel alto de estrés, mientras que el 27% reportó un nivel moderado. Sin embargo, no coinciden con la investigación de Aguayo (2021) en Ecuador, cuyos resultados mostraron que el nivel promedio de estrés entre los empleados fue del 38.02%, considerado bajo. Por otro lado, los resultados guardan relación con la Teoría Basada en el Estímulo (como se citó en Mateo, 2013) que postula que el estrés es una respuesta a estímulos externos que superan la capacidad de manejo del individuo, según los hallazgos, la mayoría de los empleados experimentan un nivel alto y medio de estrés, lo que indica que una gran parte del personal está expuesta a factores estresantes en su entorno laboral. En resumen, estos hallazgos subrayan necesidad de implementar estrategias efectivas para manejar y disminuir el estrés.

En relación al Objetivo Específico 2: Identificar la escala de productividad laboral del personal, en base a la teoría de la Administración Científica desarrollada por Frederick W. Taylor (como se citó en Carro y Caló, 2012) la optimización de la productividad en las organizaciones se logra mediante la aplicación de principios científicos como la

división del trabajo, el enfoque científico y la cooperación entre empleados y empleadores. Esto se refleja en los datos obtenidos, donde la mayoría de los colaboradores (81.63%) experimentaron un nivel de productividad alto y el 18.37% un nivel medio de productividad. Sin embargo, estos resultados no coinciden con los hallazgos de Rojas (2023) en su estudio realizado en el gobierno local de Oyón, donde el 42.9% de los encuestados indicaron no estar totalmente de acuerdo o estar en desacuerdo con mantener un buen desempeño laboral. De manera similar, Chuquichua (2022) encontró que el 70.0% de los colaboradores administrativos de la DISA Cutervo presentaron un desempeño laboral regular. En resumen, los hallazgos podrían interpretarse como un éxito de los principios de la Administración Científica en términos de productividad, ya que, en la presente investigación, la mayoría significativa de los colaboradores experimentan un nivel alto y medio de productividad, sin presentar ningún caso de nivel bajo.

Según el objetivo específico 3: Determinar la correlación del clima organizacional y la productividad del personal, en base con la teoría de Herzberg (como se citó en Chiavenato, 2007) que postula que la mejora en los factores de higiene (clima organizacional) no necesariamente lleva a un aumento en la productividad, pero su deficiencia puede causar insatisfacción. En los resultados de la tabla 7 se observaron una correlación negativa muy débil ( $Rho = -0.172$ ) entre el clima organizacional y la productividad laboral. Sin embargo, esta relación no es estadísticamente significativa ( $p = 0.237$ ), lo que demuestra que el clima organizacional no tiene efecto en la productividad laboral de los servidores. Estos resultados no coinciden con Montes (2021) en su estudio realizado en el Gobierno Regional de Apurímac, donde los resultados afirmaron que el clima organizacional se vincula moderadamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.671. El autor concluyó que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, no coincide con Villano (2022) en su estudio realizado en Tacna en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, cuyos resultados evidenciaron una correlación positiva alta ( $r = 0.737$ ) del clima organizacional con el desempeño de los servidores. En el contexto de los resultados, la correlación negativa muy débil entre el clima organizacional y la productividad laboral sugiere que, aunque el clima organizacional (un factor de higiene) podría influir en el ambiente general de trabajo, no tiene un impacto significativo en la productividad de los servidores.

En el objetivo específico 4: Reconocer la correlación de la estructura organizacional y la productividad del personal, en base con las expectativas de la Teoría Clásica de la Administración (como se citó en Martín, 2019), que predice una relación fuerte y significativa entre una estructura organizacional adecuada y la productividad laboral. Los hallazgos mostrados en la tabla 8 indicaron una correlación positiva muy débil ( $Rho = 0.041$ ) entre la estructura organizacional y la productividad laboral. Sin embargo, esta relación no es estadísticamente significativa ( $p = 0.779$ ). Esto sugiere que, a pesar de una ligera tendencia positiva, no se puede afirmar que la estructura organizacional tenga un impacto directo en la productividad laboral. Estos resultados no coinciden con Torre (2023), quien en su indagación en la Municipalidad de Pacasmayo concluyó que el 57.14% de los encuestados indicaron que la gestión del talento humano alcanzó un nivel medio, sin embargo, la productividad laboral con un 45.6% alcanzó un nivel bajo. Además, se comprobó una conexión alta y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad en el trabajo, según el coeficiente ( $Rho$ ) de 0.760 y un puntaje de significancia de 0.00. La correlación muy débil y no significativa observada en la presente investigación sugiere que otros factores pueden estar en juego, lo que contradice la visión de la teoría de que una estructura organizacional bien diseñada tiene un impacto directo y significativo en la productividad.

Según el objetivo específico 5: Establecer la correlación del territorio organizacional y la productividad del personal, los resultados de la indagación no concuerdan con la Teoría de la Administración Científica de Taylor (como se citó en Carro y Caló, 2012) porque esta teoría predice que la optimización del territorio organizacional debe llevar a una mejora significativa en la productividad laboral. En la tabla 9, los hallazgos mostraron una correlación negativa muy débil ( $Rho = -0.055$ ) entre el territorio organizacional y la productividad laboral. Sin embargo, esta relación no es estadísticamente significativa ( $p = 0.705$ ). Este resultado se asemeja al de Calvo et al. (2022) en su investigación realizada en instituciones públicas en Ica, después de encontrar un valor de significancia  $r$  de  $p = 0.224$ , se concluyó que no hay una relación significativa entre la gestión de riesgos y la productividad laboral. En conclusión, los hallazgos de la indagación manifestaron que, aunque existe una ligera tendencia inversa, no hay suficiente evidencia para aseverar que el territorio organizacional tenga un impacto directo en la productividad laboral

