



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Productividad y carga laboral en las fiscalías de la provincia de La
Convención, Cusco - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Ynoñan Martino, Jenny Karina (ORCID: 0000-0002-8776-055X)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallan, Ivo Martin (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres por brindarme todo el apoyo para culminar con éxitos mis objetivos.

Jenny Karina

Agradecimiento

A mis amigos por las palabras de motivación para cumplir mis objetivos.

La autora

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables, operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV.RESULTADOS	28
V.DISCUSIÓN	32
VI.CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco- 2022.....	28
Tabla 2.	Nivel de carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco- 2022.....	28
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	29
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco-2022.....	29
Tabla 5.	Relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco-2022.....	30

Índice de figura

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la productividad y la carga laboral... 31

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, cuya población y muestra fue de 51 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los principales resultados determinaron que el nivel de productividad, fue medio en 43 %, bajo en 33 % y alto en 24 %; la carga laboral, fue medio en 57 %, bajo en 25 % y alto en 18 %, teniendo como conclusión principal que existe relación significativa entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,980 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 96.04 % de la productividad influye en la carga laboral.

Palabras clave: Productividad, capacitación, colaborador

Abstract

The research aimed to determine the relationship between the embezzlement of funds and the satisfaction of the external user of a public hospital in Amazonas. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 4500 users and the sample was 233. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of embezzlement was medium in 64%, low in 23% and high in 13%; external user satisfaction was medium in 76%, low in 15% and high in 9%. Concluding that there is a significant relationship between the misappropriation of funds and the satisfaction of the external user of a public hospital in Amazonas, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.979 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000. (p-value ≤ 0.01); furthermore, only 95.84% of embezzlement influences external user satisfaction.

Keywords: Embezzlement, satisfaction, user.

I. INTRODUCCIÓN

Las distintas organizaciones gubernamentales a nivel internacional operan bajo el cumplimiento de una serie de normativas que se han establecido para regular el adecuado desenvolvimiento de los colaboradores o funcionarios públicos, es así que cada acción, proceso o actividad que se realice está debidamente parametrizado, con el propósito de salvaguardar los fondos estatales, así como para que no se vulneren los derechos y deberes de los pobladores. El cumplimiento de estos procesos en las entidades es clave para que cada acción se efectúe razonablemente, y se logren atender los requerimientos colectivos, tal es el caso de los Ministerios Públicos Latinoamericanos, los cuales regulan su accionar de acuerdo a procesos administrativos estandarizados, los cuales son claves para atender y solucionar problemáticas sociales (Montoya, 2019, p.3).

En el Perú, el Ministerio Público se constituye como una institución constitucionalmente autónoma al servicio social, a través del cual se administra justicia, defendiendo la legalidad, y los intereses gubernamentales, asimismo, es un organismo que ante la existencia de los diversos procesos judiciales representa a la sociedad, de esta manera su adecuado desenvolvimiento asegura la protección de los derechos de los pobladores, el estado peruano ha implementado un conjunto de políticas, estándares y normas administrativas que orientan el proceder de la institución ante situaciones y casos de su competencia, de tal modo, que se logre satisfacer las necesidades de las personas generando bienestar y contribución al desarrollo nacional. El estado peruano con la finalidad de mejorar el nivel productivo de las instituciones y funcionarios públicos viene modernizando los procesos administrativos institucionales, pero a pesar de ello, es preocupante que, en algunas entidades estatales, aún siguen existiendo deficiencias en el desarrollo de las acciones y procesos organizacionales, los cuales son muy engorrosos y dificultan la productividad de los funcionarios públicos (Barro, 2020, p.1).

En lo concerniente a la problemática local, en lo que respecta al Ministerio Público de La Convención, después de haber realizado el análisis respectivo, se identificó que los colaboradores se encuentran afectados por

diferentes elementos y situaciones que impiden la obtención de un nivel de productividad óptimo de acuerdo a las asignaciones realizadas, dentro de los cuales se identificaron como causas el liderazgo inadecuado de los funcionarios designados como jefes de área, los cuales generalmente son rotativos y utilizan la comunicación de manera eficiente para transmitir las ideas y los requerimientos respectivos para ser desarrollados por cada uno de ellos; asimismo, se identificó que no existe una congruencia entre los valores personales de cada colaborador y la cultura organizacional y tampoco existen procedimientos estratégicos que permita la integración eficiente de estos elementos para propiciar un entorno positivo para la realización de sus funciones, seguidamente se encontró que la entidad no ejecuta capacitaciones a su fuerza laboral para actualizar sus aptitudes y habilidades, asimismo, se conoció que existe una gran cantidad de colaboradores que se encuentran en puestos ajenos a su especialidad, lo cual facilita la presencia de bajos niveles de productividad laboral, el cual impide además el logro de las metas establecidas.

Seguidamente se ha formulado el **problema general** ¿Cuál es la relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022?, ¿Cuál es el nivel de carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022? y ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022?

La investigación se justificó **por conveniencia**, porque se pretendió brindar una alternativa de solución para poder contribuir a solucionar la problemática encontrada, asimismo tuvo **relevancia social**, porque permitió contar con instituciones eficientes para brindar una adecuada prestación de servicios, con atenciones oportunas a las personas, mejorando así la percepción de la población acerca de ellas, en cuanto a su **valor teórico**, contribuirá con un aporte valioso para la comunidad científica, justificando teóricamente cada tema que se aborda en el estudio los cuales se describieron conceptualmente. Respecto a las **implicancias**

prácticas, se brindaron a la institución un diagnóstico para que mejore las condiciones de los colaboradores con el objetivo de aumentar la productividad, cuya **utilidad metodológica**, debido a que se consideró la utilización del método descriptivo manteniendo un enfoque cuantitativo, el cual hará posible responder a cada uno de los objetivos establecidos en función a la problemática identificada, de modo que los resultados ayudaron a solucionar el problema.

También se ha formulado como **objetivo general**: Determinar la relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Analizar el nivel de carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Establecer la relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Como **hipótesis general**: H_0 : Existe relación significativa entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Como **hipótesis específicas**: H_1 : El nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022, es alto. H_2 : El nivel de carga laboral en las provincias de La Convención, Cusco - 2022, es alto. H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los temas de estudio fueron abordados desde los diversos campos, a **nivel internacional**, se consideró el estudio a Ocampo et al. (2019), en su estudio básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 63 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, cuando se hace referencia a la normatividad respecto a la implementación de las funciones y el rol en los incentivos, a su vez, también se debe tomar en cuenta la diversidad de problemas que son expresados por parte de los investigadores respecto a las demandas y las condiciones laborales que se encontraron. Asimismo, se han encontrado un rompimiento respecto a las funciones especificadas dentro de las figuras, puesto que los puestos son diferentes, es decir, docentes, investigadores, técnicos, académicos, etc., Es por ello que las expectativas alrededor de las actividades que se ejecutan y desempeñan han contemplado las tareas en todos los ámbitos en donde se pueda asignar un puntaje respecto a los programas de incentivo.

De igual manera se consideró a Castilla et al. (2021), cuyo estudio fue básico, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 47 docentes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron al determinar la existencia de una relación correlativa positiva alta (0,865), tomando esto como una importancia respecto a la identificación de las situaciones laborales que generan una sobrecarga laboral dentro de los establecimientos y el impacto que genera en la Cv de los docentes tanto de enseñanza media como aquellos que enseñan en Universidad, a su vez, también se observa la interferencia respecto a la vida personal y social y la aparición de patologías en la salud física y mental, puesto que generan impactos prolongados en el tiempo. No existe diferencia respecto a los países, puesto que en diversidad de investigaciones a lo largo de todo el mundo se observa la susceptibilidad de las personas a los efectos de la sobrecarga laboral.

Además, se incluyó a Jaimes et al. (2018), su publicación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 39 pymes, la técnica

la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, con respecto a la productividad laboral resulta vital seguir aportando al aumento de conocimiento, puesto que esta productividad resulta afectada por diversidad de factores que se encuentran relacionados con las propias condiciones de determinadas regiones o países y a su vez, también debe considerarse el sector donde se realizan los análisis, por lo cual, es necesario desarrollar una planificación estratégica que permite determinar cada una de las actividades de capacitación para ser impartidas en el personal de acuerdo al área donde ellos se encuentran, de modo que el aprendizaje sea significativo y se vea reflejado en la productividad de cada uno de las responsabilidades asignadas.

Para el ámbito **nivel nacional** se citaron a Calderón et al. (2018), en su recurso digital de tipología básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 173 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, con respecto a los resultados obtenidos del primer estudio realizado, respecto a la evaluación psicomotriz del ECT en trabajadores de nuestro país se consideró necesario generar una réplica respecto a la estructura interna del ECT, todo esto orientado a la unidimensionalidad de la puntuación, puesto que se encontró que los ítems son homogéneos en representación al constructor por lo que la equivalencia fue satisfactoria entre hombres y mujeres. A su vez, el tipo de contrato no tuvo mayor impacto en comparación con las otras variables, pero puesto que no fue estadísticamente significativo, este resultado no permitió que se vincule con la literatura obtenida.

Por ello se citaron a Asencios y Pereyra (2019), en su estudio básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, no ha sido posible establecer una relación estadística entre las variables, debido a que no se ha identificado dependencia entre una o la otra, sin embargo, permitió establecer que los colaboradores se encuentran sobrecargados laboralmente dentro de la institución, el cual se debe al incremento de demanda en cuanto al entrega de los servicios según

temporadas, sin embargo, esto no representa un problema para su productividad o su satisfacción en el trabajo, debido a que cada uno de ellos se encuentran acostumbrados pues la entidad reconoce estos esfuerzos de manera monetaria el cual se ve reflejado en sus pagos mensuales, por lo cual, en 90% de los colaboradores mencionado encontrarse satisfechos dentro de su puesto de trabajo, además, la entidad mencionó que está obteniendo el nivel de productividad planificado.

