UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

CAROL GELSY ORTIZ GONZALES

HAGLERFOL HASKIN VIZCARRA RENGIFO

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS MODALIDAD PRESENCIAL

En Pucallpa, a los **diecisiete (17)** días del mes de **diciembre de 2024**, siendo las **09:00** horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE : **Dra. Yndolina Vega Montoya**
MIEMBRO : **Dra. Isabel Ramírez Chumbe**
MIEMBRO : **Mg. José Nelton Romero Chuquipiondo**

Para proceder a la sustentación pública de la tesis titulada:

"ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023"

Presentado por los Bachilleres en Psicología:

CAROL GELSY ORTIZ GONZALES
HAGLERFOL HASKIN VIZCARRA RENGIFO

Teniendo en calidad de asesora: **Dra. Francisca Amarilis Domínguez Palpa (0000-0003-0537-3925) (DNI 22474204)**

Finalizada la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la siguiente conclusión: La tesis ha sido: Aprobado por Mayoría.
Quedando las graduadas expeditas para que se le otorgue el Título Profesional de **LICENCIADOS EN PSICOLOGIA.**

Siendo las 10.30 horas del mismo día se dio por concluido al acto académico.

Pucallpa, **diecisiete (17) de diciembre** del **2024**

Dra. Yndolina Vega Montoya
PRESIDENTE

Dra. Isabel Ramírez Chumbe
MIEMBRO

Mg. José Nelton Romero Chuquipiondo
MIEMBRO

La tesis titulada: **"ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023"** fue aprobada por los miembros del Jurado Calificador, conformado por:

Dra. Yndolina Vega Montoya
Presidente

Dra. Isabel Ramírez Chumbe
Primer Miembro

Mg.José Nelton Romero Chuquipiondo
Segundo Miembro

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0395-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023"

Autor(es)	:	**ORTIZ GONZALES, CAROL GELSY**
		VIZCARRA RENGIFO, HAGLERFOL HASKIN
Facultad	:	**CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela	:	**PSICOLOGÍA**
Asesor(a)	:	**Dra. DOMÍNGUEZ PALPA, FRANCISCA AMARILIS**

Presenta un **porcentaje de similitud de 6%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/08/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, CAROL GELSY ORTIZ GONZALES

Autor de la tesis titulada : ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023.

Sustentada el año 2024

Asesor(a): DRA. FRANCISCA AMARILIS DOMINGUEZ PALPA

Facultad: DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional: DE PSICOLOGÍA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 12 / 2024

Email: ORTIZCAROL55@GMAIL.COM Firma:

Teléfono: 922682762 DNI: 74462511

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, HAGLERFOL HASKIN VIZCARRA RENGIFO

Autor de la tesis titulada : "ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023".

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dra. FRANCISCA AMARILIS DOMINGUEZ PALPA

Facultad: CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional: PSICOLOGÍA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: *Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir*, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 12 / 2024

Email: vizcarrarengifo@gmail.com Firma:

Teléfono: 922478682 DNI: 72631543

DEDICATORIA

Con profundo amor y gratitud, dedico este trabajo a dos mujeres extraordinarias en mi vida: a mi querida madre, cuyo apoyo inquebrantable y amor sin condiciones han sido la mayor fuente de inspiración para mí; y a mi abuela, cuya sabiduría y estímulo constante han iluminado mi camino hacia el éxito. Este logro no habría sido posible sin ustedes. Gracias por ser el pilar y la luz que guían cada uno de mis pasos.

Carol Gelsy

Dedico está investigación a mis padres, hermanos y amigos, quienes han estado presentes durante todo este proceso, brindándome su apoyo y motivación para seguir adelante.

Haglerfol Haskin

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales en un entorno académico enriquecedor, inculcándonos valores y conocimientos que han sido fundamentales para nuestro desarrollo personal y profesional.

A la Facultad de Ciencias de la Salud, por su compromiso en ofrecer una formación integral, acompañándonos con su constante apoyo, orientación y dedicación durante este importante proceso académico.

A la Escuela Profesional de Psicología, por guiarnos con excelencia y compromiso, y por fomentar en nosotros el espíritu de investigación, resiliencia y vocación, pilares esenciales para alcanzar nuestras metas.

A la Dra. Francisca Amarilis Domínguez Palpa, quien ha sido una guía invaluable a lo largo de la realización de esta tesis. Su experiencia, dedicación y compromiso nos han brindado el apoyo necesario para superar cada desafío que surgió. Gracias a su orientación y paciencia, hemos podido desarrollar este trabajo con una mayor comprensión y profundidad.

Los Autores

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTOS viii

ÍNDICE GENERAL ix

ÍNDICE DE TABLAS xi

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I 17

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17

1.1. Descripción del problema 17

1.2. Formulación del problema 20

1.2.1. Problema general 20

1.2.2. Problemas específicos 20

1.3. Objetivos de la investigación 21

1.3.1. Objetivo general 21

1.3.2. Objetivos específicos 21

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 22

1.5. Variables 23

1.6. Operacionalización de variables 25

1.7. Justificación e importancia 27

CAPÍTULO II 29

MARCO TEÓRICO 29

2.1. Antecedentes de la investigación 29

2.1.1. Antecedentes internacionales 29

2.1.2. Antecedentes nacionales....34
2.1.3. Antecedentes locales....40
2.2. Bases teóricas....43
2.3. Definición de términos básicos....64
CAPÍTULO III....69
METODOLOGÍA....69
3.1. Método de investigación....69
3.2. Diseño de la investigación....69
3.3. Población y muestra....70
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos....72
3.5. Procedimiento de recolección de datos....76
3.6. Tratamiento de los datos....76
3.7. Principios éticos....76
CAPÍTULO IV....78
RESULTADOS....78
4.1. Resultados....78
4.2. Discusión de resultados....92
CONCLUSIONES....99
RECOMENDACIONES....101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....103
ANEXOS....111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés laboral 25

Tabla 2. Operacionalización de la variable productividad en trabajadores 26

Tabla 3. Ficha de la encuesta sobre la variable estrés laboral 72

Tabla 4. Ficha de la encuesta sobre la variable productividad en trabajadores 72

Tabla 5. Baremos del estrés laboral 73

Tabla 6. Baremos de la productividad en trabajadores 73

Tabla 7. Datos personales de expertos 74

Tabla 8. Análisis descriptivo de la variable estrés laboral 78

Tabla 9. Análisis descriptivo de la variable productividad de los trabajadores 78

Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión sobrecarga laboral 79

Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión autonomía laboral 80

Tabla 12. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones laborales 81

Tabla 13. Análisis descriptivo de la dimensión inseguridad laboral 81

Tabla 14. Análisis descriptivo de la dimensión desbalance entre trabajo y vida personal 82

Tabla 15. Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov 84

Tabla 16. Coeficiente de Spearman entre estrés laboral y la productividad en trabajadores 84

Tabla 17. Coeficiente de Spearman entre sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores 85

Tabla 18. Coeficiente de Spearman entre autonomía laboral y la productividad en trabajadores 87

Tabla 19. Coeficiente de Spearman entre relaciones laborales y la productividad en trabajadores 88

Tabla 20. Coeficiente de Spearman entre inseguridad laboral y la productividad en trabajadores 89

Tabla 21. Coeficiente de Spearman entre desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores 91

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; empleándose un estudio de nivel correlacional de tipo básico con un diseño transversal no experimental. Así mismo, la información se recopiló mediante dos cuestionarios validados por tres especialistas y aplicados a 78 miembros del personal administrativo, estos instrumentos evaluaron aspectos relacionados con el estrés laboral y la productividad, obteniendo índices de confiabilidad de 0.810 y 0.823, respectivamente. De tal modo, el análisis realizado con el programa SPSS reveló que el 70.51% de los participantes experimenta un nivel medio de estrés laboral, lo que refleja una preocupación moderada. Solo el 21.79% percibe el entorno laboral como positivo, mientras que el 7.69% lo considera negativo. En cuanto a la productividad, el 58.97% la califica como regular, indicando áreas de mejora; el 28.2% tiene una percepción favorable y el 12.82% señala deficiencias productivas, destacando desafíos en optimización y motivación. Finalmente, se concluye mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($rho = 0.728$, $p < 0.05$), se identificó una correlación significativa y positiva entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores. Esto sugiere que un incremento en el estrés laboral puede estar asociado con una mejora en la productividad de este colectivo. Dado que el valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Palabras clave: Estrés laboral, productividad en trabajadores y sobrecarga.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work stress and productivity in workers of the Regional Government of Ucayali, 2023; using a basic correlational level study with a non-experimental cross-sectional design. Likewise, the information was collected through two questionnaires validated by three specialists and applied to 78 members of the administrative staff, these instruments evaluated aspects related to work stress and productivity, obtaining reliability indices of 0.810 and 0.823, respectively. Thus, the analysis carried out with the SPSS program revealed that 70.51% of the participants experience a medium level of work stress, which reflects moderate concern. Only 21.79% perceive the work environment as positive, while 7.69% consider it negative. Regarding productivity, 58.97% rate it as regular, indicating areas for improvement; 28.2% have a favorable perception and 12.82% point out productive deficiencies, highlighting challenges in optimization and motivation. Finally, it is concluded that through the Spearman correlation coefficient (rho = 0.728, $p < 0.05$), a significant and positive correlation was identified between work stress and worker productivity. This suggests that an increase in work stress may be associated with an improvement in the productivity of this group. Since the bilateral significance value is $0.000 < 0.05$, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Work stress, worker productivity and work overload.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, un fenómeno crecientemente reconocido por su impacto negativo en la salud y el bienestar de los empleados, se presenta como un desafío particularmente significativo dentro de los entornos gubernamentales, donde las exigencias de rendimiento y la responsabilidad pública pueden intensificar sus efectos. En el contexto del Gobierno Regional de Ucayali, este problema adquiere una dimensión crítica al considerar las particularidades de la administración pública en esta región, marcada por desafíos únicos debido a su ubicación geográfica y la complejidad de sus operaciones. La relación entre el estrés laboral y la productividad en este ámbito es especialmente preocupante, ya que no solo afecta la salud mental y física de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones directas en la eficacia y eficiencia de los servicios que brindan a la comunidad. Abordar esta problemática requiere de estrategias integrales que contemplen tanto la prevención y manejo del estrés laboral como el fomento de un ambiente laboral saludable y propicio para la productividad, garantizando así el cumplimiento de los objetivos institucionales y la satisfacción de las necesidades de la población de Ucayali (GOREU, 2023).

El documento se estructura siguiendo las normativas dictadas por la Universidad Nacional de Ucayali, organizándose en cinco secciones detalladas a continuación:

Capítulo I – El problema de investigación: Este capítulo se dedica a analizar la problemática a investigar, detallando su descripción, formulación, objetivos a lograr, hipótesis a formular, las variables implicadas con sus definiciones operativas y se expone la justificación y relevancia del estudio.

Capítulo II – Marco teórico: Se presenta un resumen de estudios previos, fundamentos teóricos y definiciones esenciales de los conceptos utilizados.

Capítulo III – Metodología: Describe el enfoque y diseño metodológico adoptado en la investigación, la población y muestra estudiada, las técnicas y herramientas utilizadas para la recolección de datos, el proceso de recolección, el análisis de los datos recogidos y las consideraciones éticas observadas.

Capítulo IV – Resultados y discusión: Enfocado en la exposición y análisis de los datos obtenidos mediante encuestas, contrastándolos con información previa del estudio.

Capítulo V – Conclusiones y recomendaciones: Presenta las conclusiones finales obtenidas de la investigación y propone recomendaciones.

El trabajo concluye con una sección de referencias bibliográficas y anexos, que incluyen la matriz de consistencia, el cuestionario utilizado, la base de datos y la fiabilidad del instrumento de investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

OIT (2016). Millones de empleados a nivel global experimentan el estrés ocupacional, un problema significativo que afecta tanto su rendimiento en el trabajo como su calidad de vida. La creciente demanda en el ámbito profesional, extensas horas laborales, la sensación de no tener dominio sobre el propio trabajo, la inestabilidad en el puesto y la falta de respaldo por parte de las organizaciones son aspectos que intensifican el estrés en el lugar de trabajo.

Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C. y Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno de trabajo no solo daña a los empleados a nivel personal y profesional, sino que también repercute de manera adversa en las corporaciones. Los trabajadores pueden enfrentar diversas afecciones que abarcan desde problemas psicológicos como ansiedad y depresión hasta dolencias físicas que incluyen trastornos del sueño y enfermedades del corazón. Este malestar puede llegar a deteriorar sus vínculos personales y su bienestar en general. Para las empresas, las consecuencias del estrés laboral se evidencian en una mayor tasa de ausencias, una alta rotación de personal, moral baja entre los trabajadores y una notable caída en la eficiencia productiva.

Onofre Pérez (2021). El estrés en el ámbito profesional se ha incrementado a nivel mundial, convirtiéndose en una tendencia alarmante en distintas naciones. El veloz ritmo de la vida actual, la constante conectividad que los avances tecnológicos ofrecen, y una competencia internacional cada vez más intensa son algunos de los elementos que inciden en este asunto. Adicionalmente, las diferencias marcadas en

las condiciones de trabajo y las regulaciones laborales entre países juegan un papel crucial en la variedad de experiencias y efectos relacionados con el estrés laboral.

Gram Quist, H., Christensen, U., Christiansen, K. B., Lund, R. and Osler, M. (2013). Encarar la problemática del estrés relacionado con el trabajo a escala mundial requiere un esfuerzo colaborativo, en el que gobiernos, empresas, la fuerza laboral y otras partes interesadas deben unirse. Es imperativo desarrollar e implementar estrategias que incentiven un entorno laboral saludable y positivo, crear políticas que equilibren el trabajo y la vida privada, potenciar la implicación y respaldo a los colaboradores, y suministrar los recursos y estrategias necesarios para el manejo efectivo del estrés.