Respecto al objetivo específico 6: Analizar la correlación de la tecnología y la productividad del personal, en base a la Teoría de la Administración Científica de Taylor (como se citó en Carro y Caló, 2012) la cual predice que la introducción y uso de tecnología adecuada debería llevar a una mejora significativa en la productividad laboral. Sin embargo, los resultados detallados en la tabla 10 muestran una correlación negativa muy débil ( $Rho = -0.176$ ) entre la tecnología y la productividad laboral, y esta relación no es estadísticamente significativa ( $p = 0.227$ ). Esto revela que no existe suficiente evidencia para afirmar que la tecnología tenga un impacto directo en la productividad laboral. Por el contrario, la investigación de Caballero et al. (2023) mostró que la gestión del conocimiento y las TIC influyeron en un 51.8% en el rendimiento de los servidores públicos de los observatorios socioeconómicos laborales en las regiones del Perú. Asimismo, estos resultados tampoco coinciden con los datos obtenidos en la indagación de Cabrera (2021) realizada en el Gobierno Regional de Huánuco, donde se encontró una conexión significativa entre las TIC y la productividad laboral de la Sub Gerencia. Además, el estudio de Gamonal (2022) realizado en Ayacucho demostró una significancia ( $sig. = 0.00$ , menor que 0.05) y un estadístico Rho de 0.466, concluyendo que a medida que incrementa el uso de gobierno digital, aumenta la productividad en el trabajo. En resumen, la correlación negativa muy débil y la falta de significancia estadística observadas en la presente investigación indican que la tecnología no está teniendo el impacto positivo esperado, lo cual contradice las expectativas fundamentales de la teoría de Taylor sobre el efecto de la tecnología en la productividad laboral.

Respecto al objetivo específico 7: Establecer la correlación de la influencia del líder y la productividad del personal. Según Koontz et al. (2012) en el Liderazgo Transformacional, los líderes motivan y fomentan el desarrollo personal y profesional en sus colaboradores los cuales tienden a incrementar la productividad. En los hallazgos de la presente investigación, se observa una relación inversa (negativa) muy débil entre la influencia del líder y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de  $-0.088$ . Sin embargo, esta relación no es significativa ( $p = 0.549$ ), lo que indica que no hay suficiente evidencia para asegurar que la influencia del líder afecta la productividad laboral. Estos resultados no concuerdan con los de Noriega (2023), quien, en su investigación en el gobierno local de La Libertad, encontró un Rho de 0.605, representando una correlación positiva moderada y un nivel de

significancia de 0.00, indicando una conexión significativa entre liderazgo y desempeño laboral. Asimismo, tampoco coinciden con los hallazgos de Soriano (2023) en su indagación desarrollada en el Gobierno Regional de Cajamarca, donde se señaló una conexión directa y positiva alta entre las variables, con un Rho de 0.88 y una relación significativa ( $p = 0.000$ ). Las razones de estas discrepancias pueden ser diversas, como las diferencias en contextos organizacionales y culturales pueden influir en cómo se percibe y se ejerce el liderazgo, afectando así la relación entre la influencia del líder y la productividad. Por lo tanto, los hallazgos obtenidos no se alinean con la teoría del Liderazgo Transformacional.

Respecto al objetivo específico 8: Reconocer la correlación de la falta de cohesión y la productividad del personal, en base a la definición de González (2017) quien describe la falta de cohesión como la carencia de unidad, colaboración y sentido de pertenencia. Los hallazgos presentados en la tabla 12 indicaron que coeficiente de correlación entre la falta de cohesión y la productividad laboral (Rho) es igual a -0.164. Sin embargo, esta relación no es estadísticamente significativa ( $p = 0.259$ ), lo que sugiere que no hay suficiente evidencia para asegurar que la falta de cohesión impacte significativamente en la productividad laboral de los servidores. Estos resultados no concuerdan con los de Codarlupo (2021) quien en su investigación en el Gobierno Regional de Piura encontró una correlación positiva, directa y moderada entre la cohesión y la productividad laboral, con un Rho de 0.520 y un valor de significancia bilateral de 0.000. Este hallazgo indica que los conflictos laborales influyen directamente en la productividad de los colaboradores. Asimismo, los resultados tampoco coinciden con los de Ávila y Vivar (2020) en su estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Jauja, donde encontraron una correlación mínima entre la ausencia de conflictos laborales y la mejora en el desempeño de los trabajadores, con un coeficiente de Rho de 0.207 y un valor de  $p$  igual a 0.113, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y demostró una conexión mínima. Las razones de estas discrepancias pueden atribuirse a varios factores, entre ellos los contextos organizacionales y las características específicas de los equipos de trabajo, que pueden variar significativamente entre diferentes entornos, afectando la percepción y el impacto de la falta de cohesión en la productividad.

Respecto al objetivo específico 9: Analizar la relación del respaldo del grupo y la productividad del personal. La Teoría de los Dos Factores de Herzberg (como se citó

en Chiavenato 2007) propone que existen dos tipos de elementos que influyen en la satisfacción laboral. El respaldo del grupo se puede considerar un factor de higiene según la teoría de Herzberg. Su presencia ayuda a prevenir la insatisfacción laboral, pero no garantiza un aumento en la productividad. En la tabla 13 se observó un coeficiente de correlación (Rho) de -0.231 entre el respaldo del grupo y la productividad laboral. Sin embargo, esta relación no es estadísticamente significativa 0.11, lo que indica que no hay suficiente certeza para aseverar que el respaldo del grupo impacte en la productividad laboral de los servidores en la muestra estudiada. Estos hallazgos no se asemejan a la investigación de Velásquez (2022) en el Gobierno Regional de Tacna, cuyos resultados indicaron que el compromiso laboral se vincula significativamente con la productividad de los servidores, con un grado de asociación fuerte del 71.7%, como lo demuestra el Rho de Spearman a un nivel de significancia del 5%. Al tener un p-valor de 0.020, y un valor de significancia de 0.025. Asimismo, estos resultados tampoco concuerdan con los hallazgos de Miranda (2021) en su estudio realizado en el Gobierno Regional del Callao, donde los resultados mostraron un p-valor de 0.00 ( $p < 0.05$ ) y un coeficiente (Rho) de 0.71, indicando una relación significativa, directa y moderada entre el compromiso organizacional y la productividad. Se concluye que la identificación afectiva de los empleados con la organización, su deseo de permanecer en la empresa y la reciprocidad por los beneficios recibidos están asociados con la percepción de productividad tanto individual como grupal. En resumen, la correlación inversa débil y no significativa entre el respaldo del grupo y la productividad laboral en tu estudio se alinea con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, la cual sugiere que los factores de higiene, aunque importantes para prevenir la insatisfacción, no son suficientes para aumentar la productividad. Para conseguir un aumento notable en la productividad, es esencial también mejorar los factores motivacionales internos.