Por lo cual se citaron a Delgado et al. (2020) realizaron un aporte de tipología básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 98 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, posterior a la investigación realizada se ha establecido la existencia de una correlación positiva entre los temas abordados con un coeficiente de Spearman igual a 0.867 y una sig. de 000, a su vez, se ha observado una predominación en los niveles medios y altos respecto a la variable de estrés laboral, así como una categoría regular en cuanto al nivel de desempeño laboral.

Para el **nivel local**, se citaron a Marrufo y Pacherez (2020), su investigación fue básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 105 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, de la investigación realizada se ha podido determinar que existe una correlación entre los temas de estudio pues el valor correlativo de Spearman alcanzado fue un coeficiente equivalente a 0.995, interpretándose de esta forma como una relación que se enmarca dentro del campo positivo alto, además el p – valúe fue inferior a 0.05, es por ello que se ha determinado que el nivel de rendimiento laboral por parte de los colaboradores es regular, demostrando de esta manera que los colaboradores no se encuentran cumpliendo de manera eficaz con las funciones encomendadas. Sumado a ella la falta de motivación y aquellos líderes que promuevan cambios han impedido que los colaboradores nombrados se encuentren preparados para las nuevas innovaciones y asuman nuevos retos.

También, se citó a Lozano (2021), en su investigación básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 32 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, del cálculo del coeficiente Pearson se obtuvo una valoración igual a 0.905, motivo por el cual se ha determinado la presencia de una incidencia significativa y positiva respecto a los temas, el mismo que permitió además de establecer la importancia de capacitar a los colaboradores acerca del despliegue de sus funciones y roles encomendados para mejorar el nivel de productividad, teniendo en cuenta que cuando éstos cuenta con los elementos tangibles e intangibles necesarios para llevar a cabo sus actividades, logrará obtener resultados satisfactorios que beneficiarán no solamente de manera unipersonal, sino que además beneficiar a la mejora de la competitividad organizacional en su conjunto.

Finalmente se citaron a Castro y Delgado (2020), su tesis fue básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 70 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, de acuerdo a la data obtenida de la recopilación de información se determinó que existe una aceptable gestión del personal y buen nivel de desempeño de los colaboradores, concordando que a una mejor gestión del personal se obtendrá los resultados esperados de parte de la fuerza laboral, esto dado a que se obtuvo un valor correlacional de Spearman igual a 0.832 el cual permitió indicar que la relación existente es positiva alta. Respecto a la dimensión del conocimiento de la gestión, los colaboradores reconocen que esta institución fortalece los conocimientos técnicos y genera la ampliación de los mismos para el despliegue eficiente de las funciones.

En cuanto a la variable **productividad**, de acorde con lo señalado por la Ley N° 728 (1997), son aquellas actividades que fomentan la capacitación y la formación laboral por parte de los trabajadores como un mecanismo orientado a la mejora de los ingresos y a la productividad en sus labores. (p. 05) El objetivo que persigue la variable en cuestión es valorar la eficiencia respecto al uso de las capacidades internas y contrastar la forma en cómo los colaboradores emplean los recursos disponibles,

entendiéndose por eficiencia a la optimización de los materiales, es decir, mientras menos recursos se utilicen para producir una cantidad similar mayor será el grado de productividad y de esta manera obtendrá los resultados esperados. A su vez fue definida por Ríos, et al. (2015), como aquel rendimiento que es generado por el buen desempeño de los empleados dentro de una entidad, permitiéndoles el logro de metas y objetivos que son planteados dentro del corto y largo plazo. A su vez, se demuestra la eficiencia con la que se hace uso de los recursos disponibles con la finalidad de generar resultados positivos de acuerdo con los propósitos preestablecidos. La variable en cuestión representa un factor clave para determinar el auge y crecimiento de una institución, de manera independiente, así ésta posee como finalidad la obtención de fines dinerarios o sociales, pues permite que el ente se establezca en el mercado por un lapso de tiempo indefinido y se organicen adecuadamente los recursos para atender las necesidades y deseos de la población; por lo tanto, es válido afirmar que la productividad representa un elemento clave para garantizar la obtención de los resultados.

De igual manera, Gonzales (2016) entiende a esta primera variable como el desempeño óptimo que muestra el profesional en su respectivo puesto de trabajo el cual está orientado hacia la optimización de los recursos internos y hacia la consecución de los objetivos trazados inicialmente por la institución. Los resultados que alcance la fuerza laboral dentro de la institución están sujetos a diversos factores los cuales están asociados al campo interno y externo, por ejemplo, este primer aspecto abarca la disponibilidad de los recursos, la adecuada comunicación interna, el liderazgo eficiente, clima laboral positivo, autonomía de trabajador para tomar decisiones, entre otros.

Además, Pujol y Dabos (2018), lo señalan como el resultado eficiente del buen desenvolvimiento laboral por parte de los colaboradores que denotan un óptimo uso de todos los recursos disponibles que posee la organización. Cabe mencionar que se puede medir en concordancia al periodo y a través de ella se puede conocer la capacidad con la que cuenta un sistema para elaborar productos y de esta manera se puedan generar 1° que los recursos

han sido usados de una manera adecuada durante el proceso o el procedimiento, teniendo en cuenta que el recurso más importante para la productividad es la gestión del talento humano, las cuales estos tomarán las riendas de la entidad y poder mejorar y acelerar la producción para que esto pueda ser sostenible propuestos durante el año fiscal.

Según Chase et al. (2013), la productividad laboral es conseguir cumplir las metas propuestas por una entidad, procediendo a medir la eficiencia de un equipo de trabajo, de lo que es capaz y como desarrolla el proceso de su misión. De tal manera que productividad es conseguir el buen margen de posibilidad de alcanzar una oportunidad de hacer méritos frente a los demás, que están atrás por querer ganarse tu lugar, porque existe la competencia, pero solo tú sabes lo que eres capaz de conducir, para obtener el puesto de ser un trabajador eficiente y transparente. Asimismo, la productividad se refiere a la relación que existe entre la entidad y el talento humano, la cual se obtiene mediante la evaluación rigurosa acerca de los recursos que sean utilizados para finiquitar las metas, por lo tanto, se puede decir que es un indicador que permite determinar la eficiencia operativa. En ese contexto Gonzales et al (2021) define que la productividad laboral es como parte de una fórmula matemática donde ante la existencia de sus factores puede medir la eficiencia de un equipo de trabajo, o del trabajo de la organización, porque la productividad responde al buen resultado que se está obteniendo, de que su esfuerzo y empeño laboral genere rentabilidad en los bienes y servicios que ofrece, además es medir la capacidad del personal que ejerces para asumir retos y responsabilidad de conseguir alcanzar metas y objetivos. Además para poder mejorar la productividad en las entidades públicas y ésta se pueda desempeñar de manera importante, medir, la cual se enfocará en algunos factores importantes que ayudarán: relevar los trabajos, es decir colaboradores tienen que estar comprometidos con la entidad, incorporar nuevas tecnologías; esto ayudará a actualizar los procedimientos y sistematizar la productividad, sea más factible; invertir en capacitaciones y talleres para los colaboradores La cual ayudará que estos tengan

conocimientos actualizados y puedan tomar decisiones positivas ante cualquier problemática que puede existir.

De acuerdo a Reina (2016), la productividad laboral es que tus trabajadores den resultado a la misión encargada, donde cuenten con un líder que les conduzca a cumplir sus metas, para que la productividad se regenere significativamente, ante medidas y técnicas, donde esto conduce al rendimiento laboral, así mismo el compromiso y la responsabilidad de reclutar a un personal con análisis y evaluación de pasar la prueba, para compensar de asumir responsabilidad de cumplir las indicaciones de la empresa, porque va a depender del tipo de persona para conducir al camino del éxito y desarrollo. Asimismo existen causas de la baja productividad que puede existir en la entidad, es decir es necesario estar al tanto de los procedimientos y factores que influyen en la entidad, que a continuación se menciona algunas causas de la baja productividad, que la persona encargada de monitorear los procedimientos no conozca o no tenga la capacidad de hacerlo y resulte obsoleto, teniendo en cuenta que la tecnología es un aliado muy importante, insatisfacción de los colaboradores, colaboradores con falta de conocimiento para cada puesto, y la falta de comunicación interpersonal.

Como también el autor García (2011) sostuvo que la productividad laboral depende en gran medida de la forma en cómo está organizada la empresa para obtener los resultados previstos, donde esté pendiente del cuidado y manejo del personal a cargo, para medir el nivel de cumplimiento y su eficiencia de cómo responde a su misión indicada, lo cual se va midiendo por factores de formar una fórmula, para tener un porcentaje adecuado y saber cómo se ubica tu productividad laboral dentro de tu empresa. Asimismo, la productividad es una gran herramienta que tenemos las entidades públicas para todos los colaboradores y los procedimientos y de esta manera lograr determinar objetivos en lo que queremos mejorar y plantear alternativas para poder lograrlo, es importante que se tenga conocimiento detallado sobre los colaboradores, recursos y productos que funcione en una entidad, para poder seleccionar los indicadores correctos.