Martínez Martínez (2021). El estrés en el trabajo representa un asunto crucial a nivel nacional que repercute en la salud y eficacia laboral de los trabajadores de nuestro país. Los lugares de trabajo contemporáneos se caracterizan por demandas elevadas, una presión incesante y jornadas extensas, lo que puede provocar un aumento en los niveles de estrés en los empleados.

Falfán Jiménez y Hernández Sánchez (2020). El estrés en el ámbito laboral puede acarrear serias consecuencias tanto para el bienestar físico como psicológico de los trabajadores. Una carga excesiva de estrés está vinculada con el surgimiento de problemas como ansiedad, depresión y síndrome de burnout, así como otros trastornos inducidos por el estrés. Estas afecciones de salud no solo impactan adversamente en la esfera personal de los individuos, sino que también repercuten de manera significativa en su rendimiento en el trabajo y su habilidad para llevar a cabo sus obligaciones.

Acero Montoya (2020). Asimismo, el estrés en el trabajo puede tener como consecuencia una reducción significativa en la eficacia laboral de los trabajadores.

Aquellos que sufren de estrés a menudo experimentan problemas de concentración, les cuesta tomar decisiones adecuadas y lograr mantener una alta productividad. El estrés prolongado puede incluso llevar a un incremento en la tasa de error y a una menor calidad en las labores desempeñadas, lo que, a largo plazo, puede perjudicar la capacidad competitiva y la solidez económica de las empresas.

Fuentes Suarez y Solano Vargas (2022). Para enfrentar el desafío del estrés laboral en el ámbito nacional, se hace imprescindible el despliegue de estrategias que impulsen ambientes de trabajo que contribuyan a la salud y el bienestar. Esto conlleva la instauración de regulaciones y políticas laborales que aseguren los derechos de los trabajadores, además de promover una cultura de empresa que respete la necesidad de balance entre las demandas laborales y la vida privada, proporcionando soporte emocional y fomentando el involucramiento del equipo. Es crucial también proporcionar programas educativos y herramientas que permitan a los empleados gestionar de forma óptima el estrés. El estrés laboral es un tema crítico que incide directamente en la eficiencia de los empleados a nivel nacional. Para potenciar el bienestar de los trabajadores y fomentar una productividad optimizada, resulta esencial la adopción de políticas y estrategias orientadas a atacar las raíces del estrés en el trabajo. Además, es clave proporcionar soporte adecuado a los empleados, para que estos puedan manejar efectivamente las exigencias del entorno laboral contemporáneo de una manera saludable.

Dentro del Gobierno Regional de Ucayali, la cuestión del estrés laboral y su relación con la eficacia de los trabajadores ha cobrado gran importancia. El personal que labora en el Gobierno Regional se ve expuesto a una serie de retos dentro de su entorno laboral, situación que puede desencadenar elevados niveles de estrés y, por consiguiente, incidir negativamente en su salud y en su rendimiento en el trabajo.

Sería beneficioso que las autoridades pertinentes consideraran estrategias para abordar esta problemática, tales como ofrecer programas de apoyo psicológico, mejorar las condiciones laborales y promover una cultura de trabajo que prevenga el estrés y mejore la productividad.

En el Gobierno Regional de Ucayali, los empleados a menudo enfrentan una gran cantidad de responsabilidades y demandas laborales. Esta carga puede incluir la necesidad de cumplir con plazos, manejar múltiples proyectos y hacer frente a tareas administrativas y de toma de decisiones complejas. Estas presiones laborales pueden generar un entorno estresante y poner una carga adicional en los empleados.

Además, los trabajadores del Gobierno Regional pueden encontrar desafíos específicos asociados a la naturaleza del sector público. Esto puede incluir una burocracia lenta y compleja, una carga de trabajo elevada debido a la demanda de servicios gubernamentales y la necesidad de satisfacer las expectativas y demandas de los ciudadanos y las autoridades superiores. Estas circunstancias pueden generar estrés adicional y dificultar la gestión efectiva del trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Determinar la relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Determinar la relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Determinar la relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Determinar la relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- **Ha:** Existe relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- **Ho:** No existe relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Ha1: Existe relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ho1: No existe relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ha2: Existe relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ho2: No existe relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ha3: Existe relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ho3: No existe relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ha4: Existe relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ho4: No existe relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ha5: Existe relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

- Ho5: No existe relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual de variables

Alomoto Alomoto y Mena Freire (2022). El estrés laboral es un estado de tensión física y emocional que se produce cuando las demandas del entorno de trabajo sobrepasan la capacidad de un individuo para hacerles frente o mantener el control sobre ellas. Es el resultado de la interacción entre el trabajador y las condiciones de trabajo que son percibidas como desafiantes o amenazantes para su bienestar o intereses. El estrés laboral puede generar efectos negativos tanto en la salud psicológica como física del empleado, y afectar su eficiencia y productividad en el trabajo. Se considera un problema importante en la gestión de recursos humanos y en la salud ocupacional, y puede ser mitigado a través de intervenciones organizacionales y cambios en el diseño del trabajo, en la organización del trabajo y en la gestión del entorno laboral.

Zurita Altamirano, J., Llerena Barreno, E. A., Guerrero Velastegui, C. A. y Fierro Altamirano, S. (2023). En el contexto laboral, la productividad puede aumentar cuando un trabajador o grupo de trabajadores logra generar más bienes o servicios sin incrementar el empleo de recursos, o bien, cuando mantienen el mismo nivel de producción utilizando menos recursos.

1.5.2. Definición operativa de variables

V_1: Estrés laboral: D_1: sobrecarga laboral, D_2: autonomía laboral, D_3: relaciones laborales, D_4: inseguridad laboral y D_5: desbalance entre trabajo y vida personal.

V_2: Productividad en trabajadores: D_1: eficiencia, D_2: calidad del trabajo, D_3: creatividad e innovación, D_4: colaboración y trabajo en equipo y D_5: cumplimiento de metas y objetivos.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Estrés laboral	El estrés laboral ocurre cuando las demandas laborales exceden las capacidades de un empleado, causando tensión y afectando su salud y rendimiento. Es un asunto clave en recursos humanos y salud ocupacional, que puede abordarse realizando ajustes organizacionales y en la estructura del trabajo (Alomoto Alomoto y Mena Freire, 2022).	Sobrecarga laboral	▪ Cantidad excesiva de tareas y responsabilidades. ▪ Plazos ajustados y presión por completar tareas. ▪ Trabajo intensivo y demandante.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Malo (2) Regular (3) Bueno
		Autonomía laboral	▪ Falta de control sobre el propio trabajo y decisiones. ▪ Limitadas oportunidades de participación en la toma de decisiones. ▪ Restricciones en la autonomía y libertad para realizar el trabajo.		
		Relaciones laborales	▪ Conflictos interpersonales en el lugar de trabajo. ▪ Falta de apoyo social por parte de los colegas y superiores. ▪ Ambiente de trabajo poco colaborativo y competitivo.		
		Inseguridad laboral	▪ Miedo a perder el empleo o a ser despedido. ▪ Inestabilidad en el puesto de trabajo. ▪ Incertidumbre sobre el futuro laboral.		
		Desbalance entre trabajo y vida personal	▪ Dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales y personales. ▪ Falta de tiempo para el descanso, la recreación y el cuidado personal. ▪ Interferencia del trabajo en la vida personal y viceversa.		

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad en trabajadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Productividad en trabajadores	Es la eficiencia con la que trabajadores o colectivos convierten recursos en resultados, ya sea aumentando la producción sin más recursos o manteniendo la producción con menos recursos (Zurita Altamirano et al., 2023).	Eficiencia	▪ Tiempo empleado para completar una tarea o proyecto. ▪ Cumplimiento de los plazos y objetivos establecidos. ▪ Utilización efectiva de los recursos disponibles.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Malo (2) Regular (3) Bueno
		Calidad del trabajo	▪ Precisión y exactitud en la realización de las tareas. ▪ Ausencia de errores o defectos en su trabajo. ▪ Cumplimiento de estándares y normas de calidad establecidos.		
		Creatividad e innovación	▪ Generación de ideas nuevas y soluciones innovadoras. ▪ Contribuciones significativas para mejorar procesos. ▪ Capacidad para encontrar enfoques novedosos y eficientes.		
		Colaboración y trabajo en equipo	▪ Participación activa en proyectos grupales. ▪ Comunicación efectiva y cooperación con los compañeros. ▪ Capacidad para trabajar de manera colaborativa y contribuir al éxito del equipo.		
		Cumplimiento de metas y objetivos	▪ Logro de los resultados y metas establecidos. ▪ Cumplimiento de los indicadores de desempeño y rendimiento. ▪ Alcanzar o superar los objetivos propuestos.		

1.7. Justificación e importancia

Este estudio se justifica ampliamente desde una perspectiva teórica, ya que proporciona una comprensión detallada y precisa sobre cómo el estrés laboral influye en la productividad de los trabajadores del GOREU. Al hacerlo, este trabajo aporta significativamente a la literatura académica existente, que investiga la compleja relación entre el estrés en el entorno laboral y el rendimiento de los empleados. De esta manera, no solo se enriquece el campo de estudio con nuevos conocimientos, sino que también se abren caminos para futuras investigaciones que puedan profundizar aún más en esta temática.

La relevancia de esta investigación también se sostiene en su utilidad práctica, puesto que ofrece una evaluación inicial crítica sobre los niveles de estrés laboral y la productividad dentro del GOREU. Al explorar la interacción entre estos dos factores críticos, el estudio proporciona información valiosa que puede ser utilizada por la institución para comprender mejor las dinámicas internas que afectan al bienestar y eficiencia de sus trabajadores. Esta comprensión es fundamental para el diseño e implementación de políticas y estrategias efectivas orientadas a la mejora de las condiciones laborales y, por consiguiente, al incremento de la productividad de la organización.

Metodológicamente, la investigación se asienta firmemente en los principios del método científico. A través de un enfoque riguroso y sistemático, desde la formulación clara del problema y la hipótesis, pasando por la recopilación y análisis de datos, hasta llegar a la comprobación de las hipótesis, este estudio se propone alcanzar resultados fiables y relevantes. Este enfoque garantiza que los hallazgos obtenidos no solo sean de alta calidad, sino que también contribuyan de manera efectiva al cuerpo de conocimiento existente sobre el estrés laboral y la productividad,

ofreciendo perspectivas aplicables en el contexto real del GOREU. De esta forma, el estudio no solo busca entender la naturaleza de estas relaciones, sino también proporcionar bases sólidas para la toma de decisiones informadas en el ámbito de la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional.

Es clave por su influencia en la salud de los empleados, la eficiencia institucional, la retención del talento, la cultura institucional y los costos económicos. Profundizar en esta relación permite desarrollar estrategias para mejorar el bienestar de los trabajadores, optimizar el desempeño en el trabajo, fomentar un ambiente laboral positivo y guiar políticas públicas que promuevan ambientes de trabajo saludables y productivos. Consecuentemente, investigar el estrés laboral es esencial para la sustentabilidad y el éxito a largo plazo de cualquier organización en el dinámico entorno laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Martínez Martínez (2021): *"Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global"*, concluyó: (a) La investigación culminó demostrando la importancia de la revisión de literatura sobre el estrés laboral. Se determina que este influye negativamente en el ambiente corporativo, motivo por el cual entidades como el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, junto con la OIT, han profundizado en su estudio, identificando que surge cuando los empleados carecen de los recursos para manejar situaciones de alta demanda mental o física. Los trabajos previos han sido fundamentales para establecer las bases de este fenómeno común en las organizaciones. (b) Mediante la implementación del instrumento de evaluación de la OIT – OMS, se colectaron datos cruciales para el estudio, destacando que una porción significativa de la fuerza laboral sufre de elevados niveles de estrés en el trabajo, particularmente en los niveles operativos. Además, se identificó que elementos como la influencia del líder, el ambiente de trabajo y la estructura organizativa requieren atención, al presentar altas valoraciones que indican la necesidad de intervención. (c) A partir del análisis realizado, se han detectado las áreas en las que la empresa necesita mejorar. La estrategia de prevención toma en cuenta estos aspectos críticos – liderazgo, clima y estructura organizacional

– para prevenir el estrés en el ambiente laboral. La implementación cuidadosa de la estrategia resulta crucial para mitigar este problema.

Acero Montoya (2020): *"Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento"*, concluyó: (a) El estrés laboral es un fenómeno en aumento que afecta a empleados en varios niveles. Físicamente, puede manifestarse en problemas como enfermedades cardiovasculares e insomnio, mientras que emocionalmente puede derivar en ansiedad y depresión, lo que repercute tanto en el individuo como en su entorno organizacional. (b) Una de las secuelas del estrés en el trabajo es el síndrome de Burnout, caracterizado por un desgaste emocional intenso que produce desmotivación y dificultad para establecer relaciones satisfactorias en el entorno laboral. Esto conlleva una disminución en la productividad y el rendimiento dentro de la empresa. (c) Para prevenir el estrés laboral, se deben considerar intervenciones tanto a nivel personal como corporativo. Los empleados deben buscar un equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y desde el ámbito empresarial es esencial implementar campañas y sesiones motivacionales para fomentar un ambiente laboral positivo, atendiendo así a la importancia del bienestar del trabajador.