Respecto al Objetivo General: Encontrar la correlación entre el estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024. Karasek (como se citó en la OIT, 2011) propone que el estrés laboral es consecuencia de la interacción entre las exigencias que existen en el trabajo y el control que los colaboradores tienen sobre estas. Según esta teoría, el estrés puede afectar la productividad si las demandas laborales son altas y el control es bajo. Sin embargo, si el control sobre el trabajo es adecuado, los empleados pueden manejar

el estrés laboral sin que este afecte su productividad. En la tabla 14 se observa un coeficiente de correlación (Rho) de -0.136, y una significancia estadística de correlación de 0.353. En consecuencia, no existe una conexión significativa entre el estrés laboral y la productividad laboral de los empleados. Por lo tanto, se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la hipótesis de investigación. Sin embargo, estos hallazgos no coinciden con los de Bravo (2022) en su estudio realizado en una institución pública en Ica. Los hallazgos mostraron una conexión positiva significativa entre el estrés y la productividad laboral (Rho = 0.645) y un valor de significancia bilateral de 0.000 ( $p \leq 0.05$ ). Esto muestra que sí existe una conexión entre el agotamiento laboral y el rendimiento. Asimismo, los hallazgos tampoco concuerdan con los de Castillo y Rodríguez (2022) en su indagación desarrollada en el Gobierno Regional de Lima. Los resultados obtenidos indicaron un coeficiente de correlación de 0.684 y un  $p < 0.01$ , lo que muestra que el estrés laboral y la productividad poseen una conexión positiva moderada y significativa. Se concluyó que, a medida que aumenta el estrés, disminuye la productividad laboral en los trabajadores. En resumen, el Modelo Demanda-Control de Karasek ayuda a entender que la combinación de demandas laborales moderadas y un alto nivel de control laboral podría estar permitiendo a los servidores de la institución pública en Cutervo manejar el estrés de manera que no afecte significativamente su productividad.

## V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se concluyó que el estrés laboral no tiene un efecto significativo en la productividad de los trabajadores en la institución, avalado por los resultados de correlación ( $Rho = -0.136$ ) y una significancia estadística de 0.353. Por lo tanto, se acepta la  $H_0$ , y se rechaza la  $H_a$ .
2. El objetivo específico 1, reveló que una proporción significativa de empleados experimenta niveles altos y medios de estrés en el entorno laboral, con un 48.98% (nivel alto), 42.85% (nivel medio) y solo un 8.16% (nivel bajo). Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar medidas efectivas para manejar y reducir el estrés.
3. En cuanto al objetivo específico 2, los resultados demostraron que la mayoría de los colaboradores en la institución pública en Cutervo presentaron un nivel alto de productividad laboral (81.63%), el 18.37% nivel medio, y ninguno reportó un nivel bajo. Estos hallazgos implican que la institución mantiene una productividad adecuada a pesar de los niveles de estrés presentados. Para obtener una visión más detallada, se deben emplear herramientas específicas y estandarizadas, como evaluaciones de desempeño detalladas.
4. En relación con el objetivo específico 3, los resultados permitieron concluir que el clima organizacional no tiene un efecto significativo en la productividad laboral, según el coeficiente ( $Rho = -0.172$ ) y la significancia estadística de 0.237. En tanto es recomendable utilizar métodos mixtos, como cuestionario y la guía de entrevista.
5. Los hallazgos del objetivo específico 4, demostraron que no existe un vínculo significativo entre la estructura organizacional y la productividad laboral, con una correlación ( $Rho = 0.041$ ) y una significancia estadística de 0.779. Esto sugiere que la estructura organizacional no es un factor determinante en la productividad de los empleados en la institución. Para futuras investigaciones, se recomienda emplear un enfoque longitudinal.
6. Respecto al objetivo específico 5, se concluyó que no existe una relación significativa entre el territorio organizacional y la productividad laboral, según los resultados de correlación ( $Rho = -0.055$ ) y la significancia estadística de 0.705. Esto sugiere que el territorio organizacional no es un factor crítico en la productividad de los empleados en la muestra estudiada. Para obtener una

comprensión más profunda, se recomienda utilizar enfoques cualitativos como entrevistas y estudios de caso para identificar otros factores que puedan estar influyendo en la productividad.