Según Alva y Juárez (2014), la productividad laboral está en concordancia de medir el rendimiento laboral, para saber si es rentable seguir contando con la prestación de su servicio, o si es necesario cambiar de personal, al mismo tiempo la productividad laboral cuenta con una fórmula estadística de medir el nivel de eficiencia de sus trabajadores, hasta donde son capaces de demostrar el rendimiento a sus habilidades y sus capacidades, es valorar el esfuerzo que se comprometen por hacer crecer a una empresa, por lo cual ellos son responsables de conseguir que se ubique en una nueva línea de demanda. Asimismo para poder mejorar la productividad es clave mejorar el nivel de vida de cada colaborador de la entidad, la cual va a repercutir en su potencial e incrementar la satisfacción y beneficiar el clima laboral, y esto generará que la entidad pueda obtener los resultados y que sea sostenible en el tiempo, y de esta forma incentivar al colaborador para que pueda sentirse comprometido, asumiendo la responsabilidades para poder tomar decisiones en pos del bien de la entidad, la cual tiene que seguir lineamientos y estándares emitidos que ayudarán a mejorar los procedimientos.

Mientras los autores Fernández (2013) manifestaron que la productividad laboral no solo se trata del nivel de capacidad que tengas, sino cuanto tiempo puedas rendir frente a una misión, además que tan eficiente eres de demostrar en conseguir responder una misión con los materiales medibles, son tantos aspectos, que se puede manejar, para lograr la eficiencia en una empresa, sugiriendo que deben estar al pendiente de cada movimiento y avance que demuestran por cada misión, y esto es lo que va llevar a que estén dados por conseguir que la productividad tenga un mejor nivel de eficiencia de su rendimiento laboral. Cabe mencionar que la tecnología es el factor quizás más importante, la cual determina la productividad de una entidad, con ésta se pueden automatizar los procedimientos con lo que se podrían alcanzar niveles más altos, al mismo tiempo que los procedimientos y los servicios serán de mayor calidad la cual se habla de tecnología y tiene el entendimiento de gestionar y controlar todos los datos que arrojan estos procedimientos y actividades con respecto a la entidad,

es decir las tecnologías no inciden en la productividad de los factores, procesos de transformación en las economías y en las entidades.

En cambio, el autor Gonzales (2016) sostiene que en su propio contexto de que la productividad laboral, se puede medir en cualquier momento, según los resultados que arrojan a tiempo indicado, según las metas encargadas, donde cada uno asume una responsabilidad de cada cargo, donde pasa a otro equipo que continúe de conseguir un empaquetado final, donde todo es un proceso productivo para conseguir el alcance de las metas o hacer posible de la misión que ofrece por su servicio. Según los autores Ríos, et al. (2015) describió que la productividad laboral, no se mide de la noche a la mañana, porque tiene que haber un inicio de un proceso hasta un determinado acabado, para ver el nivel de avance que crees que tu personal te está resultando, con solo escuchar de productividad ya abarca todo un proceso de cumplimiento de actividades que relaciona al rubro de una empresa.

Según Pujol y Dabos (2018), el tema abordado consiste en responder a una misión dada por un equipo de trabajo, de responder en el tiempo programado, y que tan eficientes han resultado desarrollar sus tareas con la cantidad de material accedido, donde esto resulta medible en las empresas de gran volumen de producción, porque trabajan en base a metas de conseguir lo propuesto, y están sujetos a diario mantener el mismo nivel de trabajo, por una conducción bien coordinada y organizada de alcanzar entregar a tiempo lo acordado, al mismo tiempo la eficiencia es entregar antes de tiempo de lo solicitado, lo cual hace que tu mayor esfuerzo haya demostrado el nivel de rendimiento que eres capaz de competir. Al mismo tiempo Gonzales (2016) indicó que la productividad laboral es hablar de medidas sobre el nivel de rendimiento que su equipo logra demostrar, y además de cómo responder al presentarse frente a una situación, para no aplazar el tiempo de la fecha que tiene que entregar, donde la eficiencia de un equipo de trabajo da la certeza que puede lograr llegar al camino de que una empresa siga produciendo nuevos bultos de productos.

Según la OIT (2016), la productividad laboral es referirse a la capacidad de rendimiento que demuestra el personal de trabajo en cada misión, para saber de qué manera están respondiendo, y tomar la decisión que si cumple para poder quedarse a continuar o retirarse para buscar un nuevo empleo que asegure mantener su experiencia de mejorar, porque ahora las empresas lo que buscan de su personal que contratan es saber de qué manera pueden conseguir que su productividad mejore o tenga mejor rendimiento para competir con los demás. Además, describe que la productividad laboral es parte de conseguir las medidas, sobre si es rentable contar con su mismo equipo o cambiar por un nuevo personal, ya va depender de cada líder encargado, para estar pendiente de que su equipo logre el rendimiento acordado, para tener presente que pueden asumir nuevas indicaciones con más responsabilidades.

Acorde con Gonzales (2016), la productividad laboral no solo es cuestión de un trabajador para conseguir alcanzar las metas, sino se trata de un equipo, porque es necesario de que se apoyen entre ambos, y que juntos logren las metas propuestas, pero estadísticamente hablar de productividad es hablar de medidas y capacidades que está enfrentando tu personal cooperativo, sobre las misiones dadas, donde se asume que el personal es quien da la vida a muchas empresas, con el apoyo de su crecimiento y desarrollo. La productividad laboral, es medir el rendimiento del personal que está a cargo de su funcionamiento, mucho más si se trata de cumplir metas o de haber quedado en responder las asignaciones encargadas por parte de su empleador, logrando así conseguir los objetivos definidos.

Seguidamente Ríos, et al. (2015) sostienen que la productividad laboral ha conseguido en muchas empresas medir el margen de rendimiento del personal que están a su cargo, para poder enfrentar nuevos retos y oportunidades de trabajos, lo cual es necesario desarrollar el nivel de rendimiento de tu personal constantemente, para saber en qué nivel se encuentran o en que se les puede ayudar, siendo como responsabilidad de

la empresa de cuidar de su personal para nuevos retos que cumplir. La productividad laboral es medir la eficiencia laboral que demuestran frente a una misión encomendada, logrando mostrar el rendimiento laboral durante el transcurso de actividades, ya que la empresa lo que necesita es que su empresa se reproduzca, mas no que disminuya; y eso es lo que va depender de la organización de su personal que han logrado reclutar según su análisis y evaluación de rendimiento, para asumir retos y responsabilidades de mucho nivel, ante nuevas oportunidades.

Es por ello que la productividad laboral puede ser medida en base a la eficacia con la que se desempeñan los colaboradores respecto al uso de los recursos institucionales, teniendo de esta manera mayores resultados en referencia a los limitados recursos. Asimismo, Gonzales (2016), ha señalado que la productividad laboral permite que las entidades puedan lograr de manera eficiente sus objetivos, puesto que el desempeño de sus trabajadores es óptimo, lo que permite que esto pueda ser usado como un pilar fundamental.

La OIT (2016), lo ha definido como un resultado positivo obtenido por parte de los colaboradores en su buen desenvolvimiento, estableciéndolo como un indicador de eficiencia para el alcance de las metas y el auge institucional. Esta productividad permite que las organizaciones generen óptimos resultados, permitiendo un crecimiento que podrá ser sostenido en el tiempo. Resulta fundamental que estas organizaciones se encuentren en constante evaluación y verificación de la productividad por parte de sus empleados, a fin de conocer de manera cierta cuan eficiente son en el desempeño de sus labores y partiendo de ello plantear medidas de solución si se consideren necesarios, orientado todo ello a permitir mejoras dentro del rendimiento.

Por su parte, Alva y Juárez (2014) han señalado que esta es clave para poder conocer la manera en cómo se gestiona y organizan los recursos internos por parte de los colaboradores. (p.30). En tanto, Mero (2018) ha señalado que resulta vital que los directivos de cada entidad conozcan cuál

es el nivel de productividad de sus colaboradores, a fin de que puedan generar maximizaciones en el tiempo, a fin de obtener mejores y mayores resultados organizacionales (p.28). En consecuencia, el autor Fernández (2013) ha señalado que la productividad por parte de los trabajadores permite generar valor dentro de la organización, a fin de que pueda ser medida, teniendo en cuenta los resultados finales que son alcanzados en productos frente al coste total del empleado para la obtención de dichos resultados.

Los colaboradores son parte fundamental de las entidades, puesto que tienen bastante protagonismo respecto a los resultados que se quieren lograr, es por ello que los directivos de estas entidades deben tener muy en cuenta la manera en que los colaboradores desarrollan sus funciones, la forma en que lo realizan y los resultados que se obtienen. Añadido a ello, Almeyda & Olivares (2013) han señalado que la productividad laboral es un aspecto vital que debe estar bajo constante evaluación por parte de las organizaciones, a fin de que se logren la obtención de los resultados que están de acorde a los objetivos y las metas planteadas por la Directiva (p.73).

Asimismo, según Gutiérrez & De la Vara (2013) indican que esta productividad muchas veces ha dependido del grado de la motivación, la satisfacción y la comunidad que tengan los colaboradores respecto a sus puestos de trabajo, puesto que es un gran motivo de insatisfacción del personal la falta de preocupación o el desinterés que tienen sus autoridades respecto a los colaboradores, ya que estos señalan que el talento humano debe tener un tratamiento especial dentro de las entidades, de manera que se pueda lograr un crecimiento óptimo, por lo que las entidades deben generar una debida gestión de la mano de obra, a fin de que se mejoren los resultados institucionales. Siendo clave que los directivos centren su atención respecto a la eficiencia y la eficacia con las que ejecutan las actividades por parte de los empleados a fin de determinar puntos que necesitan mayor trabajo (p. 27).