Falfán Jiménez y Hernández Sánchez (2020): *"La influencia del estrés en la calidad de vida de los trabajadores"*, concluyeron: (a) El estrés laboral se ha convertido en una problemática social y económica crítica en México, afectando no solo la salud de los trabajadores, sino disminuyendo la productividad de las empresas, lo cual afecta su competitividad y rentabilidad en un mercado global que demanda eficiencia y un capital humano robusto. (b) El manejo adecuado del estrés es esencial para mejorar la calidad de vida, ya que este puede ser el origen de múltiples trastornos tanto mentales como

físicos, afectando a personas de todas las edades. Una vida saludable, que incluya una alimentación equilibrada, ejercicio regular y un sueño reparador, es fundamental para su control. (c) La norma NOM-035-STPS-2018 está diseñada para identificar y estudiar los factores psicosociales que puedan representar un riesgo en el entorno laboral, con la finalidad de proteger la salud mental y física de los trabajadores. (d) La NOM-036-1-STPS-2018 tiene como propósito la protección de la salud de los empleados mediante el análisis, prevención y control de riesgos laborales, poniendo especial atención en los riesgos ergonómicos relacionados con el esfuerzo físico, posturas inadecuadas y movimientos repetitivos que pueden causar fatiga, accidentes y enfermedades ocupacionales. (e) El estrés organizacional requiere un enfoque colaborativo entre supervisores y empleados para diseñar medidas que mitiguen la presión laboral. Es crucial diferenciar entre el esfuerzo comprometido por alcanzar objetivos y las situaciones laborales que pueden resultar en un deterioro del bienestar físico y mental.

Torres Ramírez, A. M., Colorado Valencia, F. H. y Gaviria Llanos, R. (2020): *“Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá”*, concluyeron: (a) En la empresa Sandraagro, se observó que tanto líderes como empleados de niveles profesionales y técnicos reportan niveles de estrés medio a muy alto. Sin embargo, en las posiciones operativas y auxiliares, el estrés tiende a ser alto o muy alto de manera predominante. En el análisis por género, las mujeres registraron porcentajes más altos de estrés en comparación con los hombres, quienes mostraron principalmente niveles medios y altos. (b) En la evaluación de desempeño laboral, tanto hombres

como mujeres presentaron resultados similares, con la mayoría situándose en las categorías de regular y bueno. (c) Aquellos en posiciones de liderazgo, así como profesionales y técnicos, alcanzaron mejores puntuaciones en desempeño comparados con sus colegas de los rangos operativos y auxiliares. (d) De forma general, el desempeño laboral de los colaboradores fue calificado como bueno, con un 60% de ellos cayendo en esta categoría según los resultados de los instrumentos aplicados. (e) Las evaluaciones de desempeño en Sandraagro se ubicaron mayormente en el rango de bueno, sin registros en los extremos de deficiente o excelente. Aun así, dado que las calificaciones regulares son significativas, es recomendable desarrollar un plan de acción específico para potenciar estos resultados. Se propone que cualquier intervención incluya medidas de prevención y manejo del estrés laboral agudo, basándose en las directrices del Ministerio de Trabajo. Esto es fundamental porque los efectos adversos del estrés pueden repercutir en aspectos fisiológicos, sociales, intelectuales, laborales y emocionales.

Patlán Pérez (2019): *"¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?"*, concluyó: (a) Es clave estudiar y medir el estrés laboral, considerando su impacto más allá del lugar de trabajo. El estrés puede extender sus efectos desde el empleado hacia su familia y su vida personal, desencadenando un desequilibrio en su bienestar general. (b) El estrés laboral repercute negativamente en la obtención de objetivos empresariales y conlleva un aumento en los costos de salud. Este fenómeno también está vinculado con una mayor incidencia de ausentismo y rotación de personal, accidentes laborales y una disminución en la productividad, además de afectar la salud de los empleados. (c) El ambiente laboral estresante puede entorpecer la

capacidad de los trabajadores para desempeñarse de manera segura y eficiente, incrementando el riesgo de lesiones y enfermedades. Entre los factores de estrés en las organizaciones se encuentran la incertidumbre laboral, la constante innovación tecnológica, cambios organizacionales y deficiencias de la alta dirección. Otros estresores incluyen la sobrecarga de trabajo, la supervisión ineficiente y la falta de formación adecuada. (d) Contribuyen también a la tensión y el estrés laboral aspectos como el diseño de las tareas, estilos de gestión, relaciones interpersonales, roles dentro de la empresa, demandas de trabajo y las condiciones del entorno laboral.

Portero De La Cruz (2019): *"Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias"*, concluyó: (a) El personal de Urgencias percibe un estrés de nivel moderado, predominando el uso de estrategias de afrontamiento orientadas a resolver problemas. En las dimensiones de burnout, los indicadores de agotamiento emocional son bajos, mientras que los niveles de despersonalización y realización personal se sitúan en un rango moderado. Asimismo, la satisfacción laboral en este grupo es moderada. Los síntomas somáticos y la ansiedad son las manifestaciones clínicas más comunes. (b) Factores como el aumento de agotamiento emocional, despersonalización, estrategias de evitación, ser médico y el consumo diario de tabaco incrementan el riesgo de desarrollar un trastorno psiquiátrico. En contraste, realizar ejercicio físico diariamente funciona como un factor protector. (c) La despersonalización, el empleo de estrategias de afrontamiento de evitación y ser parte del personal médico tienen una correlación positiva con la sintomatología somática y la ansiedad. El estrés percibido se asocia específicamente con síntomas

somáticos y la cantidad de pacientes atendidos está vinculada con la ansiedad. (d) La disfunción social se relaciona directamente con pertenecer al personal médico, la adopción de estrategias evasivas de afrontamiento y la experiencia profesional acumulada. Por otro lado, está inversamente relacionada con las estrategias de afrontamiento enfocadas en el problema.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Aquije Cárdenas y Porta Ñavincopa (2022): *"Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022"*, concluyó: (a) En el estudio realizado, se identificó una asociación entre el estrés laboral y la resiliencia del personal de enfermería en el hospital regional de Moquegua, con una correlación de -0.309 según el coeficiente Rho de Spearman. Esto indica una correlación negativa y débil, apoyando la hipótesis de que, a mayor estrés laboral, menor es la resiliencia en este grupo de profesionales. (b) La relación entre la dimensión confianza y el bienestar individual con el estrés laboral en el personal de enfermería también fue negativa y débil, con un coeficiente de -0.293. Esto sugiere que aquellos con mayor confianza y bienestar cuando están solos tienden a experimentar menos estrés laboral. (c) Igualmente, se observó una correlación estadísticamente significativa y débilmente negativa, de -0.320, entre la perseverancia y el estrés en el personal de enfermería. Indicando que mayor perseverancia podría estar relacionada con menores niveles de estrés laboral. (d) En cuanto a la dimensión ecuanimidad, el coeficiente de correlación de -0.322 revela nuevamente una relación negativa y débil con el estrés laboral, lo que podría interpretarse como que aquellos que mantienen una actitud ecuánime frente a las adversidades presentan menores niveles de estrés en

su trabajo. (e) Finalmente, el coeficiente de -0.368 entre la aceptación de uno mismo y el estrés laboral confirma una correlación negativa y débil. Esto muestra que los profesionales de enfermería que aceptan sus propias capacidades y limitaciones podrían experimentar menos estrés en su entorno laboral.

Fuentes Suarez y Solano Vargas (2022): *"Estrés laboral y productividad en los colaboradores de una clínica ocupacional, Chiclayo 2021"*, concluyeron: (a) Se considera que el estrés laboral y la productividad son elementos que operan de manera separada y no influyen directamente el uno en el otro. (b) Un estudio sobre el personal de una clínica ocupacional indicó que el 25% de los empleados experimenta un nivel de estrés alto, el 51% un nivel medio y el 24% un nivel bajo. Estos niveles de estrés podrían estar asociados a las deficiencias en el ambiente laboral y a las presiones que no se alinean con las competencias de los trabajadores. (c) En cuanto a la productividad de la clínica, se identificó que el 25% tiene niveles muy satisfactorios o satisfactorios, el 31.3% se encuentra en un margen aceptable y el 18.8% se percibe como deficiente. A pesar de los altos niveles de estrés detectados, se sugiere que estos pueden tener un impacto en los resultados obtenidos por los colaboradores. (d) No se identificó una conexión directa entre la eficiencia y las variables de estrés laboral, lo que sugiere que cada una de estas dimensiones funciona de manera autónoma. (e) Similarmente, no se encontró un vínculo entre la eficacia y las dimensiones de estrés laboral, lo que reafirma la autonomía en la operación de estas variables.

Malca Cruz (2022): *"Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa,*

2021", concluyendo: (a) Un análisis de los trabajadores revela que el 43% percibe estrés, el 50% estrés parcial y solo el 7% muestra ausencia de estrés. Con respecto al trabajo en equipo, el 18% percibe un alto nivel, el 63% un nivel medio y el 20% un nivel bajo. El p-valor obtenido es de 0.001, lo cual indica una relación significativa, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa. (b) Sobre la percepción del establecimiento de metas, el 43% de los trabajadores señala estrés, el 50% estrés parcial y el 7% ausencia de estrés. Con respecto a la claridad de metas, el 73% percibe altos niveles, el 21% niveles medios y el 5% bajos. Aquí también, con un p-valor de 0.031, se rechaza H0, sugiriendo una relación significativa. (c) En relación con la gerencia de equipo, el 5% percibe un nivel alto, el 20% un nivel medio y el 75% un nivel bajo de estrés. El p-valor es de 0.001, implicando nuevamente el rechazo de H0 y aceptación de una significativa relación. (d) Respecto a la definición de prioridades, el 71% de los encuestados percibe un alto nivel, el 11% un bajo nivel y el 18% un nivel medio. Con un p-valor de 0.005, se rechaza H0, indicando una relación significativa. (e) Concerniente a la atención a los miembros del equipo, el 8% percibe una alta atención, el 32% una atención media y el 63% baja atención. Con un p-valor de 0.030, se rechaza la hipótesis nula y se asume una relación significativa entre las variables estudiadas. (f) En la valoración de las contribuciones por parte de la empresa, el 5% de los trabajadores perciben una alta valoración, el 50% una valoración baja y el 45% una valoración media. Con un p-valor de 0.003, se concluye que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y asumir una relación significativa.

Otero Del Carpio y Shibata Arakaki (2022): *“Estrés laboral en psicólogos que realizan psicoterapia durante la pandemia de la Covid-19 en Lima Metropolitana”*, concluyeron: (a) Con la llegada de la COVID-19, empresas de todos los sectores, así como trabajadores independientes, han tenido que adaptarse al trabajo remoto, lo que ha resultado en un incremento del estrés laboral debido a nuevos desafíos y dinámicas de trabajo. (b) Los resultados del estudio indican que los psicoterapeutas, en particular aquellos en el sector público, se enfrentan a una mayor carga laboral psicológica. Esto se debe al incremento de trabajo, la empatía hacia las situaciones de los pacientes y factores externos como las medidas de precaución frente a la pandemia y el tráfico. Además, la carga laboral física se intensificó por la mayor demanda de servicios, las condiciones laborales insuficientes y la brevedad de las sesiones. Sin embargo, lograron ejercer cierto grado de control gracias a la aplicación de habilidades tanto personales, como el carisma y la empatía, como profesionales, destacando su flexibilidad y la capacidad de establecer límites claros. (c) La autonomía se hizo patente en la flexibilidad de horarios y una menor rigidez en las tareas a realizar. El soporte social se manifestó en el respaldo recibido por parte de parejas, familiares, amigos y colegas profesionales. El apoyo más significativo a nivel instrumental radicó en contar con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo de manera eficiente, mientras que el apoyo informativo cobró importancia en la formación y capacitaciones recibidas. Finalmente, las consecuencias del estrés laboral más observadas incluyeron emocionales como la irritabilidad y la ansiedad, junto con el agotamiento y la falta de motivación, y físicas como dolores musculares y el cansancio visual.

Rolin Díaz (2020): *“Sistema de incentivo al conocimiento: Una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral”*, concluyó: (a) La investigación destaca que para asegurar la efectividad del Sistema de Instrucción de la Compañía (S.I.C.), es crucial que los trabajadores encuentren estímulos para aprender, capacitarse y desarrollarse como operarios completos, con la mira puesta en el crecimiento profesional. La motivación se identifica como el componente central de este sistema, ya que de ella depende la activa participación tanto del personal como de los instructores, y por ende, el éxito general del programa. La empresa incentiva esta motivación informando a sus empleados acerca de los beneficios personales y corporativos de participar en el programa y también a través de incentivos económicos, como aumentos salariales y premios monetarios por alcanzar niveles dentro del S.I.C. Si bien estos incentivos económicos no representan sumas cuantiosas, sirven como complemento para alcanzar el fin principal: la capacitación y el desarrollo de habilidades. (b) Por lo tanto, el S.I.C. es un programa con cualidades sumamente positivas que benefician a la empresa. El foco del sistema en la formación y capacitación de los empleados en áreas fundamentales para los procesos de la empresa tiene una influencia directa y favorable en la productividad de los trabajadores, a corto, medio y largo plazo. Esta característica crucial hace del S.I.C. un modelo digno de consideración para su implementación en otras organizaciones interesadas en mejorar el desempeño y la formación de su equipo humano.