7. En el análisis del objetivo específico 6, los resultados demostraron que la tecnología no tiene un efecto significativo en la productividad de los colaboradores, avalado por la correlación ( $Rho = -0.176$ ) y la significancia estadística de 0.227. Esto sugiere, que otros factores podrían ser más determinantes en la productividad laboral.
8. Respecto al objetivo específico 7, el análisis reveló que no existe correlación significativa entre la influencia del líder y la productividad laboral, según el coeficiente de correlación ( $Rho = -0.088$ ) y la significancia estadística de 0.549. Esto sugiere que otros factores organizacionales podrían estar influyendo en la productividad del personal.
9. En relación al objetivo específico 8, se concluye que no existe un impacto significativo entre la falta de cohesión y la productividad laboral, con un coeficiente ( $Rho = -0.164$ ) y una significancia estadística de 0.259. Para profundizar en este tema, se recomienda realizar análisis cualitativos adicionales, como entrevistas.
10. Respecto al objetivo específico 9, se concluye que no existe un vínculo significativo entre el respaldo del grupo y la productividad laboral en la muestra estudiada, con un coeficiente de correlación ( $Rho = -0.231$ ) y una significancia estadística de 0.11. Para profundizar en esta área, se sugiere realizar estudios cualitativos adicionales, como grupos de discusión y entrevistas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la alta dirección de la entidad pública en Cutervo, tener en cuenta estos hallazgos al diseñar e implementar programas efectivos de gestión del estrés, asegurando un entorno laboral más productivo, saludable y satisfactorio para todos sus empleados. Esto en base al Modelo de Demanda-Control de Karasek (como se citó en la OIT, 2011) que indica que las altas demandas combinadas con bajo control generan alto estrés y problemas de salud, mientras que altas demandas con alto control permiten mejor manejo del estrés y crecimiento personal. Mejorar el control del empleado sobre su trabajo y reducir las demandas excesivas puede disminuir el estrés y mantener la productividad.

Se sugiere a la Oficina de Recursos Humanos implementar programas de bienestar y salud mental que incluyan estrategias de manejo del estrés, actividades de relajación, talleres, asesoramiento, y difundir las políticas de bienestar laboral y los recursos disponibles, asegurando que todos los empleados estén informados y puedan acceder a estos beneficios. Así mismo se recomienda al jefe inmediato promover un ambiente de trabajo positivo, ofreciendo apoyo continuo y escuchando las preocupaciones de los colaboradores. También es fundamental mejorar la comunicación directa con el equipo, estableciendo canales abiertos y efectivos para la resolución de problemas. Teniendo en cuenta el Modelo de Demanda-Control de Karasek (como se citó en la OIT, 2011) que manifiesta que altas demandas con alto control permiten mejor manejo del estrés. Las actividades de relajación y ejercicio, junto con el asesoramiento y comunicación efectiva, pueden ayudar a los servidores a manejar mejor sus demandas laborales y aumentar su control sobre el trabajo, reduciendo así el estrés.

Para futuras investigaciones, se recomienda utilizar un diseño longitudinal que permita observar las variaciones en el estrés y la productividad a lo largo del tiempo. Esto podría facilitar una visión más completa de la correlación entre estas variables y ayudar a identificar tendencias o patrones que no son evidentes en estudios transversales. Además, se debería aplicar estos instrumentos en una muestra más grande y diversa para obtener resultados más generalizables.

## REFERENCIAS

- ADP Research Institute. (2022). *People at Work 2022: A Global Workforce View. Observatorio de Recursos Humanos*. [https://www.observatoriorh.com/wp-content/uploads/2022/06/People-at-Work\\_Global\\_2022\\_ES.pdf](https://www.observatoriorh.com/wp-content/uploads/2022/06/People-at-Work_Global_2022_ES.pdf)
- Aguayo, E. (2021). *El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas*. [Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38831>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Avila, E. y Vivar, B. (2020). *Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental]. Repositorio Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9773>
- Bravo, K. (2022). *Estrés laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Transporte de una Entidad Pública, Ica 2022*. [Tesis para obtener El Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96990>
- Caballero J., Anticona D., Risco M. y Rojas L. (2023). *Gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral de funcionarios del sector público del Perú. Revista Científica Anales de la Investigación 19(1)*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9004572>
- Cabay, K. (2021). *Estrés y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital General IESS Riobamba durante la Pandemia de Covid 19*. [Artículo Científico previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Salud Ocupacional, Universidad Regional Autónoma de los Andes en Ecuador]. <https://www.researchgate.net/publication/353958692>

- Cabrera, A. (2021). *Tecnologías de la información y comunicación en la productividad laboral de la subgerencia de estudios del gobierno regional de Huánuco, 2021*. [Tesis de pre grado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Universidad Alas Peruanas. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/11217>
- Calvo, D., Aguirre, L., y Calvo, C. (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 3(2), 47–60. <https://doi.org/10.46363/searching.v3i2.3>
- Carro, F. D, Caló, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. VII Jornadas de sociología. La Plata. En RIDCA. Disponible en: <http://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/4435>
- Castillo, I., y Rodriguez, J. (2022). *Estrés laboral y productividad en los colaboradores de un Gobierno Regional, Lima – 2021*. [ Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92594>
- Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos, el capital humano en las organizaciones. McGraw-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chuquicahua, W. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78832>
- Codarlupo, O. (2021). *Influencia de los conflictos laborales y la productividad, en época de pandemia en el Gobierno Regional de Piura, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67648>
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

- Cortés, P., Bedolla, M., y Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Rilco: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 7, 1–8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
- Elizalde, V. (2019). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/404?show=full>
- ESAN. (2021, mayo 26). ¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Gamonal, G. (2022). *El Gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108703>
- González Portilla, J. (2017). *Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del Servicio de Vigilancia Aérea del Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica*. [Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de: Especialista en Medicina Aeroespacial]. Repositorio Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/58824>
- Guevara Aranciaga, E. R. (2020). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014. *Revista De Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, 2(4), 20. Recuperado a partir de <https://ctscafe.pe/index.php/ctscafe/article/view/55>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%c3%a1nde%20z-%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>

- International Labour Organization. (2011). Psychosocial factors, stress, and health. En *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. <https://www.iloencyclopaedia.org/es/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/theories-of-job-stress/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health-2>
- Kitole, A., Idua, M., y Matata, K,. (2023). *Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector in Kenya: A Case of the National Treasury*. <https://www.researchgate.net/publication/370210981>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14a ed.). McGraw-Hill Education. [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Mager, F., y Galandini, S. (2020). *Ética de la Investigación: Una Guía Práctica. Política y Práctica de Oxfam*. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-reseach-ethics-practical-guide-091120-es.pdf>
- Martín, J. (2019). Los Principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa. *CEREM Global Business School* <https://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés laboral*. FC Editorial. <https://www.digitaliapublishing.com/a/37900>
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, (69), 109-119. Recuperado el 02 de julio de 2024, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602010000200007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602010000200007&lng=en&tlng=es).
- Miranda, V. (2021). *Compromiso organizacional y productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99821>