La productividad de los trabajadores según García (2011) es característica fundamental para la generación de valor institucional a través del que se logren los propósitos planteados, por lo que resulta relevante el desarrollo de diversas habilidades por parte de los directivos para que promuevan un buen desempeño laboral entre los colaboradores, permitiendo de esta manera generar impulso en las actividades y las funciones laborales que se dan dentro de la organización, siendo esto tomado como un factor importante para conseguir de una manera adecuada las metas y los objetivos preestablecidos y que estos se mantengan dentro del tiempo. Bajo el mismo contexto, el autor Reina (2016) señala que esta productividad permite la apreciación de la eficiencia respecto al uso de los recursos por parte de los empleados, es por ello que resulta necesario que la organización satisfaga todas las expectativas y necesidades de los colaboradores, causando que éstos se desempeñen de una manera óptima (Gonzales et al, 2021).

La productividad laboral, según Méndez (2011) es un aspecto clave para lograr objetivos y metas, pues esto influye en los resultados finales de las entidades. Las organizaciones pueden influir directamente en la productividad de sus colaboradores, independientemente de las destrezas, habilidades y capacidades que presenten, a través el suministro adecuado de herramientas y recursos necesarios para ejecutar sus labores eficientemente. Tal como lo indicaron los autores Chase et al. (2013), que la productividad de los colaboradores permite apreciar el uso que se le viene dando a los recursos disponibles en la organización, es así que las organizaciones con el propósito de asegurar la productividad de sus empleados, deben ofrecer un ambiente adecuado teniendo en cuenta el lugar donde realizan sus labores, las herramientas y demás aspectos necesarios para que estos desarrollen sus labores sin inconvenientes, y a partir de ello poder cumplir con los propósitos establecidos.

La evaluación del desempeño, es un aspecto que debe realizarse en paralelo en una organización para comprender el uso de los recursos disponibles en la organización. Las evaluaciones de productividad son

importantes para que las organizaciones comprendan y aclaren la idoneidad de cada empleado para lograr sus objetivos, buscando evitar aspectos inapropiados por completo que generen afectación en la relación entre la ente- fuerza laboral. Tal como lo sugieren los autores Rico & Sacristán (2012), la productividad del trabajador depende de su desempeño de acuerdo a las funciones que se le asignen, se puede cuantificar en términos de la cantidad de servicios prestados (A) en relación con el uso de los recursos (B), por lo que las siguientes métricas: $P = A/B$. La comodidad y satisfacción de los empleados es importante para su máximo rendimiento, ya que les permite hacer todo lo posible para compensar a las entidades por cumplir con sus expectativas y necesidades.

El Instituto Peruano de Economía (2018) ha señalado que la productividad es un indicador importante del desarrollo y crecimiento económico, ya que incluye todos los indicadores productivos, por lo tanto, las organizaciones deben promover el desarrollo óptimo de la fuerza laboral en beneficio de las economías locales y nacionales. Las organizaciones deben reconocer la rentabilidad de brindar a los empleados las mejores condiciones para desarrollar sus funciones, para que inviertan, los incentiven a generar un crecimiento que se refleje mejor en los resultados organizacionales y con el tiempo, son parte de un proceso importante para lograr mejores resultados organizacionales porque son un pilar clave en el logro de las metas establecidas.

Las dimensiones fueron descritas la Ley N° 728 (1997), teniendo, así: **Programas de capacitación**, son aquellas actividades que se encuentran contempladas dentro del marco de capacitación para el mejoramiento del rendimiento de los colaboradores en las actividades que ejecutan en el cumplimiento de sus objetivos, en la optimización de las actividades que ejecutan y en el desempeño de sus colaboradores. **Aplicación de nueva tecnología**, que hace referencia al uso de la tecnología siempre y cuando se encuentre orientada hacia la generación de capacidades para los colaboradores, a su vez, de los recursos que resulten necesarios, teniendo

siempre en cuenta los recursos programados, la optimización de los gastos y, sobre todo, el alcance de las metas.

Como segunda variable se tiene a la **carga laboral**, de acuerdo con la Resolución Ministerial N° 375-2008 (2008), ésta representa el conglomerado de requerimientos asociados al desgaste tanto cognitivo como físico de la fuerza laboral durante el ejercicio de sus actividades y responsabilidades y que según Gil et al. (2013) es producto de la cantidad de labores que son desarrolladas por el personal dentro del cumplimiento de sus funciones. La sobrecarga de éstas incluye demandas cualitativas y cuantitativas que se encuentran relacionadas de una manera directa a las funciones que ejecutan, como vienen a ser los trabajos estresantes y los trabajos que se realizan bajo presión, donde esta carga cuantitativa hace mención a la realización de trabajos cuantiosos dentro de un corto periodo de tiempo y cuando se habla de la cualitativa, ésta se encuentra relacionada a las dificultades que representan estas labores y el procesamiento de la información que resulte fundamental para la ejecución de estas labores.

De acuerdo con Acosta y Maya (2020), ésta es definida como la intervención que se ejecuta dentro del nivel de exigencia y el grado de movilización de las competencias con las que cuentan los colaboradores para la ejecución de una manera correcta de las labores que le fueron encomendadas. También puede ser conceptualizada como los conocimientos que necesitan ser expuestos por el trabajador para realizar sus tareas de manera adecuada y cumplir adecuadamente con las exigencias y necesidades que posee la organización para ser altamente competitiva. Es una variable que tiene en consideración las especificaciones técnicas del trabajo, así como las demandas generales que posee la organización la cual desencadena en el requerimiento de ciertas competencias que se necesita en los colaboradores para gestionar las labores diarias. Se trata entonces, de un conjunto de exigencias de tipo mentales y físicas que deben saltar a relucir en el colaborador cuando realice sus funciones delegadas.

Según Pintanela et al. (2019), otra manera de entender a esta segunda variable, es como la capacidad que poseen los colaboradores para llevar a cabo las tareas encomendadas; se entiende que el rendimiento del colaborador puede variar de acuerdo al nivel de responsabilidades que posee, por ejemplo, cuando existe una carga laboral excesiva el recurso humano tiende a demostrar un nivel de estrés elevado el cual perjudica directamente su desempeño tanto personal como institucional. Por ello, es importante que los líderes empresariales gestionen adecuadamente las tareas que se designarán a cada colaborador en virtud de que se pueda dar cumplimiento eficiente a lo previsto, además esta delegación debe corresponder al cargo que ocupa el profesional dentro de la estructura orgánica de la organización. Aunado a esto, es necesario que se cuente con el suficiente personal para ejecutar las tareas, de modo que, se pueda resolver adecuadamente las contingencias internas y se pueda brindar un mejor servicio a los usuarios externos.

Por otro lado, Longo (2018) hace hincapié que para gestionar adecuadamente las tareas que se despliegan dentro de la entidad es necesario que se valore el perfil profesional de cada trabajador en virtud de que se pueda delegar las tareas y funciones eficientemente. Asimismo, es necesario que se lleve a cabo capacitaciones para fortalecer las praxis que realizan los colaboradores y con ellos se reduzca el nivel de cansancio tanto físico como cognitivo. Según estudios realizados en relación al tema, con el paso de los años la carga laboral perjudica notoriamente el nivel de calidad de vida de los colaboradores pues estos tienden a experimentar cuadros de estrés elevados, lo cual impacta notoriamente en su nivel de productividad y provoca el desarrollo de enfermedades físicas; de allí la importancia que se evalúe constantemente las prácticas que se desarrollan y se generen espacios donde el colaborador pueda exponer sus perspectivas al respecto a cómo se viene gestionando las labores.

A la par de acorde con la OMS (2019), el exceso de trabajo o burnout ha sido mencionado como un problema de salud en los tiempos modernos, y en la Clasificación Internacional de Enfermedades, el burnout se clasifica como un síndrome ocupacional, el cual es causado por estrés laboral,

distancia del lugar de trabajo, negatividad o duda, productividad reducida. En cambio, según Aldazabal (2020), las situaciones de exposición estresante pueden afectar la carga mental a medida que aumenta la carga laboral a lo largo de la pandemia, por falta de materiales de trabajo adecuados para acceder a una atención de calidad.

Para Castellón (2018), la carga de trabajo es el tiempo que lleva completar una tarea con base en registros de profesionales calificados con la supervisión adecuada para evitar lesiones. Para Porter et al. (2020) es el objetivo de la gestión del tiempo, es decir, según (Savall, 2008) citado en Parra y Peña, (2014), ya sea que se utilice de forma individual o colectiva, para crear una estructura eficiente, debido a la gran carga de trabajo y las demandas emocionales, pueden conducir a agotamiento lo que conduce a resultados tisulares adversos.

En cambio, Rousseau y Rothman (2020) muestran que, si afecta su desempeño, requiere costos asociados a tareas cognitivas y mentales. De igual manera, Pintanela et al. (2019) muestran que las cargas de trabajo se caracterizan por factores intrínsecos del proceso que interactúan entre sí. Interactúan dinámicamente entre y con los trabajadores para crear nuevos procesos adaptativos. Del mismo modo, Carvalho et al. (2016) definen la carga de trabajo como los elementos que fluctúan dentro del área de trabajo los cuales confluyen entre sí, creando un proceso adaptativo que conduce al agotamiento y debe documentarse en el lugar de trabajo para controlar y reducir los efectos secundarios.