Nava Debernardi (2019): *“Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público”*, concluyó: (a) El estudio revela que más

de la mitad de los conductores encuestados experimentan el estrés laboral como un factor que afecta negativamente tanto su trabajo como su vida privada. (b) De igual manera, se identifica que la ansiedad es percibida como un problema que interfiere en las actividades cotidianas de más de la mitad de los conductores entrevistados. (c) Según los datos, hay una correlación positiva y significativamente fuerte entre el estrés laboral y la ansiedad, con un tamaño de efecto considerable. El estrés laboral parece ser un predictor del 46,2% de los casos de ansiedad en el grupo estudiado. (d) El análisis indica que no hay diferencias significativas en los niveles de estrés laboral cuando se consideran las variables demográficas del estado civil y el grado de instrucción de los conductores. (e) Sin embargo, se encontraron diferencias notables en los niveles de ansiedad de los conductores en función de su estado civil. Por otro lado, la variable demográfica del grado de instrucción no mostró una relación significativa con los niveles de ansiedad. (f) Existe también una conexión directa y significativa de intensidad moderada entre diferentes aspectos del estrés laboral y la ansiedad. No obstante, esta relación se debilita al evaluar las dimensiones de la carga de trabajo superior y los recursos disponibles en relación con la ansiedad fisiológica, donde la correlación es más débil.

2.1.3. Antecedentes locales

Gonzales Puma (2022): *"Estrés y desempeño laboral durante la pandemia (Covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022"*, concluyó: (a) Durante la pandemia de COVID-19, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo en el año 2022, el estrés laboral de los trabajadores se clasificó con un 11% en un nivel bajo, un 46% en un nivel medio y un 43% en un nivel alto. Esto indica que la mayoría de los empleados experimentan un estrés laboral de nivel medio, atribuible al ambiente laboral, características personales, uso de tecnología y fatiga emocional. (b) Por otra parte, la evaluación del desempeño laboral de estos trabajadores mostró un 2% en un nivel bajo, un 6% en un nivel medio y un impresionante 92% en un nivel alto. Esto refleja que la gran mayoría de los trabajadores han demostrado ser competentes, responsables, buenos para el trabajo en equipo y eficientes a pesar de la crisis sanitaria. (c) El estudio identificó una correlación muy baja y no significativa (rho = 0.193, p = 0.065) entre la dimensión del ambiente de trabajo y el desempeño laboral. Esto sugiere que cómo los empleados manejan el estrés relacionado con el liderazgo, las interacciones interpersonales y las condiciones de trabajo no tiene suficiente impacto como para influenciar significativamente su rendimiento. (d) Se encontró una correlación indirecta y muy baja (rho = -0.068, p = 0.298) entre las características individuales y el rendimiento laboral. Esto sugiere que el manejo del estrés relacionado con los recursos personales, la salud, la percepción de la edad y el género, así como el carácter y la personalidad, tienen poco efecto sobre el desempeño laboral. (e) Hubo una correlación directa muy baja (rho = 0.129, p = 0.157) entre el uso de la

tecnología y el desempeño laboral. Esto indica que el estrés generado por el uso de la tecnología no afecta significativamente el desempeño laboral. (f) Se observó una correlación directa muy baja (rho = 0.153, p = 0.115) entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. Ello implica que el estrés generado por la carga administrativa, la salud mental, los factores psicosociales y la realización personal no influye de manera significativa en el rendimiento. (g) Finalmente, se identificó una correlación directa y muy baja (rho = 0.115, p = 0.186) entre el estrés general y el desempeño laboral. Esto sugiere que la gestión del estrés relacionado con el ambiente laboral, capacidades individuales, tecnología y agotamiento emocional no mejora de forma sustancial la relación entre el estrés y el rendimiento laboral.

Vásquez Montalvo, M., Rengifo Pinedo, Y. y Vela Torres, J. (2022): *"Estrés y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021"*, concluyeron: (a) Según el análisis de correlación de Pearson, existe una relación leve (0.156) entre el estrés y el desempeño laboral que no es estadísticamente significativa (p = 0.114). Esto lleva a rechazar la hipótesis de que existe una fuerte relación positiva y significativa entre cómo los trabajadores manejan elementos como el clima laboral y la carga de trabajo y su desempeño laboral. (b) La percepción predominante entre los trabajadores (53%) es que el nivel de estrés es promedio, sugiriendo que hay un manejo inadecuado del clima laboral, la carga de trabajo, la identificación con su empleo, y el balance entre el tiempo de trabajo y personal. (c) Un porcentaje alto de trabajadores (47%) considera que su desempeño laboral es bajo, lo que implicaría un desarrollo ineficiente de sus funciones, comportamiento inadecuado, rendimiento deficiente y poco compromiso con la organización.

(d) La correlación entre el clima laboral y el desempeño es moderada (0.136) y no significativa (p = 0.168), por lo que se rechaza la hipótesis de que la forma en que los trabajadores perciben la comunicación y organización, el apoyo de la dirección, el orgullo por el trabajo y la claridad de sus roles tenga una influencia fuerte y significativa en su desempeño. (e) No se encontró una relación fuerte (0.122) y significativa (p = 0.217) entre la carga de trabajo y el desempeño, lo que indica que la gestión del tiempo y el estrés laboral no inciden significativamente en cómo los trabajadores desempeñan sus roles. (f) Tampoco se evidenció una relación fuerte (0.016) y significativa (p = 0.870) entre la identificación y autorrealización en el trabajo con el desempeño laboral, sugiriendo que el sentirse identificado y realizado en el trabajo no garantiza un desempeño laboral significativamente mejorado. (g) Además, la relación entre la disponibilidad de tiempo para cumplir con las tareas (0.098) y el desempeño laboral también resultó ser débil y no significativa (p = 0.322), indicando que cómo los trabajadores balancean el tiempo dedicado a sus obligaciones laborales y otras actividades parece no afectar de manera sustancial su eficacia en el trabajo.

Rengifo Paredes (2021): *“Nivel de estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Ucayali”*, concluyó: (a) Se reconoce que hay una relación entre un entorno de trabajo no óptimo y la disminución de la iniciativa proactiva de los colaboradores en la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Cuando el ambiente laboral es percibido como inadecuado, los trabajadores podrían tener menos motivación para participar activamente o ir más allá de sus responsabilidades rutinarias. (b) También se identifica una conexión entre la

excesiva carga laboral y la limitada oportunidad para el desarrollo y crecimiento personal de los empleados en la misma entidad. Un volumen de trabajo excesivo puede monopolizar el tiempo y la energía de los trabajadores, dejando poco espacio para la formación, el aprendizaje y otras actividades que contribuyen al crecimiento personal y profesional. (c) Del mismo modo, se señala una relación entre la ausencia de una cultura organizacional consolidada y la productividad y eficiencia de los trabajadores en la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Una cultura organizacional definida crea un marco de valores, prácticas y expectativas que pueden potenciar el compromiso y desempeño del personal; su falta puede resultar en un impacto negativo en la productividad y el rendimiento laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Velásquez Fuentes (2022). Es la reacción emocional y física que experimenta una persona ante el estrés es provocada por un desequilibrio perceptible entre las demandas que se encuentran en su ambiente laboral y los recursos con los que cuenta para hacerles frente. Este desequilibrio puede manifestarse como una sobrecarga de tareas, expectativas poco realistas o incluso carencias en el apoyo y las herramientas necesarias. La discrepancia entre estas exigencias y la capacidad individual para manejarlas puede llevar a una serie de respuestas que impactan tanto en la salud mental como en el bienestar físico de la persona, incluyendo síntomas como ansiedad, fatiga y otros problemas relacionados con el estrés. Identificar y abordar proactivamente estos desafíos es crucial para preservar la salud integral de los trabajadores y mantener un ambiente laboral armonioso y productivo.

Buitrago Orjuela, L. A., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y. y Chaparro Penagos, C. (2021). Es la tensión emocional y física que se experimenta de manera personal, y que surge debido a diversas causas laborales como son la excesiva carga de trabajo, conflictos de roles, escaso control sobre las tareas o la insuficiente red de apoyo social puede repercutir de forma adversa en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Zúñiga Ramírez (2019). Se trata de una reacción negativa, tanto en el plano físico como emocional, que ocurre cuando las exigencias de un ambiente de trabajo exceden la capacidad y los recursos que un individuo posee para manejarlas. Esta situación puede desencadenar efectos perjudiciales para la salud y el equilibrio emocional de la persona.

2.2.2. Teorías del estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno complejo que ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas, incluyendo la psicología, la sociología y la medicina. A lo largo de los años, se han desarrollado varias teorías para explicar las causas, procesos y consecuencias del estrés en el entorno laboral. A continuación, se presentan algunas de las teorías más influyentes de manera narrativa.

- **Modelo demanda – control**

Esta teoría propone que el estrés laboral surge de la interacción entre las demandas del trabajo y el grado de control que el empleado tiene sobre su labor. Según Karasek (1979), un alto nivel de demandas laborales (como carga de trabajo intensa o presión de tiempo) combinado con un bajo control sobre las decisiones y procedimientos conduce a altos niveles de estrés. Por

el contrario, si el empleado tiene un alto control, incluso las altas demandas pueden resultar en un trabajo estimulante en lugar de estresante.

- **Modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa**

Siegrist (1996), plantea que el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre el esfuerzo que el empleado invierte y las recompensas que recibe a cambio. Las recompensas pueden ser económicas, de reconocimiento o de oportunidades de avance. Cuando el esfuerzo es alto y las recompensas son bajas, se genera un estrés crónico que puede afectar la salud física y mental del trabajador.

- **Modelo transaccional de estrés**

Este modelo se centra en la percepción individual y en cómo las personas evalúan las situaciones estresantes. Según Lazarus y Folkman (1984), el estrés no es una respuesta automática a un estímulo externo, sino que depende de la evaluación que el individuo hace de las demandas del entorno y de sus propios recursos para afrontarlas. El proceso consta de dos etapas: la evaluación primaria, donde se determina si el estímulo es una amenaza, y la evaluación secundaria, donde se consideran las opciones para manejar la situación.

- **Modelo de demandas y recursos laborales**

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). Este modelo sugiere que el estrés laboral resulta del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles. Las demandas laborales son aspectos físicos, sociales u organizacionales que requieren esfuerzo sostenido y están asociados con costos físicos y psicológicos. Los recursos laborales son aquellos aspectos que ayudan a lograr objetivos laborales,

reducen las demandas y estimulan el crecimiento personal. Un desequilibrio donde las demandas superan a los recursos conduce al estrés.

2.2.3. Teoría de conservación de recursos

Hobfoll (1989), propone que las personas están motivadas a conservar sus recursos y que la amenaza o pérdida de estos recursos genera estrés. Los recursos pueden ser objetos, condiciones, características personales o energías que son valoradas o sirven para obtener otros recursos. En el contexto laboral, la pérdida de empleo, de estatus o de oportunidades de desarrollo puede ser especialmente estresante.

- **Modelo de ajuste persona – ambiente**

French, J. R. P., Caplan, R. D. and Harrison, R. V. (1982). Este modelo enfatiza la importancia del ajuste entre las características del individuo y las del entorno laboral. El estrés surge cuando hay una falta de correspondencia entre las habilidades, necesidades o valores del empleado y las demandas o recursos del trabajo. Un buen ajuste conduce a una mayor satisfacción y menor estrés, mientras que un desajuste puede resultar en insatisfacción y problemas de salud.

2.2.3. Consejos para afrontar el estrés

Según Zúñiga Ramírez (2019), existen diversas estrategias prácticas y efectivas para manejar y prevenir el estrés en la vida cotidiana. En primer lugar, es fundamental establecer prioridades claras, lo que implica identificar y organizar las tareas más importantes y urgentes, ayudando así a mantener el enfoque y disminuir la carga mental. Asimismo, cultivar vínculos con personas positivas resulta esencial, ya que rodearse de individuos que infundan optimismo y brinden apoyo emocional puede marcar una diferencia

significativa en la gestión del estrés. Por otro lado, dedicar tiempo a actividades placenteras permite disfrutar plenamente del momento presente, lo que contribuye a una mayor satisfacción y bienestar personal. Igualmente, es importante evitar la rumia mental, es decir, romper el ciclo de pensamientos negativos o la preocupación excesiva, que suelen intensificar el estrés. Finalmente, incorporar el ejercicio físico de manera regular en la rutina diaria ha demostrado ser una herramienta poderosa para combatir el estrés, mejorando tanto la salud física como emocional. Estas estrategias, aplicadas de manera constante, pueden ser clave para alcanzar un equilibrio en la vida diaria y fortalecer la resiliencia frente a los desafíos.

2.2.4. Causas del estrés

Según Fernández López, J., Siegrist, J., Rödel, A. y Hernández Mejía, R. (2003), las causas del estrés, conocidas como "estresores", son diversas y varían dependiendo de la percepción y las circunstancias de cada persona. Entre los estresores más comunes destacan los problemas laborales y académicos, que abarcan situaciones como cargas de trabajo excesivas, plazos ajustados, falta de control en las tareas, inseguridad laboral o desafíos relacionados con los estudios y exámenes. Asimismo, las dificultades económicas, como la preocupación por las finanzas personales, las deudas o la capacidad para cubrir necesidades básicas, representan una fuente constante de estrés. Las relaciones personales también juegan un papel crucial, ya que los conflictos con la pareja, familiares, amigos o compañeros de trabajo pueden generar una significativa tensión emocional.

La salud personal y de los seres queridos es otro factor relevante, especialmente en casos de enfermedades crónicas, discapacidades o cuando

se asume el cuidado de una persona enferma, lo cual puede incrementar los niveles de ansiedad. Además, eventos vitales estresantes, como la pérdida de un ser querido, el divorcio, un cambio de residencia o la pérdida de empleo, son ejemplos de situaciones que pueden resultar extremadamente abrumadoras. El desequilibrio entre el trabajo y la vida personal es otra causa frecuente de estrés, al igual que la pérdida de control o la incertidumbre ante situaciones que escapan a la influencia directa de la persona. Las demandas de tiempo y los compromisos, cuando se trata de cumplir con horarios recargados o múltiples actividades, pueden también ser abrumadores. Por otro lado, los cambios importantes en la vida, como el matrimonio, la llegada de un hijo o un cambio laboral, alteran significativamente las rutinas habituales y pueden resultar estresantes. Las expectativas autoimpuestas, relacionadas con estándares personales elevados en cuanto a éxito, apariencia o comportamiento, suelen añadir presión innecesaria. Finalmente, los problemas ambientales, como el ruido excesivo, la contaminación o las condiciones de vida inadecuadas, representan estresores adicionales que afectan el bienestar emocional.