- Mitjana, L. (2019, mayo 22). *Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística*. Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Montes, H. (2021). *Clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74050>
- Morales-Rodríguez, M., y Ronquillo-Horsten, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183-192. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://www.yumpu.com/es/document/read/65746074/metodologia-de-la-investigacion-5ta-edicion>
- Noriega, B. (2023). *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/127183>
- Obando, M. (2020). Capacitación del Talento Humano y Productividad: Una Revisión Literaria. *ECA Sinergia*, 11, 166–173. [https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- OECD (2018), *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*, OECD Publishing, Paris/FEYCT, Madrid, <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022, 24 mayo). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2016, 26 abril). *Estrés laboral*. <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>
- Rojas, J. (2023). *Estrés laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón, 2022*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7768>
- Salazar, T., y Tanchiva, M. (2020). *Estrés laboral en la oficina ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas]. Repositorio UCP <http://hdl.handle.net/20.500.14503/1372>
- Santillán, K., y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227)
- Sevilla, A. (2020, junio 1). *Productividad*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Soriano, S. (2023). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Universidad Nacional de Cajamarca. <http://190.116.36.86/handle/20.500.14074/6700>
- Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Torre, W. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110318>

- Velásquez, H. (2022). *El Compromiso Laboral y su relación con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3274>
- Villano, R. (2022). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/2222>
- Villanueva, E. (2021). El 62% de los trabajadores afirma que el 2021 ha sido el año más estresante laboralmente. *RCN Radio*. <https://www.rcnradio.com/salud/el-62-de-los-trabajadores-afirma-que-el-2021-ha-sido-el-ano-mas-estresante-laboralmente>
- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- World Health Organization. [OMS]. (2022, 28 september). *Mental health at work*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-wrk>

## ANEXOS

**Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Variable 1: Estrés laboral	Hans Selye definió al estrés cómo la respuesta del organismo humano frente diversas situaciones de presión o estímulos estresantes (citado por Cortés et al., 2020).	La variable Estrés laboral se midió a través de una población de 49 trabajadores de las diferentes áreas administrativas de la institución, mediante 7 dimensiones y 18 indicadores. La técnica utilizada fue la encuesta, como instrumento el cuestionario Escala de Estrés Laboral OIT-OMS el cual consta de 25 items adaptación realizada a baremos peruanos (Suárez, 2013) y el método de medición utilizado fue la Escala de Likert.	Clima organizacional	Metas y misión de la empresa	Ordinal
				Políticas generales de la empresa	
			Estructura organizacional	Supervisión recibida por superiores	
				Cumplimiento de objetivos	
				Respeto hacia los jefes y trabajadores	
			Territorio organizacional	Privacidad de trabajo	
				Calidad del ambiente de trabajo	
				Condiciones del mobiliario para trabajo	
			Tecnología	Tecnología adecuada	
				Disposición de equipos y recursos materiales	
			Influencia del líder	Trato jefe – subordinados	
				Liderazgo del jefe	
				Personalidad, receptividad del jefe	
			Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo	
Falta de compromiso					
Presión en equipo					
Respaldo del grupo	Trabajo en equipo				
	Apoyo grupal				

Variable 2: Productividad laboral	Según lo expresado por Sevilla (2020) define a la productividad como la medida económica que se encarga de calcular la producción total de bienes y servicios por cada recurso utilizado (materia prima, capital, tiempo, trabajador etc.) en un tiempo determinado. En ese sentido la productividad laboral depende de la cantidad de producción alcanzada y el trabajo empleado.	La variable Productividad laboral se evaluó a través de una población de 49 trabajadores de las diferentes áreas administrativas de la institución, mediante 3 dimensiones y 9 indicadores. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento el cuestionario elaborado por los autores el cual constó de 16 ítems (elaboración propia) y el método de medición utilizado fue la Escala de Likert.	Eficiencia	Resultados	Ordinal
				Recursos	
				Planificación	
			Eficacia	Disponibilidad	
				Tareas o actividades	
				Cumplimiento de objetivos	
			Efectividad	Alcanzar metas	
				Aportes	
				Cumplir normas	

Nota. Extraído del trabajo de (González, 2017) , (Elizalde, 2019) y (Castillo y Rodríguez, 2022).

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS INSTRUCCIONES
<b>AUTORES</b>	Ivancevich & Matteson
<b>AÑO</b>	1989
<b>PROCEDENCIA</b>	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
<b>CONFIABILIDAD</b>	0,966, según el alfa de Cronbach
<b>APLICACIÓN</b>	Aplicación es individual, grupal y organizacional
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	Población laboral a partir de los 18 años.
<b>PARTICULARIDAD</b>	Instrumento de exploración Psicológica
<b>DURACIÓN</b>	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
<b>FINALIDAD</b>	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
<b>ESTRUCTURACIÓN</b>	La prueba consta de 7 áreas. 1 Si la condición NUNCA es fuente de estrés. 2 Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. 3 Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 4 Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés. 5 Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 6 Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. 7 Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
<b>BAREMACIÓN</b>	Adaptación a baremos peruanos por Suárez (2013).

Nota. Tomado de (Elizalde, 2019)

### Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	items	Nunca	Raras veces	Ocasionalme	Algunas	Frecuenteme	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							

15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

¡Muchas gracias por su participación!