De acorde con el autor principal, la variable está compuesta por dos dimensiones; como primera dimensión la **carga física**, conceptualizado como el conjunto de necesidades físicas a las que se encuentra expuesto un colaborador dentro de su jornada laboral, pudiendo variar la intensidad, la duración o la recurrencia que pueden generar perjuicio en la salud de la persona expuesta; como segunda dimensión la **carga mental** hace referencia al esfuerzo intelectual que representa el cumplimiento de estas labores por parte del colaborador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

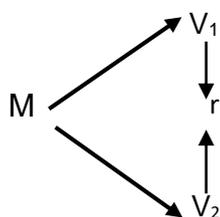
Tipo de estudio:

El estudio fue la clasificación correspondiente al tipo básica, teniendo en cuenta que su principal objetivo estuvo orientado hacia la determinación de resultados que permitieron acrecentar el conocimiento científico sobre un tema específico y posibilite la solución de una problemática observada (Niño, 2011, p. 38).

Diseño de investigación

La investigación fue desarrollada siguiendo un diseño no experimental, pues se tuvo en cuenta que la manipulación de las variables no estuvo contemplada dentro de los procedimientos, para lo cual fue necesario la recopilación información desde el propio hábitat donde se desenvuelve las variables (Cortes e Iglesias, 2004, p. 27). La investigación fue de nivel correlacional, esto a consecuencia que se pretende conocer de manera cuantitativa el valor que determina la correlación que existe entre los temas abordados, finalmente, se establece que posee un corte transversal pues los instrumentos han sido aplicados a la muestra en un único parámetro de tiempo (Hernández et al. 2014, p. 187).

El diseño descrito anteriormente, fue representada gráficamente de la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra
V1 = Productividad
V2 = Carga laboral
r = Relación

3.2. Variables, Operacionalización

Variable I: Productividad

Variable II: Carga laboral

La matriz de operacionalización de variables se encuentra consignada en los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población fue 51 colaboradores administrativos de las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022

De acuerdo con Baena (2017) población fue considerada a una agrupación de elementos que poseen características similares que permitieron su agrupación para el desarrollo de una investigación; la tipología de la población menciona que éstas pudieron ser finitas o infinitas de acuerdo a la posibilidad para ser contabilizadas.

Criterios de selección

Inclusión: Estuvo conformado por el personal administrativo nombrado, contratado a plazo fijo y CAS que tuvieron más de 03 meses de permanencia.

Exclusión: No se consideró a personal que fueron locadores de servicios y personal fiscal.

Muestra

La muestra de estudio fue igual que la población, es decir, 51 colaboradores administrativos.

La muestra es considerada de acuerdo a Arias et al. (2016) como un conjunto de elementos que representan la población total la cual ha sido seleccionada a través de los criterios propios del investigador (p.203).

Muestreo: tuvimos en cuenta la amplitud corta de la población, se consideró que el muestreo será no probabilístico.

Unidad de análisis: Fue un colaborador de las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Para la recopilación de datos se empleó la encuesta mediante su respectivo cuestionario, el cual ayudó a obtener la información para determinar la correlación entre variables (Guillen & Valderrama, 2013), la encuesta es una herramienta de bajo costo, la cual propicia obtener información de manera sencilla para alimentar los resultados.

Instrumento

El respectivo instrumento para recopilar información sobre la productividad de los colaboradores, fue el cuestionario constituido por quince preguntas, las cuales se encontraron disgregadas de acuerdo con sus dos dimensiones; asimismo, integró una escala ordinal: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4=De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la variable de carga laboral fue el cuestionario, que tuvo como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, la misma que se encontraron estructurado con 18 ítems dividido en 2 dimensiones. La escala valoración fue: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4=De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (18 – 42), medio (43 – 66)**

y alto (67 – 90) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Los instrumentos de recolección de datos fueron determinados a través del juicio de expertos. Para la investigación se identificarán a 3 expertos (1 metodólogo y 2 temáticos).

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Productividad	1	Metodologo	4.4	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.6	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.8	Coherente y aplicable
Carga Laboral	1	Metodologo	4.4	Coherente y confiable
	2	Especialista	4.5	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.6	Coherente y aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla, que se consignaron los datos resultantes de la prueba de validez, los cuales fueron emitidas por el juicio de los expertos, quienes emitieron su valoración, para la primera variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.6, el mismo que hizo referencia a un 92% de similitud, y para la segunda variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.5, el mismo que hizo referencia a un 90% de similitud, en cuanto al criterio de evaluación de cada profesional consultado; de esta manera, se determinó que los instrumentos poseen un alto nivel de validez.

Confiabilidad

El cálculo del alfa de Cronbach fue tomado como el procedimiento para determinar el nivel de confiabilidad de los cuestionarios, asimismo se

tuvo en cuenta que los resultados obligatoriamente debieron ser mayores o iguales a 0.7, además, no se realizó prueba piloto alguno debido a que se trabajó con el total de la muestra.

Análisis de confiabilidad de Productividad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	15

Análisis de confiabilidad de Carga Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	18

3.5. Procedimientos

En la investigación, los datos fueron tomados de manera directa, a través de encuestas a la muestra de estudio. La encuesta se hizo de manera presencial, cara a cara, teniendo en cuentas los protocolos de seguridad. Los sujetos de la muestra, fueron entrevistados utilizando una encuesta, de acuerdo al perfil de los criterios de inclusión y exclusión, una vez recolectados los datos, se trasladó a una base de datos en el Excel, y se agrupó por variable y dimensiones, para procesarlo de acuerdo a cada objetivo, para luego poder concluir y brindar las recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información recopilada fue procesada con la estadística descriptiva haciendo uso de tablas y figuras estadísticas, asimismo, se utilizó a la estadística inferencial para la determinación de la prueba de normalidad mediante kolmogorov, cuyos resultados permitieron determinar el uso del coeficiente Rho de Spearman para el cálculo de las correlaciones debido a que dichos resultados fueron menores a 0.05, el referido coeficiente toma valores de entre -1 y 1, que indica la existencia del tipo de dependencia existente entre las variables analizadas.

3.7. Aspectos éticos

Los procedimientos y actividades correspondientes a la investigación, fueron abordados desde una perspectiva que garantiza el cumplimiento de los principios éticos, tal como se detalló a continuación: **Autonomía**, garantizó que los participantes no fueron obligados o amedrentados para su participación en el proceso; **justicia**, hizo posible la extensión del respeto a cada uno de los participantes teniendo en cuenta que limitaciones y características físicas sin ningún tipo de marginaciones. **beneficencia**, permitió que la entidad donde se desarrolló el estudio

sea la principal beneficiaria mediante la entrega del estudio finalizado para poder solucionar la problemática encontrada; **no maleficencia**, consideró que no se busca perjudicar a la entidad con el desarrollo del estudio, sino que la realidad es todo lo contrario. Se tuvo en cuenta cada una de las indicaciones plasmadas en la guía propuesta por la casa de estudio, en el cual adicionalmente también se ha utilizado de manera adecuada la norma APA el cual fue cumplido para respetar la autoría de los investigadores citados.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Tabla 1.

Nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	17	33 %
Medio	36 – 55	22	43 %
Alto	56 – 75	12	24 %
Total		51	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco.

Interpretación:

En cuanto al nivel de productividad, es medio en 43 %, bajo en 33 % y alto en 24 %, debido a que no se capacita para realizar de manera eficiente sus labores, no se evalúa de manera adecuada el desempeño ya que existe sobrecargas laborales.

4.2. Nivel de carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Tabla 2.

Nivel de carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 – 42	13	25 %
Medio	43 – 66	29	57 %
Alto	67 - 90	9	18 %
Total		51	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco.

Interpretación:

En cuanto al nivel de carga laboral, es medio en 57 %, bajo en 25 % y alto en 18 %, debido a que no existe ambientes adecuados para el desarrollo de las actividades, con infraestructura reducida, con retrasos en los procesos, personal desmotivado, con equipos y herramientas tecnológicas que no ayudan a hacer eficiente las actividades.

4.3. Relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	,747	51	,007
Carga laboral	,934	51	,030

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Considerando que la muestra a estudiar fue mayor a las 50 personas se ha calculado el coeficiente Kolmogorov - Smirnov, del cual se obtuvo un valor inferior a 0.05, por consiguiente, la muestra de estudio posee una distribución de tipo no normal, por lo cual se ha utilizado el coeficiente de Rho de Spearman para conocer el valor correlacional de las variables.

Tabla 4.

Relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Productividad	Carga laboral	
	correlación	Sig.
Programas de capacitación	0.975**	0.000
Aplicación de nueva tecnología	0.978**	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.975 y 0.978 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

4.4. Relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

Tabla 5.

Relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

			Productividad	Carga laboral
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,980**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,980**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

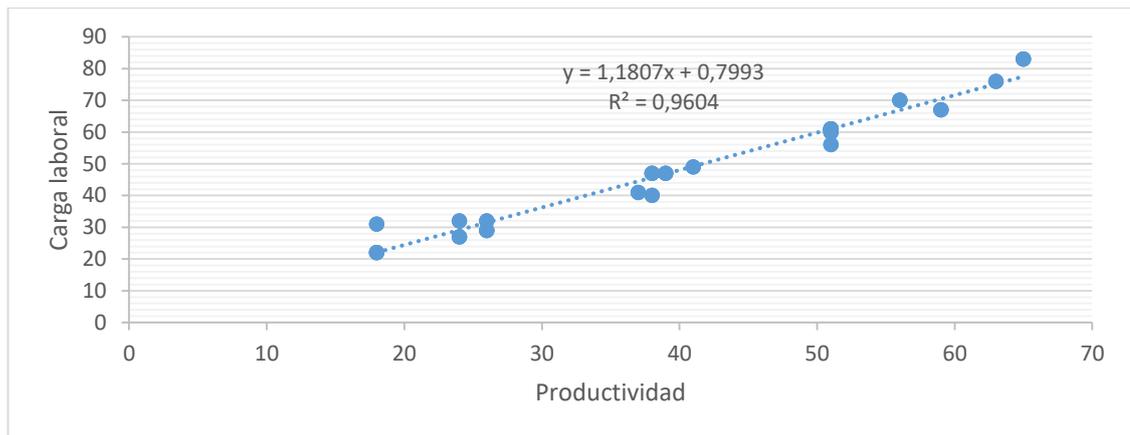


Figura 1: Gráfico de dispersión entre la productividad y la carga laboral.