2.2.5. Dimensiones del estrés laboral

- **Sobrecarga laboral**

Patlán Pérez (2019). Se trata de una situación en la que un empleado tiene más trabajo del que puede manejar de manera razonable en su horario laboral, lo que a menudo conduce a largas horas de trabajo y estrés. Puede ser el resultado de tener demasiadas tareas asignadas, plazos demasiado ajustados, o la falta de recursos suficientes para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente. Esto puede llevar a problemas relacionados con la salud

mental y física, así como a un descenso en la calidad de vida y en la productividad del trabajo.

Loayza Torres, G. A., Troya Heras, L. Y., González Ramón, E. X. y Sánchez Cabrera, L. C. (2022). El equilibrio entre el tiempo disponible y el tiempo necesario para cumplir con las tareas laborales es crucial para mantener una buena salud mental y física en el entorno de trabajo. La gestión adecuada de este equilibrio puede prevenir la sobrecarga de trabajo y minimizar el riesgo de estrés laboral. Es importante que las empresas reconozcan la importancia de asignar cargas de trabajo realistas, permitiendo a los empleados completar sus responsabilidades dentro del tiempo laboral estipulado, y así evitar el agotamiento y preservar su bienestar.

- **Autonomía laboral**

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M. y Hernández Romero, R. M. (2018). Es el grado en el que un empleado tiene control sobre cómo realiza su trabajo. Incluye la capacidad de tomar decisiones y tener cierta libertad de acción en el cumplimiento de las tareas laborales. Una mayor autonomía laboral está generalmente vinculada a una mayor satisfacción en el trabajo, una mejor salud mental y mayor productividad, ya que los trabajadores son capaces de trabajar de manera que mejor se adapte a sus habilidades y ritmos personales.

Henry (2023). La autonomía para organizar y administrar su propio trabajo y horario es un factor clave para fomentar el bienestar y la motivación de los empleados. Cuando los trabajadores ejercen niveles apropiados de control sobre sus tareas y la distribución de su tiempo, se potencia su compromiso con la empresa y se incrementa su satisfacción laboral. Este

enfoque promueve una cultura laboral flexible, que respeta las necesidades individuales y apoya un ambiente laboral más saludable y productivo.

- **Relaciones laborales**

Bayón Martínez y Arenas Mendoza (2019). Este término se refiere a la dinámica entre los empleados (incluidos los sindicatos) y los empleadores en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluyendo la negociación colectiva, la contratación, la gestión de conflictos y otros aspectos del ambiente laboral. El campo de las relaciones laborales también examina las políticas y leyes que rigen el empleo y busca maneras de mejorar la comunicación y la colaboración entre los empleados y empleadores.

Núñez Soriano y Valencia Chávez (2022). El tejido de relaciones laborales, tejido por la comunicación continua entre trabajadores y empleadores, encuentra su soporte en un conjunto de reglamentos y pactos que tienen por objeto instituir un entorno de trabajo justo y la solución armónica de conflictos. La trascendencia de forjar vínculos laborales positivos resulta esencial, dado que influyen de manera directa en la dedicación y el ímpetu de los empleados. Un ambiente laboral en el que se promueva el reconocimiento y el respeto mutuo de derechos y obligaciones favorece enormemente la cohesión del equipo y la eficiencia operativa de la organización.

- **Inseguridad laboral**

Novo Arias y Peñalver García (2022). Es la preocupación o el riesgo percibido de perder el empleo en el futuro cercano. Puede ser el resultado de factores económicos, cambios estructurales dentro de una empresa, o la automatización y la tecnología que reducen la necesidad de trabajadores

humanos. La inseguridad laboral puede tener un impacto significativo en el bienestar del empleado, provocando estrés, ansiedad y otros problemas de salud.

Sora Carranza, B., Caballer Hernández, A. y Peiró Silla, J. M. (2014). La inseguridad laboral se refiere a condiciones de trabajo caracterizadas por la falta de estabilidad en el empleo, donde la incertidumbre respecto a la permanencia en el puesto y el temor al desempleo son factores predominantes. Este concepto subraya el impacto que puede tener la inseguridad laboral en varios aspectos psicosociales de los trabajadores, como son la disminución de la satisfacción en el trabajo, el incremento en la contemplación de la renuncia como alternativa, y el aumento de la ansiedad relacionada con el ámbito laboral. Además, destaca cómo el grado de autonomía en el trabajo puede influir como mediador o moderador en la relación entre la inseguridad laboral y sus efectos en el bienestar y comportamiento del empleado, pudiendo atenuar o exacerbar estas dinámicas.

- **Desbalance entre trabajo y vida personal**

Rodríguez Vásquez y Dabos Calderón (2017). La problemática de conciliar las responsabilidades laborales con las personales y familiares refleja una de las grandes complicaciones de la vida moderna. Este desequilibrio suele ser provocado por cargas de trabajo que demandan largas horas en la oficina, tareas que invaden el espacio doméstico y la expectativa de estar permanentemente accesibles para cuestiones de trabajo, incluso fuera del horario convencional. Las consecuencias de esta dinámica pueden extenderse negativamente a la vida personal, afectando las relaciones

interpersonales, la salud física y mental, y deteriorando la calidad de vida en general. Para proteger el bienestar global de los individuos, es esencial abordar estas cuestiones fomentando prácticas laborales que respeten el balance vida-trabajo y promoviendo políticas de desconexión laboral.

Ugarte Sánchez, J. M., Alegría San Miguel, J. D., Huapaya Chumpitaz, H., Arica Tuesta, K. M. y Ortiz Regalado, G. (2021). El desequilibrio entre las exigencias laborales y las aspiraciones de la vida personal puede describirse como una falta de armonía que emerge cuando las responsabilidades de trabajo interfieren con los intereses y relaciones personales. Este fenómeno se manifiesta en la lucha por atender adecuadamente tanto compromisos profesionales como necesidades individuales. La consecuencia de no encontrar un balance saludable conlleva a un aumento de estrés y fatiga, así como a una reducción del bienestar integral de la persona, pudiendo afectar negativamente tanto su rendimiento laboral como su calidad de vida. Es imperativo abordar esta cuestión para fomentar entornos laborales que apoyen un equilibrio vida-trabajo saludable y sostenible.

2.2.6. Origen del estrés laboral

Rojas Solís, J. L., Flores Meza, G. y Cuaya Itzcoatl, I. G. (2020), explica que el estrés laboral es un estado complejo que surge en el ámbito laboral y cuyas raíces se extienden en múltiples factores del entorno organizacional. Uno de los principales impulsores de este tipo de estrés es la carga de trabajo abrumadora, donde las demandas y plazos exigentes sobrepasan la capacidad de los trabajadores para manejar las tareas eficientemente, llevándolos a un estado de sobrecarga emocional y física.

La falta de control o autonomía es otro importante factor contribuyente. Cuando los empleados se ven limitados en su capacidad de influir en cómo realizan su trabajo o toman decisiones clave, pueden sentir una sensación de impotencia que desencadena estrés. Esta situación se ve agravada si a los trabajadores les faltan los recursos necesarios para su labor; esto no incluye solamente los materiales o herramientas, sino también el apoyo informativo y emocional.

Las dinámicas interpersonales también juegan un rol crítico. Los conflictos con compañeros de trabajo o supervisores, así como el acoso o el ambiente frio y no colaborativo, pueden provocar significativas cantidades de estrés. A esto se suma la inseguridad laboral, que agudiza la ansiedad ante la posibilidad de perder el empleo.

El lograr un balance entre las responsabilidades profesionales y la vida personal también es un reto considerable. Muchos empleados luchan por mantener un equilibrio sano, lo que potencialmente desemboca en estrés debido a la constante presión que sienten para cumplir con ambas áreas de sus vidas al máximo.

Los cambios organizacionales, como reestructuraciones o políticas empresariales en constante evolución, también pueden ser una fuente de estrés, especialmente si estos cambios se dan sin una comunicación clara o si involucran incertidumbre respecto al futuro de la organización.

La ambigüedad en el rol que se desempeña o los conflictos de rol, donde las responsabilidades no están claramente definidas o son contradictorias, son causas conocidas de estrés. Estas situaciones ponen a

los trabajadores en la difícil posición de no saber cuáles son las expectativas o cómo priorizar sus tareas.

Por otro lado, las preocupaciones sobre la carrera profesional, incluyendo la falta de oportunidades de desarrollo o avance, pueden dejar a los empleados sintiéndose estancados y frustrados, agudizando el estrés laboral. Sumado a esto, las condiciones físicas del lugar de trabajo también influyen; espacios mal diseñados o inseguros contribuyen a la tensión diaria.

Responder a estos desafíos requiere un enfoque multifacético por parte de las organizaciones. Esto puede incluir desde la implementación de programas de asistencia y reducción de estrés hasta el fomento de una cultura laboral que priorice el bienestar mental y físico de todos los empleados. La comunicación abierta, el desarrollo profesional continuo y la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable son pasos cruciales para mitigar los efectos del estrés laboral y garantizar una fuerza laboral satisfecha y productiva.

2.2.7. Consecuencias del estrés laboral

Según Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R. and Rivas Escobar, P. A. (2018), el estrés laboral puede generar una amplia gama de consecuencias negativas tanto en la salud física como en la mental de las personas. En el ámbito físico, el estrés crónico está asociado con problemas como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, alteraciones en el sueño, dolores de cabeza persistentes, hipertensión y debilitamiento del sistema inmunológico, lo que incrementa la susceptibilidad a otras enfermedades. En términos de salud mental, el estrés prolongado puede desencadenar trastornos como la ansiedad y la depresión, además de

afectar aspectos como la concentración, la autoestima y la motivación. Las personas que enfrentan este tipo de estrés también pueden experimentar irritabilidad, pérdida de apetito y un estado emocional inestable.

El agotamiento y la fatiga son otras consecuencias significativas, manifestándose en forma de síndrome de agotamiento profesional o “burnout”. Este síndrome se caracteriza por una sensación constante de cansancio, desmotivación y disminución del rendimiento laboral, afectando tanto la eficiencia como la creatividad. Además, el estrés laboral puede repercutir negativamente en las relaciones personales y familiares. Las personas estresadas a menudo muestran irritabilidad y mal humor, además de una falta de tiempo y energía para interactuar con sus seres queridos, lo que puede generar conflictos y distanciamiento emocional.

En el ámbito laboral, el estrés puede llevar a un aumento del absentismo, ya sea por problemas de salud derivados del estrés o por la necesidad de distanciarse del entorno laboral. También puede disminuir el rendimiento y la productividad, afectando la capacidad de toma de decisiones y la calidad del trabajo. Con el tiempo, el estrés crónico puede provocar una pérdida de interés y satisfacción en el trabajo, resultando en una falta de motivación para alcanzar metas y objetivos profesionales. Es importante destacar que las consecuencias del estrés laboral varían según cada individuo y situación. Reconocer los signos y buscar apoyo oportuno, junto con la adopción de estrategias saludables, puede ser clave para manejar el estrés y prevenir estas repercusiones negativas.

2.2.8. Productividad en trabajadores

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E. y Ojeda López, R. N. (2022). La productividad en el contexto laboral se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir bienes o servicios. En el caso de los trabajadores, se puede medir mediante la cantidad de producción o trabajo realizado en relación con los recursos utilizados, como el tiempo, la energía y los materiales. La productividad laboral puede estar influenciada por factores como las habilidades de los trabajadores, la motivación, la gestión del tiempo, las condiciones laborales y el entorno de trabajo. A menudo, se busca mejorar la productividad laboral a través de la capacitación, la implementación de procesos más eficientes y el diseño de entornos de trabajo que fomenten un rendimiento óptimo.

Syverson (2011). La productividad se entiende como la eficiencia en la producción, lo que determina la cantidad producida en relación con los insumos disponibles. Es la relación entre la producción de bienes y servicios y uno o más tipos de insumos, como mano de obra, capital o administración. Mejorar la productividad implica mejorar la efectividad.

Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E. y Morelos Gómez, J. (2017). Se puede definir la productividad de los trabajadores como la relación entre la producción o el valor generado por un empleado y los recursos utilizados en el proceso. Esto incluye no solo el tiempo dedicado al trabajo, sino también la calidad del trabajo realizado.

2.2.9. Teorías de la productividad en trabajadores

- **Administración científica de Taylor**

Carro Fernández y Caló Calvo (2012). A principios del siglo XX, Frederick Winslow Taylor revolucionó el mundo empresarial al introducir la Administración Científica, conocida también como Taylorismo. Taylor identificó que los métodos de trabajo tradicionales adolecían de ineficiencia y planteó una aproximación científica para optimizar las tareas laborales. Su teoría se sustentaba en cuatro principios fundamentales. En primer lugar, el estudio científico del trabajo implicaba analizar cada tarea de manera detallada para identificar la forma más eficiente de realizarla. En segundo lugar, la selección y entrenamiento de trabajadores resaltaba la importancia de elegir a los empleados más aptos para cada tarea y capacitarlos adecuadamente para maximizar su desempeño. El tercer principio, cooperación entre administración y trabajadores, subrayaba la necesidad de una relación armónica, donde ambas partes colaboraran para cumplir los métodos establecidos. Finalmente, la división del trabajo proponía una clara separación entre las tareas de planificación, que recaían en la gerencia, y las de ejecución, a cargo de los trabajadores. El enfoque de Taylor buscaba incrementar la productividad mediante la estandarización y especialización de las actividades laborales. Además, incentivaba a los trabajadores con sistemas de remuneración basados en el rendimiento, promoviendo así un entorno laboral más eficiente y orientado a resultados.