## Cuestionario de Productividad laboral

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de Empresas del SUBE de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI ( ) NO ( ) **doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título **“Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024”** Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Los servidores actúan adecuadamente para alcanzar de manera oportuna resultados positivos.					
2. Los colaboradores de la entidad aplican habilidades y conocimientos necesarios para la ejecución de sus funciones.					
3. La institución provee recursos financieros y materiales para el logro de objetivos.					
4. La entidad hace uso correcto de los recursos otorgados por el estado para el cumplimiento de metas.					
5. El personal de la institución planifica adecuadamente la ejecución de sus actividades.					
6. El personal de la institución entrega la tarea asignada cumpliendo con la programación.					
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>					
7. La entidad resuelve de manera inmediata y eficaz los inconvenientes que se presentan.					
8. Las autoridades de la institución han establecido objetivos que se reflejan en metas específicas.					
9. El personal prioriza las tareas más importantes para el desarrollo inmediato.					
10. Los servidores presentan las tareas asignadas de manera correcta.					

11. La institución realiza la evaluación de logros de objetivos y metas asignadas a los trabajadores.					
12. La institución evalúa la carga laboral y el tiempo empleado para cumplir con los requisitos del trabajo.					
<b>Dimensión 3: Efectividad</b>					
13. La institución cuenta con suficiente autoridad y facultad para tomar decisiones que sean importantes para el cumplimiento de metas.					
14. El personal de la institución aporta soluciones efectivas ante situaciones complicadas en la realización de actividades.					
15. El personal de la institución opera acorde con los requerimientos técnicos y profesionales.					
16. Los servidores respetan la normativa institucional.					

¡Muchas gracias por su participación!

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Productividad laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Dra. Carla Angélica Reyes Reyes
Número de documento de identidad:	17435695
Grado profesional:	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Área de experiencia profesional:	Directora de Escuela de Administración
Institución laboral:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional:	09 años
Experiencia en investigación:	Docente RENACYT

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

#### 3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Productividad laboral
Autores:	Llatas Flores, Miriam del Carmen Ynoquio Davila, Erick Efrain
Procedencia:	Cutervo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ( )
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2023
Significación:	La variable productividad laboral, contiene 03 dimensiones, 09 indicadores, 16 ítem.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 2:** Según lo expresado por Sevilla (2020) la productividad se define como la medida económica que se encarga de calcular la cantidad de bienes y servicios producidos por cada recurso utilizado (materia prima, capital, tiempo, trabajador etc.) en un tiempo determinado. En ese sentido la productividad laboral depende de la cantidad de producción alcanzada y el trabajo empleado.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Productividad laboral	Eficiencia	Koontz et al. 2012 indican que la eficiencia se refiere a lograr los objetivos trazados utilizando el mínimo de los recursos.
	Eficacia	Koontz et al. 2012 manifiestan que la eficacia es la capacidad para lograr los objetivos con efectividad y eficiencia.
	Efectividad	Koontz et al. 2012 señalan que la efectividad se refiere a alcanzar los objetivos propuestos.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de productividad laboral”, elaborado por Llatas Flores Miriam del Carmen e Ynoquio Davila Erick Efrain en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>Claridad</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variable del instrumento: Productividad laboral

#### Dimensiones del instrumento

#### Primera dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel eficiencia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Resultados	1. Los servidores actúan adecuadamente para alcanzar de manera oportuna resultados positivos.	4	4	4	
	2. Los colaboradores de la entidad aplican habilidades y conocimientos necesarios para la ejecución de sus funciones.	4	4	4	

Recursos	3. La institución provee recursos financieros y materiales para el logro de objetivos.	4	4	4	
	4. La entidad hace uso correcto de los recursos otorgados por el estado para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Planificación	5. El personal de la institución planifica adecuadamente la ejecución de sus actividades.	4	4	4	
	6. El personal de la institución entrega la tarea asignada cumpliendo con la programación.	4	4	4	

**Segunda dimensión: Eficacia**

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel eficacia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Disponibilidad	7. La entidad resuelve de manera inmediata y eficaz los inconvenientes que se presentan.	4	4	4	
	8. Las autoridades de la institución han establecido objetivos que se reflejan en metas específicas.	4	4	4	
Tareas o actividades	9. El personal prioriza las tareas más importantes para el desarrollo inmediato.	4	4	4	
	10. Los servidores presentan las tareas asignadas de manera correcta.	4	4	4	

Cumplimiento de objetivos	11. La institución realiza la evaluación de logros de objetivos y metas asignadas a los trabajadores.	4	4	4	
	12. La institución evalúa la carga laboral y el tiempo empleado para cumplir con los requisitos del trabajo.	4	4	4	

**Tercera dimensión: Efectividad**

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel efectividad en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Alcanzar metas	13. La institución cuenta con suficiente autoridad y facultad para tomar decisiones que sean importantes para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Aportes	14. El personal de la institución aporta soluciones efectivas ante situaciones complicadas en la realización de actividades.	4	4	4	
Cumplir normas	15. El personal de la institución opera acorde con los requerimientos técnicos y profesionales.	4	4	4	
	16. Los servidores respetan la normativa institucional.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 17435695

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Productividad laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Mg. Lenin Fernández Vásquez
Número de documento de identidad:	77687090
Grado profesional:	Maestría en Gestión del Talento Humano
Área de experiencia profesional:	Coordinador de desarrollo y selección
Institución laboral:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional:	09 años
Experiencia en investigación:	Si

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

### 3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Productividad laboral
Autores:	Llatas Flores, Miriam del Carmen Ynoquio Davila, Erick Efrain
Procedencia:	Cutervo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ( )
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2023
Significación:	La variable productividad laboral, contiene 03 dimensiones, 09 indicadores, 16 ítem.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 2:** Según lo expresado por Sevilla (2020) la productividad se define como la medida económica que se encarga de calcular la cantidad de bienes y servicios producidos por cada recurso utilizado (materia prima, capital, tiempo, trabajador etc.) en un tiempo determinado. En ese sentido la productividad laboral depende de la cantidad de producción alcanzada y el trabajo empleado.