Interpretación:

Se contempla la relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.980 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 96.04 % de la productividad influye en la carga laboral.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo en cuenta que, el nivel de productividad, es medio en 43 %, bajo en 33 % y alto en 24 %, debido a que en la fiscalía no se capacita para realizar mejor las actividades laborales, asimismo, no se emplean procedimientos para la medición de los resultados y la recopilación de información respecto a las necesidades y obstáculos que presentan los colaboradores al momento de llevar a cabo sus obligaciones; en cuanto a las limitaciones para la obtención de la información, estuvo relacionado con la coyuntura sanitaria actual debido a que la entidad es un tanto hermética con los protocolos de bioseguridad y limita el acceso normal para realizar la encuesta, por lo tanto, hubo ciertas dificultades para obtener la información precisa. Dicho resultado coincide con Jaimes et al. (2018), quienes refieren que, con respecto a la productividad laboral resulta vital seguir aportando al aumento de conocimiento, puesto que esta productividad resulta afectada por diversidad de factores que se encuentran relacionados con las propias condiciones de determinadas regiones o países.

También debe considerarse el sector donde se realizan los análisis, por lo cual, es necesario desarrollar una planificación estratégica que permite determinar cada una de las actividades de capacitación para ser impartidas en el personal de acuerdo al área donde ellos se encuentran, de modo que el aprendizaje sea significativo y se vea reflejado en la productividad de cada uno de las responsabilidades asignadas, además Calderón et al. (2018) hace mención que, con respecto a los resultados obtenidos del primer estudio realizado, respecto a la evaluación psicomotriz del ECT en trabajadores de nuestro país se consideró necesario generar una réplica respecto a la estructura interna del ECT, todo esto orientado a la unidimensionalidad de la puntuación, puesto que se encontró que los ítems son homogéneos en representación al constructor por lo que la equivalencia fue satisfactoria entre hombres y mujeres.

A su vez, el tipo de contrato no tuvo mayor impacto en comparación con las otras variables, pero puesto que no fue estadísticamente significativo, este resultado no permitió que se vincule con la literatura obtenida, asimismo

sencios y Pereyra (2019) manifiestan que, no ha sido posible establecer una relación estadística entre las variables, debido a que no se ha identificado dependencia entre una o la otra, sin embargo, permitió establecer que los colaboradores se encuentran sobrecargados laboralmente dentro de la institución, el cual se debe al incremento de demanda en cuanto al entrega de los servicios según temporadas, sin embargo, esto no representa un problema para su productividad o su satisfacción en el trabajo, debido a que cada uno de ellos se encuentran acostumbrados pues la entidad reconoce estos esfuerzos de manera monetaria el cual se ve reflejado en sus pagos mensuales.

Por lo cual, el 90% de los colaboradores mencionaron encontrarse satisfechos dentro de su puesto de trabajo, además, la entidad mencionó que está obteniendo el nivel de productividad planificado, en cuanto Chase et al. (2013), se refiere que, la productividad laboral es conseguir cumplir las metas propuestas por una entidad, procediendo a medir la eficiencia de un equipo de trabajo, de lo que es capaz y como desarrolla el proceso de su misión.

De tal manera que productividad es conseguir el buen margen de posibilidad de alcanzar una oportunidad de hacer méritos frente a los demás, que están atrás por querer ganarse tu lugar, porque existe la competencia, pero solo tú sabes lo que eres capaz de conducir, para obtener el puesto de ser un trabajador eficiente y transparente, en cuanto Gonzales et al (2021) indica que la productividad laboral es como parte de una fórmula matemática donde ante la existencia de sus factores puede mediar la eficiencia de un equipo de trabajo, o del trabajo de la organización, porque la productividad responde al buen resultado que se está obteniendo, de que su esfuerzo y empeño laboral genere rentabilidad en los bienes y servicios que ofrece, además es medir la capacidad del personal que ejerces para asumir retos y responsabilidad de conseguir alcanzar metas y objetivos.

Además, el nivel de carga laboral, es medio en 57 %, bajo en 25 % y alto en 18 %, debido a que no existe ambientes adecuados para el desarrollo

de las actividades por contar con infraestructura reducida, con retrasos en los procesos, personal desmotivado, con equipos y herramientas tecnológicas que no ayudan a hacer eficiente las actividades; respecto a las limitaciones encontradas para desarrollar el proceso de recopilación de datos, estuvo marcado por las limitaciones laborales en cuanto a la reducción del aforo, por lo cual el personal no labora en su totalidad de manera presencial, por lo tanto, la encuesta tuvo que derivarse a otros medios para cumplir con el procedimiento especificado. Dichos resultados coinciden con Ocampo et al. (2019) hace mención que, cuando se hace referencia a la normatividad respecto a la implementación de las funciones y el rol en los incentivos, a su vez, también se debe tomar en cuenta la diversidad de problemas que son expresados por parte de los investigadores respecto a las demandas y las condiciones laborales que se encontraron.

Asimismo, se han encontrado un rompimiento respecto a las funciones especificadas dentro de las figuras, puesto que los puestos son diferentes, es decir, docentes, investigadores, técnicos, académicos, etc., Es por ello que las expectativas alrededor de las actividades que se ejecutan y desempeñan han contemplado las tareas en todos los ámbitos en donde se pueda asignar un puntaje respecto a los programas de incentivo, bajo la misma línea Castilla et al. (2021), se refiere que, al determinar la existencia de una relación correlativa positiva alta (0,865), tomando esto como una importancia respecto a la identificación de las situaciones laborales que generan una sobrecarga laboral dentro de los establecimientos y el impacto que genera en la Cv de los docentes tanto de enseñanza media como aquellos que enseñan en Universidad, a su vez, también se observa la interferencia respecto a la vida personal y social y la aparición de patologías en la salud física y mental, puesto que generan impactos prolongados en el tiempo.

No existe diferencia respecto a los países, puesto que en diversidad de investigaciones a lo largo de todo el mundo se observa la susceptibilidad de las personas a los efectos de la sobrecarga laboral, bajo la misma línea Gil et al. (2013) hace mención que, el producto de la cantidad de labores

que son desarrolladas por el personal dentro del cumplimiento de sus funciones. La sobrecarga de éstas incluye demandas cualitativas y cuantitativas que se encuentran relacionadas de una manera directa a las funciones que ejecutan, como vienen a ser los trabajos estresantes y los trabajos que se realizan bajo presión, donde esta carga cuantitativa hace mención a la realización de trabajos cuantiosos dentro de un corto periodo de tiempo y cuando se habla de la cualitativa, ésta se encuentra relacionada a las dificultades que representan estas labores y el procesamiento de la información que resulte fundamental para la ejecución de estas labores.

Así mismo, existe relación significativa entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.975 y 0.978 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones, además, existe relación significativa entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,980 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 96.04 % de la productividad influye en la carga laboral, dicho resultado coinciden con Delgado et al. (2020), indica que, posterior a la investigación realizada se ha establecido la existencia de una correlación positiva entre los temas abordados con un coeficiente de Spearman igual a 0.867 y una sig. de 000, a su vez, se ha observado una predominación en los niveles medios y altos respecto a la variable de estrés laboral, así como una categoría regular en cuanto al nivel de desempeño laboral.

En cuanto Marrufo y Pacherez (2020), se refiere que, se ha podido determinar que existe una correlación entre los temas de estudio pues el valor correlativo de Spearman alcanzado fue un coeficiente equivalente a 0.995, interpretándose de esta forma como una relación que se enmarca dentro del campo positivo alto, además el p – valúe fue inferior a 0.05, es por ello que se ha determinado que el nivel de rendimiento laboral por parte

de los colaboradores es regular, demostrando de esta manera que los colaboradores no se encuentran cumpliendo de manera eficaz con las funciones encomendadas. Sumado a ella la falta de motivación y aquellos líderes que promuevan cambios han impedido que los colaboradores nombrados se encuentren preparados para las nuevas innovaciones y asuman nuevos retos.

En ese mismo contexto Lozano (2021) hace mención que, del cálculo del coeficiente Pearson se obtuvo una valoración igual a 0.905, motivo por el cual se ha determinado la presencia de una incidencia significativa y positiva respecto a los temas, el mismo que permitió además de establecer la importancia de capacitar a los colaboradores acerca del despliegue de sus funciones y roles encomendados para mejorar el nivel de productividad, teniendo en cuenta que cuando éstos cuenta con los elementos tangibles e intangibles necesarios para llevar a cabo sus actividades, logrará obtener resultados satisfactorios que beneficiarán no solamente de manera unipersonal, sino que además beneficiar a la mejora de la competitividad organizacional en su conjunto.