- **Teoría de las relaciones humanas**

Mayo (1933). En la década de 1930, el Movimiento de las Relaciones Humanas, encabezado por Elton Mayo, marcó un giro importante en la gestión

organizacional al desafiar el enfoque mecanicista de la Administración Científica de Taylor. A través de los célebres Estudios de Hawthorne, Mayo reveló que los factores sociales y emocionales desempeñan un papel crucial en la productividad laboral. Entre los principales hallazgos de este movimiento se destacó la importancia de los grupos sociales, ya que las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia demostraron ser determinantes para el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, se evidenció la necesidad de reconocimiento, ya que los empleados se sienten más motivados y comprometidos cuando perciben que sus esfuerzos son valorados y apreciados. Otro hallazgo fundamental fue la influencia de la comunicación, donde una interacción efectiva y bidireccional entre la gerencia y los empleados contribuye a mejorar la moral y, por ende, la productividad. Estos descubrimientos llevaron a un cambio de paradigma, resaltando la necesidad de atender el bienestar emocional y social de los trabajadores como una estrategia clave para optimizar su desempeño.

- **Jerarquía de necesidades de Maslow**

Maslow (1943). En 1943, Abraham Maslow desarrolló su famosa teoría sobre la jerarquía de necesidades humanas, la cual ofrece una comprensión profunda de los factores que influyen en la motivación y la productividad. Maslow organizó estas necesidades en una pirámide que consta de cinco niveles jerárquicos. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades fisiológicas, como la alimentación, el agua y el refugio, esenciales para la supervivencia. Una vez satisfechas, surgen las necesidades de seguridad, que abarcan la estabilidad y la protección frente a amenazas. Posteriormente, las necesidades sociales toman protagonismo, enfatizando el amor y el

sentido de pertenencia en relaciones interpersonales. El cuarto nivel incluye las necesidades de estima, como el reconocimiento y el respeto, que fortalecen la confianza y la valoración personal. En la cima de la pirámide se encuentran las necesidades de autorrealización, relacionadas con el desarrollo personal y la realización del potencial individual. Maslow planteó que las necesidades inferiores deben satisfacerse antes de que las superiores puedan motivar de manera efectiva. En el contexto laboral, esto significa que las organizaciones deben atender una variedad de niveles de necesidades, desde ofrecer salarios adecuados y ambientes seguros hasta fomentar un sentido de comunidad, reconocimiento y oportunidades para el crecimiento personal, con el fin de maximizar la motivación y la productividad.

- **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Giroux (1960). En la década de 1950, Frederick Herzberg propuso la Teoría de los Dos Factores, un enfoque innovador para entender la motivación en el entorno laboral. Herzberg identificó dos tipos principales de factores que influyen en la satisfacción y la motivación de los empleados: los factores higiénicos y los factores motivadores. Los factores higiénicos incluyen aspectos como las condiciones laborales, el salario y las políticas de la empresa. Herzberg destacó que la ausencia de estos factores genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente promueve la motivación o el compromiso. Estos elementos son considerados básicos para prevenir descontento, pero insuficientes para impulsar un rendimiento superior. Por otro lado, los factores motivadores, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad, están directamente relacionados con la satisfacción intrínseca. Estos factores son los que verdaderamente conducen a un

compromiso más profundo, creatividad y productividad sostenida, ya que están vinculados a la autorrealización y al significado del trabajo. Herzberg argumentó que, si bien es importante asegurar condiciones higiénicas adecuadas, las organizaciones deben centrar sus esfuerzos en fomentar los factores motivadores para impulsar la satisfacción laboral y la productividad de manera efectiva.

- **Teoría X y teoría Y**

En los años 1950, Douglas McGregor presentó su influyente teoría sobre la gestión del comportamiento humano en el trabajo, conocida como la Teoría X y Teoría Y, la cual refleja dos conjuntos opuestos de supuestos sobre la naturaleza de los empleados. La Teoría X plantea una visión tradicional y autoritaria, según la cual los empleados son inherentemente perezosos, evitan responsabilidades y requieren supervisión constante para cumplir con sus tareas. Este enfoque asume que el control rígido y las medidas coercitivas son necesarios para garantizar el cumplimiento laboral. En contraste, la Teoría Y adopta una perspectiva más positiva, al considerar que los empleados son creativos, disfrutan asumir responsabilidades y tienen la capacidad de autodirigirse. Según esta visión, los trabajadores encuentran satisfacción en su labor cuando se les brinda autonomía, confianza y oportunidades de desarrollo. McGregor argumentó que las organizaciones que adoptan los principios de la Teoría Y tienden a fomentar un ambiente más motivador y productivo. Al permitir a los empleados mayor autonomía y al enfocarse en su desarrollo personal y profesional, se incrementa su compromiso y creatividad, lo que beneficia tanto a los individuos como a la organización en su conjunto (McGregor, 1960).

2.2.10. Dimensiones de la productividad en trabajadores

- **Eficiencia**

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E. y Ojeda López, R. N. (2022). Es la capacidad de realizar tareas o alcanzar objetivos utilizando la menor cantidad de recursos, tiempo o esfuerzo posible. En el contexto laboral, la eficiencia está estrechamente relacionada con la optimización de los procesos productivos y el rendimiento de los trabajadores, asegurando que se logren resultados satisfactorios de manera oportuna y con el menor consumo de recursos.

Salazar Bonilla, M. F., Barrera Erreyes, H. M., Núñez Torres, L. G. y Flor Tapia, F. A. (2019). La eficacia implica la habilidad para ejecutar una tarea o lograr un objetivo empleando la menor cantidad de recursos disponibles, como tiempo, dinero o esfuerzo. En el ámbito laboral, la productividad se manifiesta cuando un empleado eficiente completa sus responsabilidades dentro de los plazos establecidos y utilizando al máximo los recursos a su disposición.

- **Calidad del trabajo**

Rangel Carreño, T. L., Lugo Garzón, I. K. y Calderón Gonzáles, M. E. (2018). Es el nivel de excelencia, precisión y fiabilidad que se aplica en la ejecución de las tareas laborales. Se valora en la medida en que el resultado cumple con los estándares de calidad establecidos, ya sea en la producción de bienes, la prestación de servicios o la realización de tareas específicas.

Salazar Bonilla, M. F., Barrera Erreyes, H. M., Núñez Torres, L. G. y Flor Tapia, F. A. (2019). La calidad del trabajo se define como el nivel en el que las actividades realizadas cumplen con los estándares y requisitos

predefinidos. Un empleado que produce un trabajo de calidad elevada ejecuta sus tareas con precisión, evitando errores significativos y prestando atención al detalle, lo que repercute positivamente en la productividad global.

- **Creatividad e innovación**

Rangel Carreño, T. L., Lugo Garzón, I. K. y Calderón Gonzáles, M. E. (2018). En el trabajo implican la habilidad para pensar de manera original, generar ideas frescas y aplicar soluciones novedosas a los desafíos laborales. Estos aspectos no solo fomentan un entorno laboral estimulante, sino que también contribuyen a la mejora continua de procesos y productos dentro de la organización.

Salazar Bonilla, M. F., Barrera Erreyes, H. M., Núñez Torres, L. G. y Flor Tapia, F. A. (2019). Los empleados creativos e innovadores son capaces de descubrir métodos más eficientes para llevar a cabo tareas, abordar problemas de forma innovadora y participar en la creación de nuevos productos, servicios o procesos que impulsan la productividad.

- **Colaboración y trabajo en equipo**

Rangel Carreño, T. L., Lugo Garzón, I. K. y Calderón Gonzáles, M. E. (2018). Son fundamentales para el logro de objetivos. La capacidad de trabajar de manera efectiva con otros, compartiendo ideas, conocimientos y esfuerzos, es crucial para alcanzar metas comunes y fomenta un ambiente laboral armonioso y productivo.

Salazar Bonilla, M. F., Barrera Erreyes, H. M., Núñez Torres, L. G. y Flor Tapia, F. A. (2019). Se refieren a la habilidad de trabajar de manera efectiva con otros miembros del equipo para alcanzar metas compartidas. Los empleados que colaboran de manera eficiente y promueven un ambiente

laboral positivo pueden mejorar la eficacia al compartir conocimientos, recursos y habilidades, lo que resulta en una mayor productividad conjunta.

- **Cumplimiento de metas y objetivos**

Rangel Carreño, T. L., Lugo Garzón, I. K. y Calderón Gonzáles, M. E. (2018). Es la capacidad de los trabajadores para alcanzar y superar los objetivos establecidos por la organización. Esto implica demostrar un alto nivel de rendimiento, compromiso y responsabilidad en relación con las tareas asignadas, contribuyendo así de manera significativa a la productividad general del equipo o de la empresa.

Salazar Bonilla, M. F., Barrera Erreyes, H. M., Núñez Torres, L. G. y Flor Tapia, F. A. (2019). El logro de metas y objetivos implica alcanzar los resultados deseados en cuanto a cantidad, calidad y dentro de los plazos establecidos. Los empleados que cumplen de manera constante con sus metas individuales y colaboran para alcanzar los objetivos del equipo u organización muestran una alta productividad al mantener un enfoque claro en los resultados y trabajar de manera sistemática para alcanzarlos.

2.2.11. Factores internos y externos de la productividad

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E. y Ojeda López, R. N. (2022), precisa que la productividad de una organización es el resultado de una serie de factores internos y externos que interactúan entre sí para determinar la eficiencia y capacidad de producción. Los factores internos incluyen la eficiencia de los procesos internos, la optimización de recursos, la capacitación y motivación de los empleados, la calidad de la gestión y el liderazgo, y la infraestructura tecnológica y física de la institución. Estos factores son fundamentales para lograr una operación interna fluida y efectiva.

Por otro lado, los factores externos que influyen en la productividad incluyen las condiciones del mercado, la competencia en la industria, la disponibilidad y adopción de tecnologías emergentes, las regulaciones gubernamentales y el entorno económico general. La capacidad de una empresa para mantenerse al día con los avances tecnológicos, responder de manera ágil a las fluctuaciones del mercado y cumplir con los requisitos regulatorios, juega un papel crucial en su productividad y competitividad.

Por lo tanto, la productividad efectiva no solo depende de la gestión interna de la organización, sino también de su capacidad para adaptarse a un entorno externo dinámico y desafiante.

2.3. Definición de términos básicos

- **Aburrimiento**

Galimberti (2016). Sensación de falta de interés o entusiasmo hacia las actividades o situaciones que nos rodean. Por otro lado, el estrés se refiere a la respuesta física, mental y emocional que experimentamos ante diferentes tipos de presiones o demandas.

- **Burnout o síndrome de desgaste laboral**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés crónico y prolongado en el trabajo. Se caracteriza por una sensación de agotamiento, desmotivación, falta de energía y disminución de la eficacia en el desempeño laboral.

- **Control de la respiración**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Es una técnica eficaz para reducir el estrés y promover la relajación. Cuando nos encontramos bajo estrés, nuestra respiración tiende a volverse superficial y rápida.

Sin embargo, al usar técnicas de control de la respiración, podemos influir en nuestro sistema nervioso y calmar nuestra mente y cuerpo.

- **Carga de trabajo**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Puede tener un impacto significativo en los niveles de estrés de una persona. Cuando la carga de trabajo es alta y los plazos son ajustados, es común sentirse abrumado y experimentar altos niveles de estrés. El nivel de estrés puede variar de una persona a otra, ya que algunos individuos pueden manejar mejor la presión y el volumen de trabajo, mientras que otros pueden verse desbordados por la misma situación.

- **Depresión**

Galimberti (2016). Es un trastorno mental que se caracteriza por una intensa y persistente sensación de tristeza, falta de interés o placer en las actividades diarias, así como dificultades en la función cognitiva y física. El estrés, por otro lado, se refiere a la respuesta física y emocional que experimentamos ante situaciones o demandas difíciles o abrumadoras.

- **Iluminación**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Se refiere al uso de luz artificial o natural para proporcionar visibilidad y crear un ambiente agradable en un espacio determinado. Sin embargo, en el contexto del estrés, la iluminación puede desempeñar un papel importante en el bienestar emocional. Diversas investigaciones han demostrado que existe una relación entre la iluminación y el estrés. Una iluminación inadecuada puede alterar los ritmos circadianos y afectar negativamente el estado de ánimo y la calidad del sueño de las personas. Por otro lado, una iluminación adecuada puede ayudar a reducir el estrés y promover la relajación.

- **Inseguridad en el empleo**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Puede ser una fuente significativa de estrés para los trabajadores. Cuando los empleados se sienten inseguros acerca de la estabilidad de su trabajo o temen la posibilidad de perderlo, puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional y aumentar su nivel de estrés. La inseguridad laboral puede surgir debido a diferentes razones, como la amenaza de despidos, la reestructuración de la empresa, la incertidumbre económica o cambios en la industria. Estos factores pueden generar preocupaciones acerca de la estabilidad laboral y afectar la confianza y seguridad de los trabajadores en su empleo.

- **Jornada laboral**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Periodo de tiempo en el que una persona trabaja, ya sea en el ámbito profesional o laboral. La duración y el horario de la jornada laboral pueden variar según el país, la industria y la legislación laboral vigente. La extensión de la jornada laboral puede tener un impacto significativo en el nivel de estrés de los trabajadores. Jornadas laborales largas, sin adecuados períodos de descanso, pueden generar fatiga, agotamiento y aumentar el estrés. Por otro lado, jornadas laborales más cortas y equilibradas, con tiempo suficiente para el descanso y el cuidado personal, pueden promover una mejor gestión del estrés y un mayor bienestar.