<b>Instrumento</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
Productividad laboral	Eficiencia	Koontz et al. 2012 indican que la eficiencia se refiere a lograr los objetivos trazados utilizando el mínimo de los recursos.
	Eficacia	Koontz et al. 2012 manifiestan que la eficacia es la capacidad para lograr los objetivos con efectividad y eficiencia.
	Efectividad	Koontz et al. 2012 señalan que la efectividad se refiere a alcanzar los objetivos propuestos.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de productividad laboral”, elaborado por Llatas Flores Miriam del Carmen e Ynoquio Davila Erick Efrain en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>Claridad</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variable del instrumento: Productividad laboral

#### Dimensiones del instrumento

##### Primera dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel eficiencia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Resultados	1. Los servidores actúan adecuadamente para alcanzar de manera oportuna resultados positivos.	4	4	4	
	2. Los colaboradores de la entidad aplican habilidades y conocimientos necesarios para la ejecución de sus funciones.	4	4	4	

Recursos	3. La institución provee recursos financieros y materiales para el logro de objetivos.	4	4	4	
	4. La entidad hace uso correcto de los recursos otorgados por el estado para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Planificación	5. El personal de la institución planifica adecuadamente la ejecución de sus actividades.	4	4	4	
	6. El personal de la institución entrega la tarea asignada cumpliendo con la programación.	4	4	4	

**Segunda dimensión: Eficacia**

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel eficacia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Disponibilidad	7. La entidad resuelve de manera inmediata y eficaz los inconvenientes que se presentan.	4	4	4	
	8. Las autoridades de la institución han establecido objetivos que se reflejan en metas específicas.	4	4	4	
Tareas o actividades	9. El personal prioriza las tareas más importantes para el desarrollo inmediato.	4	4	4	
	10. Los servidores presentan las tareas asignadas de manera correcta.	4	4	4	

Cumplimiento de objetivos	11. La institución realiza la evaluación de logros de objetivos y metas asignadas a los trabajadores.	4	4	4	
	12. La institución evalúa la carga laboral y el tiempo empleado para cumplir con los requisitos del trabajo.	4	4	4	

**Tercera dimensión: Efectividad**

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel efectividad en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Alcanzar metas	13. La institución cuenta con suficiente autoridad y facultad para tomar decisiones que sean importantes para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Aportes	14. El personal de la institución aporta soluciones efectivas ante situaciones complicadas en la realización de actividades.	4	4	4	
Cumplir normas	15. El personal de la institución opera acorde con los requerimientos técnicos y profesionales.	4	4	4	
	16. Los servidores respetan la normativa institucional.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI  
 77687090

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Productividad laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones
Número de documento de identidad:	77350466
Grado profesional:	Maestro en Investigación y Docencia Universitaria
Área de experiencia profesional:	Docente Investigador – Responsable CAIC
Institución laboral:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional:	03
Experiencia en investigación:	03

#### Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

#### 3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Productividad laboral
Autores:	Llatas Flores, Miriam del Carmen Ynoquio Davila, Erick Efrain
Procedencia:	Cutervo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ( )
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2023
Significación:	La variable productividad laboral, contiene 03 dimensiones, 09 indicadores, 16 ítem.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 2:** Según lo expresado por Sevilla (2020) la productividad se define como la medida económica que se encarga de calcular la cantidad de bienes y servicios producidos por cada recurso utilizado (materia prima, capital, tiempo, trabajador etc.) en un tiempo determinado. En ese sentido la productividad laboral depende de la cantidad de producción alcanzada y el trabajo empleado.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Productividad laboral	Eficiencia	Koontz et al. 2012 indican que la eficiencia se refiere a lograr los objetivos trazados utilizando el mínimo de los recursos.
	Eficacia	Koontz et al. 2012 manifiestan que la eficacia es la capacidad para lograr los objetivos con efectividad y eficiencia.
	Efectividad	Koontz et al. 2012 señalan que la efectividad se refiere a alcanzar los objetivos propuestos.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de productividad laboral”, elaborado por Llatas Flores Miriam del Carmen e Ynoquio Davila Erick Efrain en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>Claridad</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variable del instrumento: Productividad laboral

#### Dimensiones del instrumento

#### Primera dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel eficiencia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Resultados	1. Los servidores actúan adecuadamente para alcanzar de manera oportuna resultados positivos.	4	4	4	
	2. Los colaboradores de la entidad aplican habilidades y conocimientos necesarios para la ejecución de sus funciones.	4	4	4	

Recursos	3. La institución provee recursos financieros y materiales para el logro de objetivos.	4	4	4	
	4. La entidad hace uso correcto de los recursos otorgados por el estado para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Planificación	5. El personal de la institución planifica adecuadamente la ejecución de sus actividades.	4	4	4	
	6. El personal de la institución entrega la tarea asignada cumpliendo con la programación.	4	4	4	

**Segunda dimensión: Eficacia**

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel eficacia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Disponibilidad	7. La entidad resuelve de manera inmediata y eficaz los inconvenientes que se presentan.	4	4	4	
	8. Las autoridades de la institución han establecido objetivos que se reflejan en metas específicas.	4	4	4	
Tareas o actividades	9. El personal prioriza las tareas más importantes para el desarrollo inmediato.	4	4	4	
	10. Los servidores presentan las tareas asignadas de manera correcta.	4	4	4	

Cumplimiento de objetivos	11. La institución realiza la evaluación de logros de objetivos y metas asignadas a los trabajadores.	4	4	4	
	12. La institución evalúa la carga laboral y el tiempo empleado para cumplir con los requisitos del trabajo.	4	4	4	

**Tercera dimensión: Efectividad**

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel efectividad en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Cutervo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Alcanzar metas	13. La institución cuenta con suficiente autoridad y facultad para tomar decisiones que sean importantes para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Aportes	14. El personal de la institución aporta soluciones efectivas ante situaciones complicadas en la realización de actividades.	4	4	4	
Cumplir normas	15. El personal de la institución opera acorde con los requerimientos técnicos y profesionales.	4	4	4	
	16. Los servidores respetan la normativa institucional.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 77350466

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Variable 2: Productividad laboral