En cuanto Castro y Delgado (2020), se refiere que, de acuerdo a la data obtenida de la recopilación de información se determinó que existe una aceptable gestión del personal y buen nivel de desempeño de los colaboradores, concordando que a una mejor gestión del personal se obtendrá los resultados esperados de parte de la fuerza laboral, esto dado a que se obtuvo un valor correlacional de Spearman igual a 0.832 el cual permitió indicar que la relación existente es positiva alta. Respecto a la dimensión del conocimiento de la gestión, los colaboradores reconocen que esta institución fortalece los conocimientos técnicos y genera la ampliación de los mismos para el despliegue eficiente de las funciones.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,980 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 96.04 % de la productividad influye en la carga laboral.
- 6.2.** El nivel de productividad, es medio en 43 %, bajo en 33 % y alto en 24 %, debido a no se capacita para realizar de manera eficiente sus labores, no se evalúa de manera adecuada el desempeño ya que existe sobrecargas laborales.
- 6.3.** El nivel de carga laboral, es medio en 57 %, bajo en 25 % y alto en 18 %, debido a que no existe ambientes adecuados para el desarrollo de las actividades, con infraestructura reducida, con retrasos en los procesos, personal desmotivado, con equipos y herramientas tecnológicas que no ayudan a hacer eficiente las actividades.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.975 y 0.978 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe de la fiscalía de la provincia de La Convención, Cusco, fomentar estrategias que promuevan la productividad laboral como, por ejemplo, brindar reconocimientos a aquellos colaboradores que mejores resultados han alcanzado en relación a las metas fijadas. Asimismo, llevar a cabo reuniones donde el cliente interno exponga sus dilemas respecto a la gestión de tareas para generar mejores estrategias respecto a la organización de la carga laboral y promover una toma de decisiones consensuada en la que se propicie el alcance de los resultados.
- 7.2.** Al jefe de la fiscalía de la provincia de La Convención, Cusco, desarrollar planes de capacitación en concordancia a la realidad que atraviesa la institución con el propósito de organizar adecuadamente las tareas, roles y responsabilidades a todo el personal, contar con la suficiente información para tomar decisiones favorables y con ello mejorar significativamente el nivel de productividad laboral.
- 7.3.** Al jefe de la fiscalía de la provincia de La Convención, Cusco, contar con personal especializado para atender oportunamente las denuncias que presentan los usuarios, dar seguimiento a los casos y gestionar adecuadamente el volumen de trámites que ingresan diariamente a la institución, de tal modo que, se pueda cumplir con la emisión de las decisiones dentro del plazo previsto en la normativa.
- 7.4.** Al jefe de la fiscalía de la provincia de La Convención, Cusco, gestionar la compra de equipos tecnológicos modernos y materiales de oficina necesarios para no dificultar el desarrollo de las tareas que lleva a cabo el personal, de igual manera, dar mantenimiento constante a los sistemas y plataformas institucionales para hacer más eficiente el proceso de tramitación y atender oportunamente los casos que presentan los usuarios.

REFERENCIAS

- Acosta, M. F., & Maya, G. J. (2020). Clinical competencies and nursing workload in Adult Intensive Care Units. (artículo científico) *Ciencia y Cuidado*, 17(2), 22 - 32. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7490959.pdf>.
- Aldazabal, Y. (2020). Stress during the pandemic in nurses working first line at a covid-19 hospital in lima. (artículo científico) *Revista Agora* <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
- Almeyda, J., & Olivares, N. (2013). Diseño e implementación de un proceso de mejora continua en la fabricación de prendas de vestir en la empresa Modetex (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porres <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/600>
- Alva, J. & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria s. a del distrito de Trujillo-2014 (Tesis de posgrado), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download
- Asencios, R. y Pereyra, H. (2019). Workload of caregiver according to functionality level of the person with disabilities in a district of Lima. (artículo científico). Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n4/a07v80n4.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3 ra ed). Grupo Editorial Patria. https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria
- Barajas, M. y Gonzalez, L. (2011), Performance and satisfaction of administrative processes in an educational model ingenierias competency in the UT.

(artículo científico) Nova Scientia. México,
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v5n10/v5n10a6.pdf>

Barro, R. J., Ursúa, J. F., & Weng, J. (2020). The coronavirus and the great influenza pandemic: Lessons from the “spanish flu” for the coronavirus’s potential effects on mortality and economic activity. Tech. rep., National Bureau of Economic Research.

Bustamante, M., Caamaño, V., Bustamante, C. y Cabezas, F. (2019) Analysis of the management of administrative processes in the department of human talent. (artículo científico) San Gregorio, Ecuador.
<http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869/6-MARIANA2>

Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Calderón, G. Merino, C. Juárez, A. y Jiménez, M. (2018). Validation of workload scale in peruvian workers. (artículo científico). Perú.
<https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n3/1578-2549-aprl-21-03-123.pdf>

Carvalho, A., Carlos, P. y De Souza, L. (2016). Nursing workload and occurrence of adverse events in intensive care: a systematic review. (artículo científico) Journal of School of Nursing, 50(4), 679-689.
<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/sm4GVZsLTQxW8zt6G5H6xTJ/?format=pdf&lang=en>

Castellón, L. (2018). Analysis of measuring process of workload at the Instituto Nacional de Aprendizaje –INA- Costa Rica. (artículo científico) 46 InterSedes, 38(18), 88-114. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/is/v18n38/2215-2458-is-18-38-88.pdf>

Castilla, S. Colihuil, R. Bruneau, J. y Lagos, R. (2021). Perception of workload and effects on life quality of high school and university teachers. (artículo

- científico). Universidad Autónoma de Chile. Chile.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1995/3261/3382>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020. (artículo científico)
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- CEPAL (2020). Sectors and companies against COVID-19: emergency and reactivation (artículo científico). Cepal.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf
- Chase, R., Jacobs, F., & Sánchez, S. (2013). *Administración de derecho individual de trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Chih, L., Chih, H., Hsi, C. y Pao, H. (2014). Efficient Workload Balancing on Heterogeneous GPUs using MixedInteger Non-Linear Programming. (artículo científico). *Journal of Applied Research and Technology*, 12(1), 1176- 1186. <http://www.scielo.org.mx/pdf/jart/v12n6/v12n6a16.pdf>
- Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación* (1ra ed.). Universidad Autónoma del Carmen.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Delgado, S. Calvanapón, F y Cárdenas, K. (2020). Stress and work performance of a health network staff. (artículo científico). Perú.
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Fernandez, R. (2013). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa. Club Universitario.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2018). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. (artículo científico). *Dimensión Empresarial*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

- García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos*. México: Trillas Sa De Cv.
- Gil, W. S. (2019). Carga de trabajo y su influencia en el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa FRACSA (tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9303>
- Gil, P. R., García, J. A., & Caro, M. (2013). The Influence of Overload and Self-Efficacy on Burnout: A Study in Nursing Professionals. (artículo científico) *Journal of Psychology*, 42(1 pp), 113 - 118.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a12.pdf>
- González, B., Solórzano, R., y Reynosa, E. (2021), Impact of the automation of administrative processes. (artículo científico) *Ciencia Multidisciplinaria CU-NORI*. Guatemala,
<https://revistacunori.com/index.php/cunori/article/view/149/205>
- González, A. (2016). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla. Colombia: Ediciones Uninorte.
- Guillen, O.& Valderrama, S. (2013). Guía Para Elaborar La Tesis Universitaria Escuela De Posgrado. *Ando Educando*, 150.
https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Gutierrez, H., & De la Vara, R. (2013). *Control Estadístico de Calidad y Seis Sigma*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, H. y Pascual, A. (2017). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. (artículo científico). *Revista de investigación agraria y ambiental*, 9(1), 157-164.
- Instituto de Economía. (2018). *Determinantes de la productividad laboral en el país*.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/investigacion-final-julio-gamero.pdf>

Jaimes, L. Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. (artículo científico). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Ley N° 728 (1997) Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Lozano, L. (2021). *Colocación de créditos y productividad laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Paita, Tarapoto, 2019*. (tesis de maestría). Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63115/Lozano_SLDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020). *Labor performance in the provincial municipality of Rioja, San Martin region-2020*. (artículo científico). Rioja. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182/226>

Méndez, J. (2011). *La economía en la empresa: En la sociedad del conocimiento*. México: McGraw-Hill.

Mero, J. (2018), Company, administration and administrative process. (artículo científico) FIPCAEC. Ecuador, <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>

Montoya, C. y Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. (artículo científico) *Revista Científica "Visión de Futuro"*. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución*. (2 da ed.). Ediciones de la U.

https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION

- Ocampo, E. Jiménez, S. y Palacios, L. (2019). The fragmented researcher: conflicts and tensions derived from the diversification of his workload. (artículo científico). *Latinoamericana de Educación Superior*. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v11n30/2007-2872-ries-11-30-41.pdf>
- OIT (2016). Improve your business: human resources and productivity (artículo científico). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- OMS. (2019). Mencantala CIENCIA. <https://lacienciameencanta.com/la-sobrecarga-laboral-es-ahora-unsindrome-legitimo-segun-la-oms-aqui-están-los-sintomas/>
- Parra, J. y Peña, Y. (2014). La teoría de los costos desempeños ocultos: una aproximación teórica. *Cuad. Contab./ Bogotá/ Colombia*, 15(39), 725-743. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v15nspe39/v15nspe39a02.pdf>
- Pezo, E. (2017), *Coaching y Productividad de los colaboradores del área de investigación del Grupo Es Consultores Tarapoto 2016*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16463/Pezo_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pintanela, D., Pereira, L., Cardia, E., Tomaschewsk, J., Devos, E. y Salomão, L. (2019). Workloads and burnout of nursing workers. (artículo científico) *Rev Bras Enferm*, 72(6), 1435-1441. <https://www.scielo.br/j/reben/a/zMm5mVwQzM3K5TKHYRXBfCt/?format=pdf&lang=en>
- Pote, L., King, G. y Christie, C. (2020). Strength and conditioning practices of franchise-level cricket trainers. (artículo científico) *SAJSM*, 32(1), 1-5. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajsm/v32n1/09.pdf>