- **Relaciones conyugales**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Desempeñan un papel fundamental en nuestro bienestar emocional y pueden tener un impacto significativo en nuestro nivel de estrés. Una relación de pareja saludable y satisfactoria puede proporcionar apoyo emocional, estabilidad y un sentido de

pertenencia, lo que puede contribuir a la reducción del estrés y promover el bienestar general.

- **Relaciones con compañeros de trabajo**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Pueden desempeñar un papel importante en la gestión del estrés laboral y en el bienestar general en el entorno laboral. Un ambiente laboral positivo y colaborativo puede contribuir a reducir el estrés y promover una mayor satisfacción laboral. Tener buenas relaciones con los compañeros puede favorecer la comunicación efectiva, la colaboración y el apoyo mutuo. Cuando existe una cultura de trabajo en equipo y se fomenta la empatía y el respeto, es más probable que los empleados se sientan respaldados y menos estresados.

- **Relaciones con superiores**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). También pueden tener un impacto significativo en la gestión del estrés en el entorno laboral. La forma en que los superiores gestionan se comunica y apoyan a sus empleados puede influir en su nivel de estrés y bienestar general. Un liderazgo efectivo y de apoyo puede ayudar a reducir el estrés al proporcionar claridad en las expectativas laborales, ofrecer retroalimentación constructiva y brindar un ambiente de trabajo positivo. Los superiores que demuestran empatía, respeto y apoyo hacia sus empleados pueden fomentar un clima laboral favorable y promover la satisfacción y el bienestar.

- **Ruido**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). Sonido no deseado o molesto que puede afectar negativamente nuestro bienestar y aumentar el estrés. El ruido puede provenir de diversas fuentes, como el tráfico, la

construcción, las conversaciones fuertes o incluso los electrodomésticos en funcionamiento. El impacto del ruido en el estrés varía de una persona a otra. Algunas personas pueden tener una mayor sensibilidad al ruido y, por lo tanto, pueden verse más afectadas en términos de estrés. El ruido constante e ininterrumpido puede dificultar la concentración, el descanso y promover sentimientos de irritación y frustración.

- **Temperatura**

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). También puede desempeñar un papel importante en el manejo del estrés. La temperatura ambiente puede afectar nuestro nivel de comodidad y bienestar, lo que a su vez puede tener un impacto en nuestros niveles de estrés. Una temperatura ambiente demasiado alta o demasiado baja puede generar incomodidad y dificultar la concentración y el rendimiento. Cuando estamos incómodos debido a la temperatura, es más probable que experimentemos estrés y agitación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Este estudio se realizó como una investigación de tipo básica, con el objetivo de formular una teoría sobre el estrés laboral en relación con la productividad, sin un enfoque en generar efectos prácticos en la institución. Este tipo de investigación busca desarrollar el pensamiento científico de los investigadores y ampliar el conocimiento existente sobre las variables en estudio.

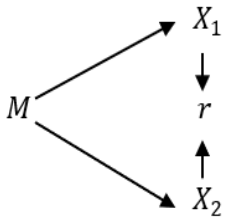
3.1.2. Nivel de Investigación

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). La investigación fue de nivel correlacional, la cual buscó establecer la relación o asociación entre las variables estrés laboral y productividad, sin establecer una relación de causa y efecto, sea de manera positiva o negativa. El objetivo principal, es determinar si existe una relación estadística entre las variables mencionadas, dentro de la variable interviniente.

3.2. Diseño de la investigación

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). El diseño es no experimental de corte transversal, el cual se caracterizó por recopilar información de manera simultánea en un momento específico, es decir, dentro del año 2023, sin realizar manipulaciones ni intervenciones en las variables de interés, que son estrés laboral y productividad. Este diseño permite analizar y describir la

relación entre variables en un momento determinado, pero no permite establecer relaciones causales.



Dónde

- M: Muestra.
- X_1: Estrés laboral.
- X_2: Productividad en trabajadores.
- r: Relación.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Conjunto completo de individuos, elementos o unidades que comparten características comunes y son de interés para el estudio, Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Se empleó como punto de comparación a los 97 empleados que desempeñan labores administrativas en las oficinas centrales del Gobierno Regional de Ucayali, con el fin de analizar ciertos aspectos relacionados con su desempeño y condiciones laborales.

Criterios de inclusión

- Personal que esté dispuesto a colaborar voluntariamente en el estudio.
- Personal que viene laborando más de 3 meses en el GOREU.

Criterios de exclusión

- Personal que esté en descanso médico o vacaciones.
- Personal que no trabaje en la sede central del GOREU.

- Personal que no desea participar voluntariamente en la investigación.

3.3.2. Muestra

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). La muestra es un subconjunto representativo de la población objetivo que se selecciona para participar en un estudio o investigación. A través de la muestra, se busca obtener información sobre la población en general.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). El muestreo probabilístico implica que cada elemento de la población tiene una oportunidad definida y no nula de ser elegido para formar parte de la muestra.

Siendo la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{\varepsilon^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde el valor Z corresponde al nivel de confianza deseado, como 1.96 para un nivel de confianza del 95%. P y Q son las proporciones estimadas del atributo presente en la población, con un valor típico de 0.5 si no se tiene información previa para maximizar el tamaño de la muestra. E indica el margen de error tolerable, como 0.05 para un margen de error del 5%. Esta ecuación permite calcular el tamaño de muestra necesario para obtener resultados confiables en la investigación, asegurando un nivel de confianza deseado y un margen de error aceptable.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 97}{0.05^2 * (97-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{93.1588}{1.2004}$$

$$n = 77.61 \equiv 78$$

Se utilizó una muestra representativa compuesta por 78 miembros del personal administrativo que laboran en la sede principal del Gobierno Regional de Ucayali.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). En el estudio empleamos la encuesta, lo cual es una técnica de recopilación de datos que implica hacer preguntas estandarizadas a un grupo de individuos con el fin de obtener información sobre sus actitudes, opiniones, creencias o características demográficas.

Tabla 3

Ficha de la encuesta sobre la variable estrés laboral

Autores	**Carol Gelsy Ortiz Gonzales** **Haglerfol Haskin Vizcarra Rengifo**
Administración	Individual
Aplicación	Personal
Tiempo de aplicación	5 minutos

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Ficha de la encuesta sobre la variable productividad en trabajadores

Autores	**Carol Gelsy Ortiz Gonzales** **Haglerfol Haskin Vizcarra Rengifo**
Administración	Individual
Aplicación	Personal
Tiempo de aplicación	6 minutos

Fuente: Elaboración propia

3.4.2. Instrumento

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). En esta investigación, se utilizará el cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos, que consiste en una serie de preguntas

estructuradas y estandarizadas que se administran a los participantes con el fin de recopilar información sobre la investigación.

Tabla 5

Baremos del estrés laboral

Estrés laboral	Sobrecarga laboral	Autonomía laboral	Relaciones laborales	Inseguridad laboral	Desbalance entre trabajo y vida personal
15 – 34	3 – 6	3 – 6	3 – 6	3 – 6	3 – 6
35 – 54	7 – 10	7 – 10	7 – 10	7 – 10	7 – 10
55 – 75	11 – 15	11 – 15	11 – 15	11 – 15	11 – 15

Fuente: Elaboración propia.

El instrumento diseñado para evaluar el estrés laboral consta de un total de 15 preguntas distribuidas en diversas dimensiones clave del entorno laboral. Estas dimensiones incluyen la sobrecarga laboral, la autonomía en el trabajo, las relaciones laborales, la inseguridad laboral y el equilibrio entre la vida profesional y personal. Cada una de estas áreas está representada por tres preguntas específicas dentro del cuestionario, lo que permite una evaluación exhaustiva y completa de los factores que contribuyen al estrés en el ámbito laboral.

Tabla 6

Baremos de la productividad en trabajadores

Productividad en trabajadores	Eficiencia	Calidad del trabajo	Creatividad e innovación	Colaboración y trabajo en equipo	Cumplimiento de metas y objetivos
15 – 34	3 – 6	3 – 6	3 – 6	3 – 6	3 – 6
35 – 54	7 – 10	7 – 10	7 – 10	7 – 10	7 – 10
55 – 75	11 – 15	11 – 15	11 – 15	11 – 15	11 – 15

Fuente: Elaboración propia

El instrumento diseñado para medir la productividad en los trabajadores se compone de un total de 15 preguntas distribuidas en varias dimensiones clave relacionadas con el desempeño laboral. Estas dimensiones abarcan la eficiencia, la calidad del trabajo, la creatividad e

innovación, la colaboración y el trabajo en equipo, así como el cumplimiento de metas y objetivos. Cada una de estas áreas está representada por tres preguntas específicas dentro del cuestionario, lo que permite una evaluación exhaustiva y completa de los factores que influyen en la productividad de los trabajadores en el entorno laboral.

3.4.3. Validez de los instrumentos

Los instrumentos diseñados fueron evaluados por tres profesionales altamente calificados en psicología, todos con estudios de posgrado y titulaciones profesionales. Esta revisión experta aseguró que los instrumentos fueran adecuados y precisos. Tras esta etapa de evaluación, se aseguró que los instrumentos fueran adecuados para su aplicación en la muestra seleccionada y se garantizó la recopilación de datos.

Tabla 7

Datos personales de expertos

N°	Nombres y apellidos	Especialidad	Conclusión
1	Adolfo Segundo Ponce Maylle	Metodólogo	Aplicable
2	Alvaro André León Horna	Especialista	Aplicable
3	Fredy Justino Flores Garay	Especialista	Aplicable

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La evaluación de la confiabilidad de los instrumentos utilizados en este estudio se llevó a cabo mediante el cálculo del alfa de Cronbach, una medida estadística ampliamente reconocida por su capacidad para estimar la coherencia interna y la fiabilidad de los tests. Esta evaluación se aplicó a dos conjuntos de instrumentos, cada uno compuesto por 15 preguntas. Los resultados obtenidos fueron reveladores: para la variable relacionada con el estrés laboral, el alfa de Cronbach fue de 0.810, lo cual indica un nivel de

confiabilidad bueno. Por otro lado, en lo que respecta a la variable de productividad de los trabajadores, el coeficiente fue aún más alto, alcanzando un valor de 0.823. Estas cifras no solo demuestran que ambos instrumentos poseen una buena fiabilidad, sino que también avalan su uso para llevar a cabo análisis descriptivos e inferenciales de manera eficaz.

Medición de la variable estrés laboral mediante OIT-OMS

El estudio utilizó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS desarrollada por Ivancevich y Matteson (1986). Esta escala se diseñó para evaluar los niveles de estrés en el entorno laboral mediante 15 preguntas con respuestas que van de 1 a 5, reflejando la frecuencia de estrés experimentada. Estos puntajes se suman para interpretar los niveles de estrés. Se evaluó la confiabilidad usando la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,966, indicando un alto nivel de confiabilidad. La escala también fue validada por 15 expertos en el campo.

Medición de la variable productividad en trabajadores mediante Robbins y Judge (2013)

En Perú, se validó la variable de productividad en trabajadores utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual mostró una fiabilidad de 0.80. Además, a través de una revisión descriptiva y el estudio de varios autores, se determinó que el instrumento es adecuado para su uso. La validez del instrumento fue confirmada por 10 expertos en el campo. Posteriormente, a través de un análisis factorial, se identificaron las dimensiones basadas en la variable en estudio. Como resultado, se determinó que el cuestionario es completamente aplicable. Es importante destacar la validez y la confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

El estudio se centró en obtener información sobre el impacto del estrés laboral en la productividad de los empleados. Se optó por un enfoque de investigación meticuloso para asegurar la fiabilidad y precisión del proceso. Se emplearon técnicas y herramientas confiables para la recolección de datos, seguidas de un análisis exhaustivo utilizando métodos estadísticos sólidos para evaluar las hipótesis planteadas. El objetivo principal fue derivar conclusiones y recomendaciones significativas que amplíen la comprensión de las variables estudiadas y puedan tener aplicaciones prácticas o servir como base para investigaciones futuras en este ámbito.

3.6. Tratamiento de los datos

En el marco de esta investigación, se procedió al procesamiento de datos haciendo uso tanto de la conocida herramienta estadística Excel como del software especializado SPSS en su versión 25. En este contexto, se llevó a cabo un exhaustivo análisis estadístico descriptivo con el objetivo de profundizar en la comprensión e interpretación de los datos recopilados. Para evaluar la confiabilidad de los resultados obtenidos, se aplicó el coeficiente “α” de Cronbach, una medida reconocida en la literatura científica. La presentación de los hallazgos se llevó a cabo de manera visual y clara a través de tablas de frecuencia detalladas que facilitaron la visualización y comprensión de los resultados.