Muestra: 20 colaboradores

N°	Eficiencia						Eficacia						Efectividad			
	Items						Items						Items			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4
5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4
10	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
11	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
13	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	1	4	4	4	4
16	5	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4
17	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
20	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4

### → Escala: Alfa de Cronbach - Productividad laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	16

## **Anexo 5. Consentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024.

Investigadores: Llatas Flores Miriam del Carmen e Ynoquio Davila Erick Efrain.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024”, cuyo objetivo es Encontrar la correlación del estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de la carrera profesional de Administración de Empresas, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución en estudio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el estrés se relaciona con la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores: Llatas Flores Miriam del Carmen, email: mcllatasf@ucvvirtual.edu.pe, Ynoquio Davila Erick Efrain, email: eynoquiod@ucvvirtual.edu.pe y Docentes asesores: Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez, email: jdanielp@ucvvirtual.edu.pe y Dra. Jenny Martha Quispe López, email: jmquispel@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

# Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
es.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&io=2438456058&ro=103&u=1088032488

feedback studio MIRIAM DEL CARMEN LLATAS FLORES | Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024

Resumen de coincidencias 17 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	Entregado a Universidad...	3 %
4	Entregado a Higher Ed...	1 %
5	vslip.info	<1 %
6	Entregado a uncedu	<1 %
7	repositorio.untumbes.e...	<1 %
8	moam.info	<1 %
9	renati.sunedu.gob.pe	<1 %
10	issuu.com	<1 %
11	es.scribd.com	<1 %

Página: 1 de 38 | Número de palabras: 11165 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

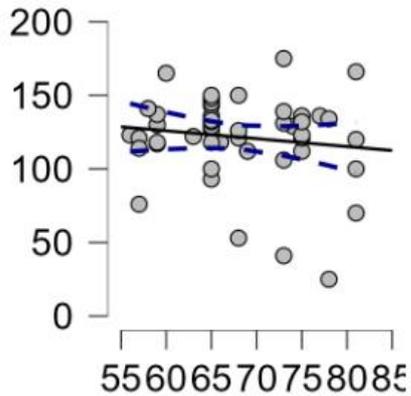
18°C Nublado | 12:21 | 26/08/2024

Universidad César Vallejo  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024  
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración  
AUTORES:  
Lilien Flores, Mirem del Carrizco  
Yosqaid Daulta, Erick Echarri  
ASESORES:  
Dr. Daniel Pérez, Jorge Asquith  
Dra. Dhaney López, Jenny Maestre  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de Organizaciones  
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento  
CHICLAYO - PERU  
2024

## Anexo 7. Análisis complementario

### Prueba de normalidad

En el gráfico, se observa que los puntos no siguen una tendencia lineal y están dispersos en relación con la línea principal. Por lo tanto, los datos no representan una distribución normal y se procedió a aplicar la prueba bivariada de Spearman para los análisis de correlación.



	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Estrés laboral	0.921	49	<b>0.020</b>
V2: Productividad laboral	0.933	49	<b>0.015</b>

*Nota.* Prueba de normalidad

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo,  identificado con DNI , en mi calidad de , del área de  de la  con R.U.C N° , ubicada en la ciudad de Cutervo.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Miriam del Carmen Llatas Flores, Identificada con DNI N° 74433903 y al señor Erick Efrain Ynoquio Davila identificado con DNI N° 41499165, de la carrera profesional de Administración de Empresas, para que utilicen la siguiente información de la empresa: Información general de la institución que requiera con la finalidad de que puedan desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Proyecto de Investigación, ( ) Trabajo de Investigación ( x ) Tesis para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( x ) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

( ) Mencionar el nombre de la empresa.

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

---

Firma del Estudiante  
DNI: 74433903

---

Firma del Estudiante  
DNI: 41499165

## Anexo 8. Otras evidencias

### Tabla de matriz de consistencia

**Título: Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Cutervo, 2024**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p><b>Pregunta general:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024?</p> <p><b>Preguntas específicas:</b></p> <p>¿Cuál es la escala del estrés laboral en el personal?</p> <p>¿Cuál es la escala de productividad laboral en el personal?</p> <p>¿Cuál es la correlación del clima organizacional y la productividad del personal?</p> <p>¿Cuál es la correlación la estructura organizacional y la productividad del personal?</p> <p>¿Cuál es la correlación del territorio organizacional y la productividad del personal?</p> <p>¿Cómo se correlaciona la tecnología y la productividad del personal?</p> <p>¿Cuál es la correlación de la influencia del líder y la productividad del personal?</p> <p>¿Cómo se correlaciona la falta de cohesión y la productividad del personal?</p> <p>¿Cómo se relaciona el respaldo del grupo y la productividad del personal?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Encontrar la correlación del estrés y la productividad laboral en el personal de una institución pública en el distrito de Cutervo, 2024</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1) Identificar la escala del estrés del personal.</p> <p>2) Identificar la escala de productividad laboral del personal.</p> <p>3) Determinar la correlación del clima organizacional y la productividad del personal.</p> <p>4) Reconocer la correlación de la estructura organizacional y la productividad del personal.</p> <p>5) Establecer la correlación del territorio organizacional y la productividad del personal.</p> <p>6) Analizar la correlación de la tecnología y la productividad del personal.</p> <p>7) Establecer la correlación de la influencia del líder y la productividad del personal.</p> <p>8) Reconocer la correlación de la falta de cohesión y la productividad del personal.</p> <p>9) Analizar la relación del respaldo del grupo y la productividad del personal.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Ha: Si existe correlación del estrés y productividad laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Cutervo, 2024.</p> <p>Ho: No existe correlación del estrés y productividad laboral de los empleados en una institución pública del distrito de Cutervo, 2024.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal</p> <p><b>Población:</b> 49 trabajadores.</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta/ Cuestionario</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Estadística descriptiva simple (tablas y figuras de frecuencias y porcentajes) Estadística inferencial. Rho Spearman</p>