- Pujol, L. y Davos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. (artículo científico) *Estudios Gerenciales* vol. 34, N° 146, 2018, 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Reina, R. (2016). *Human resource productivity, product innovation, and export performance: An empirical investigation*. (artículo científico) *Intangible Capital*, vol. 12, núm. 2. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54944740010.pdf>
- Resolución Ministerial N° 375-2008 (2008) Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/\\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf)
- Rico, M., & Sacristán, M. (2012). *Fundamentos empresariales*. Madrid: ESIC.
- Ríos, G., Ríos, M., & Ríos, V. (2015). *Productividad*. México: Pearson.
- Rossouw, E., y Rothmann, S. (2020). Job demands and job resources and wellbeing of judges in South Africa. (artículo científico) *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-13. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v46n1/24.pdf>
- Vásquez, G., Parrales, D. y Morales, V. (2021) Administrative process: determining factor in the organizational development of msme. (artículo científico) *Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Ley N° 728 (1997), hace referencia a las actividades de fomento de capacitación y formación laboral por parte de los trabajadores como un mecanismo hacia la mejora de sus ingresos y a la productividad de sus labores. (p. 05)	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Programas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de los objetivos - Optimización de las actividades - Desempeño de los colaboradores - Estrategias para cumplir las metas - Efectividad de los procesos 	Ordinal
			Aplicación de nueva tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos utilizados - Recursos tecnológicos - Optimización de los gastos - Cumplimiento de metas 	
Carga Laboral	Resolución Ministerial N° 375-2008 (2008), a través de la cual señala que es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral para el cumplimiento de sus labores.	Se medirá de acorde a cada uno de sus dimensiones e indicadores.	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> - Posiciones de trabajo - Demandas físicas de trabajo - Diseño del puesto de trabajo 	Ordinal
			Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias mentales en las labores - Exigencias respecto al tiempo de cumplimiento de labores - Aspectos organizativos 	

Matriz de consistencia

Título: Productividad y carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022?</p> <p>problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022? ¿Cuál es el nivel de carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022?</p>	<p>objetivo general: Determinar la relación entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.</p> <p>objetivos específicos: Identificar el nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Analizar el nivel de carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Establecer la relación entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.</p>	<p>hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022. Como hipótesis específicas: H1: El nivel de productividad en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022 es alto. H2: El nivel de carga laboral en las provincias de La Convención, Cusco - 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la productividad y la carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco - 2022.</p>	<p>Técnica encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>								
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p>No experimental</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde: M: Muestra V1: Productividad V2: Carga laboral r: Relación entre ambas variables</p>	<p>Población La población estará conformada por 51 colaboradores de las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco, 2022</p> <p>Muestra La muestra será lo mismo que la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Productividad</td> <td style="text-align: center;">Programas de capacitación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aplicación de nueva tecnología</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Carga laboral</td> <td style="text-align: center;">Carga física</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Carga mental</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Productividad	Programas de capacitación	Aplicación de nueva tecnología	Carga laboral	Carga física	Carga mental	
Variables	Dimensiones										
Productividad	Programas de capacitación										
	Aplicación de nueva tecnología										
Carga laboral	Carga física										
	Carga mental										

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Productividad

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

V1	PRODUCTIVIDAD	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	Programas de capacitación					
1	La fiscalía me capacita para realizar mejor mi labor					
2	Mi desempeño en el desarrollo de mis labores es el esperado por mi empleador					
3	Ayudo a optimizar los recursos en cada actividad realizada en el cumplimiento de mis labores					

4	Se me asigna un número limitado de recursos para que realice mi trabajo en la fiscalía					
5	Me capacito para adoptar estrategias en mi desempeño laboral					
6	Cumplo con las metas establecidas por mi área de trabajo					
7	Cumplo cabalmente con los objetivos establecidos por mi institución					
8	Cumplo las tareas que se me asignan en el tiempo establecido					
9	Aplico estrategias para cumplir las metas establecidas por la institución					
10	Los procesos desarrollados son efectivos a la hora de cumplir las labores que me han sido asignadas					
D2	Aplicación de nueva tecnología					
11	Realizo mis actividades utilizando pocos recursos materiales					
12	Realizo mis labores utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos					
13	Desarrollo mis actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico establecido para dicha actividad					
14	La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal					
15	Muestro un alto desempeño en el logro en productividad y objetivos					

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Carga laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

V2	CARGA LABORAL	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	Carga física					
1	Realizo mi trabajo en condiciones adecuadas dentro de la fiscalía					
2	La labor que realizo requiere que mantenga una sola postura por largo tiempo					
3	Adopto posturas dolorosas o fatigantes durante mi jornada laboral					
4	Se me asigna trabajo que no me corresponde					

5	Desarrollo mis labores dentro del horario de trabajo establecido en la fiscalía					
6	El trabajo que realizo es dinámico					
7	Empleo demasiado la fuerza física en el desarrollo de mis labores					
8	Siento que el ritmo de trabajo es adecuado					
9	El mobiliario que tengo a mi disposición es incómodo					
10	A menudo me siento fatigado al concluir mi labor diaria					
D2	Carga mental					
11	En el desempeño de mis labores debo mantener una alta atención y concentración					
12	Mi trabajo me exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración					
13	La realización de mis labores demanda realizar tareas complicadas o difíciles					
14	Tengo complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o un ánimo bajo					
15	Mi trabajo siempre me exige rapidez					
16	Trabajo con tiempos exactos o determinados muy estrictos y generalmente cortos					
17	Atiendo varias tareas al mismo tiempo					
18	Tengo la información necesaria y el adiestramiento para desarrollar mi trabajo					

Validez de instrumento



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Tarapoto
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad
 Autor del instrumento = Br. Jenny Karina Ynoña Martino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 02 de Junio de 2022


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Keller Sánchez Dávila

Institución donde labora : Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Tarapoto

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Carga Laboral

 Autor del instrumento : Br. Jenny Karina ~~Yoon~~ Yoon Martino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Carga laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Carga laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Carga Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Carga Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

 Tarapoto, 06 de Junio de 2022



 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Angélica Yuliana Sobrino Olea
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Tarapoto
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad
 Autor del instrumento : Br. Jenny Karina Ynoñan Martino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

 Tarapoto, 02 de Junio de 2022



Angélica Yuliana Sobrino Olea

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Institución donde labora : Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Tarapoto

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Carga Laboral

Autor del instrumento : Br. Jenny Karina Ynoña Martino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Carga laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Carga laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Carga Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Carga Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 02 de Junio de 2022



 Angélica Yuliana Sobrino Olea

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pepe Purisaca Vigil
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Tarapoto
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad
 Autor del instrumento = Br. Jenny Karina Yoonán Martino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

 Tarapoto, 02 de Junio de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pepe ~~Correa~~ Purisaca Vigil
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo - Tarapoto
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Carga Laboral
 Autor del instrumento = Br: Jenny Karina ~~Ynoña~~ Ynoña Martino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Carga laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Carga laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Carga Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Carga Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

 Tarapoto, 02 de Junio de 2022



AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN



Firma
Digital

Firmado digitalmente por PEREZ
SANCHEZ Carlos Alberto FAU
22-131370201 edit
Presidente De La Junta De Fiscales
Superiores Del Df Cu
Módulo: Soy el autor del documento

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE CUSCO

PROVEIDO N° 003085-2022-MP-FN-PJFS CUSCO

EXPEDIENTE : MUPDFC20220003640

FECHA

13/07/2022

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION.

Atender en 0 días

REFERENCIA : SOLICITUD N° S/N

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

DEPENDENCIA DESTINO	TRAMITE	PRIORIDAD	INDICACIONES
FISCALIA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE CUSCO-LA CONVENCION	ORIGINAL	NORMAL	Estando a lo solicitado por parte del jefe de la Unidad de Post Grado de UCV - Tarapoto, se AUTORIZA a la Aboga, Jenyy Karina Ynoñan Martino, para que pueda realizar el trabajo de investigación titulado "Productividad y Carga Laboral en las Fiscalías de la Provincia de La Convención", debiendo la interesada realizar las coordinaciones necesarias con los jefes de Despacho de la Sede del Ministerio Público de La Convención, para poder realizar dicha investigación, ello con la finalidad de no interrumpir el trabajo de los referidos Despachos Fiscales.
CIUDADANOS - ARMAS BARRANTES JOSE ENRIQUE	ORIGINAL	NORMAL	

AEL

PEREZ SANCHEZ CARLOS ALBERTO
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del DF Cusco

Base de datos

V1: Productividad

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51

41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
51	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18

V2: Carga laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	TOTAL
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	47
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	60
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	22
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	27
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	61
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	29
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	67
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	47
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	70
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	83
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	76
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	49
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	41
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	61
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	32
16	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	40
17	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	56
18	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	31
19	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	32
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	61
21	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	47
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	60
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	22
24	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	27

25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	61
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	29
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	67
28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	47
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	70
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	83
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	76
32	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	49
33	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	41
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	61
35	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	32
36	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	40
37	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	56
38	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	31
39	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	32
40	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	61
41	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	47
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	60
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	22
44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	27
45	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	61
46	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	29
47	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	67
48	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	47
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	70
50	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	83
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	22



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Productividad y carga laboral en las fiscalías de la provincia de La Convención, Cusco -2022", cuyo autor es YNOÑAN MARTINO JENNY KARINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN DNI: 17623582 ORCID 0000-0001-5490-0547	Firmado digitalmente por: IENCOMENDEROS el 15- 08-2022 17:09:59

Código documento Trilce: TRI - 0415974