3.7. Principios éticos

Se siguieron las directrices de la norma APA para garantizar el respeto a los derechos de autor, asegurando la originalidad e integridad académica mediante la adecuada citación de fuentes y el uso del software antiplagio proporcionado por la Universidad Nacional de Ucayali. Además, se informó a los colaboradores y

participantes sobre los objetivos del estudio, promoviendo un ambiente de transparencia y confianza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable estrés laboral

Niveles	Número	Frecuencia
Malo	6	7.69%
Regular	55	70.51%
Bueno	17	21.79%
Total	78	100%

Fuente: Instrumento realizado a los trabajadores del GOREU

En el estudio realizado con 78 colaboradores, se encontró que una mayoría del 70.51% percibe el nivel de estrés laboral en el GOREU como intermedio, señalando una preocupación moderada entre los trabajadores. Por otro lado, un 21.79% de los participantes ve el ambiente laboral desde una perspectiva más positiva, calificándolo como bueno, mientras que un pequeño grupo del 7.69% lo considera insatisfactorio, etiquetándolo como malo. Esta diversidad de opiniones refleja una variedad de experiencias individuales respecto al estrés en el lugar de trabajo.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable productividad de los trabajadores

Niveles	Número	Frecuencia
Malo	10	12.82%
Regular	46	58.97%
Bueno	22	28.21%
Total	78	100%

Fuente: Instrumento realizado a los trabajadores del GOREU

En cuanto a la productividad, los resultados muestran que casi el 58.97% de los encuestados considera que el rendimiento laboral en el GOREU es regular, lo que podría indicar áreas de mejora en la eficiencia laboral o en la gestión de recursos. Un 28.21% de los colaboradores, sin embargo, ve con buenos ojos la productividad, lo

que sugiere que hay factores en el entorno laboral que están funcionando bien. Aun así, un 12.82% de los trabajadores expresan preocupación por la baja productividad, resaltando posibles desafíos que el GOREU podría enfrentar en términos de optimización del trabajo y motivación del personal.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión sobrecarga laboral

Niveles	Número	Frecuencia
Malo	12	15.38%
Regular	45	57.69%
Bueno	21	26.92%
Total	78	100%

Fuente: Instrumento realizado a los trabajadores del GOREU.

En el análisis de la dimensión correspondiente a la sobrecarga laboral, los datos revelan una distribución interesante de percepciones entre los empleados. La mayoría, con un porcentaje significativo del 57.69%, califica su experiencia en cuanto a la carga de trabajo como regular. Esta cifra sugiere que, aunque un número considerable de empleados no se siente particularmente agobiado por sus responsabilidades, tampoco perciben su carga de trabajo como ideal o cómoda. Por otro lado, un 26.92% de los encuestados ha evaluado su situación laboral en términos de carga de trabajo como buena, lo cual indica que hay un segmento de la población laboral que encuentra el nivel de trabajo asignado como manejable y posiblemente incluso estimulante, sugiriendo que, para este grupo, el equilibrio entre las tareas asignadas y su capacidad para manejarlas es adecuado. Sin embargo, es crucial prestar atención al 15.38% de los empleados del GOREU que perciben su situación laboral en cuanto a la sobrecarga de trabajo como mala. Este dato revela una preocupación significativa dentro de la organización, ya que implica que hay un grupo no menor de trabajadores que se sienten abrumados por sus responsabilidades laborales. Esta percepción de sobrecarga puede tener diversas consecuencias

negativas, tanto para los empleados afectados como para la organización en su conjunto, incluyendo la disminución en la calidad del trabajo, el aumento en los niveles de estrés y una posible afectación en el clima laboral.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión autonomía laboral

Niveles	Número	Frecuencia
Malo	5	6.41%
Regular	39	50.00%
Bueno	34	43.59%
Total	78	100%

Fuente: Instrumento realizado a los trabajadores del GOREU

El estudio de la autonomía laboral dentro del GOREU revela un escenario bastante equilibrado y optimista. Según los resultados de una reciente encuesta, el 50% de los participantes calificaron su nivel de autonomía en el trabajo como "regular". Este dato es significativo ya que indica una percepción neutra de la independencia en sus roles laborales, sugiriendo que, aunque hay espacio para mejoras, una considerable parte de los empleados no se siente completamente desfavorecida en este aspecto. Por otro lado, un destacable 43.59% de los encuestados expresó una visión más positiva, calificando su autonomía laboral como "buena". Esta proporción no es menor y refleja una realidad alentadora dentro del GOREU, donde muchos empleados perciben que tienen un grado significativo de control y libertad sobre sus tareas y decisiones en el trabajo. Tal percepción es crucial para el bienestar y la motivación de los trabajadores, ya que el sentir que pueden gestionar sus propias actividades y tener espacio para la toma de decisiones incrementa su satisfacción laboral y potencialmente su productividad. En contraste, solo un 6.41% de los empleados tiene una percepción negativa sobre su autonomía laboral, considerándola como "mala". Aunque esta cifra es relativamente pequeña en comparación con las respuestas más positivas, no deja de ser significativa. Resalta

la necesidad de abordar y entender las causas detrás de esta percepción para poder implementar medidas correctivas que mejoren la experiencia laboral de este grupo de trabajadores.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones laborales

Niveles	Número	Frecuencia
Malo	7	8.97%
Regular	44	56.41%
Bueno	27	34.62%
Total	78	100%

Fuente: Instrumento realizado a los trabajadores del GOREU.

En el contexto de las relaciones laborales dentro del GOREU, la coyuntura actual refleja un panorama mayormente positivo. Una porción significativa de los empleados, que representa el 56.41% del total, clasifica sus relaciones interpersonales en el ámbito laboral como regulares. Este dato sugiere que, aunque hay espacio para mejoras, la dinámica general entre los colegas mantiene un nivel de satisfacción aceptable. Por otro lado, un estimable 34.62% de los trabajadores percibe estas relaciones como buenas, lo que subraya la existencia de un ambiente de trabajo donde prevalece la armonía y el respeto mutuo, favoreciendo así la colaboración y el buen desempeño laboral. Sin embargo, no todo es completamente ideal, ya que un pequeño segmento, equivalente al 8.97% de las respuestas, señala tener una percepción negativa respecto a las relaciones laborales, catalogándolas como malas. Este porcentaje, aunque minoritario, resalta la importancia de no ignorar los conflictos o desafíos existentes que puedan estar afectando negativamente el clima laboral.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión inseguridad laboral

Niveles	Número	Frecuencia
Malo	10	12.82%
Regular	37	47.44%
Bueno	31	39.74%
Total	78	100%

Fuente: Instrumento realizado a los trabajadores del GOREU.

La encuesta revela un panorama interesante respecto a la percepción de la estabilidad laboral dentro del GOREU, donde la mayoría de los empleados (47.44%) califica su situación laboral como regular. Este dato sugiere una actitud de moderación, posiblemente indicativa de una aceptación cautelosa de las condiciones actuales de trabajo, sin inclinarse demasiado hacia una visión extremadamente positiva o negativa. Por otro lado, un significativo 39.74% de la plantilla considera su situación laboral como buena, lo cual podría interpretarse como un indicio de confianza en la estabilidad de su empleo y en las políticas laborales implementadas por la organización. Esta percepción positiva es un reflejo alentador de la satisfacción laboral y podría ser el resultado de diversas políticas de recursos humanos enfocadas en el bienestar y la seguridad de los empleados. Sin embargo, no todo el panorama es completamente positivo. Una proporción preocupante del 12.82% de los empleados percibe su situación laboral como mala, reflejando inseguridad laboral dentro del GOREU. Esta cifra, aunque minoritaria, subraya la importancia de abordar los factores que contribuyen a la percepción de inestabilidad laboral. La inseguridad laboral es un tema crítico que puede tener implicaciones profundas en el bienestar emocional y financiero de los trabajadores, así como en su productividad y lealtad hacia la organización.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión desbalance entre trabajo y vida personal

Niveles	Número	Frecuencia
Malo	8	10.26%
Regular	42	53.85%
Bueno	28	35.90%
Total	78	100%

Fuente: Instrumento realizado a los trabajadores del GOREU.

Finalmente, la encuesta realizada en el GOREU ha arrojado luz sobre un aspecto fundamental de la vida laboral: el equilibrio entre las responsabilidades del

trabajo y las personales. Los resultados indican que la percepción de este equilibrio es variada entre los empleados. Una mayoría significativa, representada por el 53.85%, considera que el balance alcanzado es de calidad regular, lo cual señala que, aunque existe una conciencia sobre la importancia de mantener una armonía entre el ámbito laboral y el personal, aún hay margen de mejora en la gestión de estos dos aspectos cruciales de la vida. Por otro lado, un 35.90% de los participantes en la encuesta percibe este equilibrio como bueno, lo que sugiere que un número considerable de empleados ha logrado encontrar un punto medio que les satisface, permitiéndoles cumplir con sus obligaciones laborales sin descuidar su vida personal. Esta proporción significativa de trabajadores que reporta una experiencia positiva en este aspecto es un indicativo de que, para algunos, las políticas y prácticas implementadas en el GOREU han sido efectivas en promover un balance saludable. Sin embargo, no se debe pasar por alto el hecho de que un 10.26% de los trabajadores califica su balance entre trabajo y vida personal como malo. Esta cifra, aunque minoritaria, es una señal de alerta sobre la existencia de desafíos significativos que aún enfrentan algunos empleados para armonizar sus compromisos laborales con sus necesidades personales y familiares. Este grupo podría estar experimentando niveles más altos de estrés y descontento, lo que podría repercutir negativamente en su bienestar general y su desempeño en el trabajo.

Prueba de normalidad

- H_0: Los datos siguen una distribución normal.
- H_a: Los datos no siguen una distribución normal.

Criterio: Se rechaza la H_0 en favor de la hipótesis alternativa H_a si el valor p es menor a 0.05.

Tabla 15

Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
▪ Estrés laboral.	0.056	78	0.020
▪ Sobrecarga laboral.	0.130	78	0.002
▪ Autonomía laboral.	0.100	78	0.041
▪ Relaciones laborales.	0.100	78	0.042
▪ Inseguridad laboral.	0.159	78	0.000
▪ Desbalance entre trabajo y vida personal.	0.104	78	0.038
▪ Productividad en trabajadores.	0.094	78	0.044

Fuente: Base de datos recolectado mediante el instrumento.

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov en una muestra de 78 personas, encontrando que las variables y dimensiones analizadas no siguen una distribución normal, ya que el valor de significancia obtenido fue menor al nivel del 5%. Esto respalda la hipótesis alternativa que sugiere una distribución no normal de los datos. En consecuencia, se aplicaron métodos no paramétricos, como el coeficiente Rho de Spearman, para continuar con el estudio.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

H_0: No existe relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Tabla 16

Coeficiente de Spearman entre estrés laboral y la productividad en trabajadores

	Rho de Spearman	**Estrés laboral**
Productividad en trabajadores	Coeficiente de correlación	0.728**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	78

Fuente: Base de datos recolectado mediante el instrumento.

La decisión de descartar la hipótesis nula en este estudio se fundamenta en el hallazgo de que la significancia de dos colas, calculada en 0.000, se sitúa por

debajo del umbral de significancia previamente establecido de 0.05. Este resultado estadísticamente significativo nos conduce a aceptar la hipótesis general que habíamos planteado. Dicha hipótesis sugiere la existencia de una relación entre las variables examinadas. Además, se ha identificado una correlación significativa entre el estrés laboral y la productividad entre los trabajadores del GOREU, lo que indica que a medida que se modifican los niveles de estrés laboral, hay un impacto correspondiente en la productividad de estos trabajadores. Este hallazgo no solo respalda nuestra hipótesis alternativa, sino que también subraya la importancia de considerar el bienestar emocional y mental de los empleados como un factor crucial para mejorar su rendimiento laboral. En consecuencia, estos resultados proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y para el desarrollo de estrategias dirigidas a la mitigación del estrés laboral con el objetivo de potenciar la productividad en el entorno laboral.

Hipótesis específica 1

H_a: Existe relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

H_0: No existe relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Tabla 17

Coeficiente de Spearman entre sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores

Rho de Spearman		Sobrecarga laboral
Productividad en trabajadores	Coeficiente de correlación	0.659**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	78

Fuente: Base de datos recolectado mediante el instrumento

La decisión de descartar la hipótesis nula se fundamenta en el análisis estadístico realizado, donde se observa que el valor de significancia bilateral obtenido

es de 0.000. Este resultado es claramente inferior al umbral comúnmente aceptado de 0.05, utilizado para determinar la relevancia estadística de los hallazgos. Por ende, esta evidencia estadística nos permite rechazar la hipótesis nula en favor de la aceptación de la primera hipótesis específica que se había propuesto al inicio del estudio. Este proceso de aceptación se basa en el marco teórico establecido por la metodología científica, que estipula que cuando la probabilidad de obtener un resultado, asumiendo que la hipótesis nula es cierta, es extremadamente baja (menor al umbral de significancia), se debe considerar que los resultados experimentales son lo suficientemente inusuales como para apoyar la hipótesis alternativa.

Además, los resultados del análisis revelan la existencia de una correlación moderada entre la sobrecarga laboral y la productividad de los empleados pertenecientes al GOREU. Esta correlación moderada indica que, a medida que aumenta la sobrecarga laboral, se observa un cambio correspondiente en la productividad de los empleados, aunque este cambio no es extremadamente fuerte. Es importante resaltar que la identificación de una correlación, especialmente una de magnitud moderada, no implica necesariamente una relación de causalidad directa entre ambas variables. Sin embargo, este hallazgo es crucial para comprender los factores que pueden influir en la productividad de los trabajadores y sugiere la necesidad de realizar investigaciones adicionales para explorar en profundidad la naturaleza de esta relación y determinar si existen mecanismos causales subyacentes que expliquen la conexión entre la sobrecarga laboral y la productividad.

Hipótesis específica 2

$\boldsymbol{H_a}$**:** Existe relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

H_0: No existe relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Tabla 18

Coeficiente de Spearman entre autonomía laboral y la productividad en trabajadores

Rho de Spearman		Autonomía laboral
Productividad en trabajadores	Coeficiente de correlación	0.581**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	78

Fuente: Base de datos recolectado mediante el instrumento

La investigación ha llevado a la desestimación de la hipótesis nula, debido principalmente a que el valor de significancia bilateral obtenido en el análisis estadístico es de 0.000, cifra que se encuentra notablemente por debajo del umbral convencional de 0.05 establecido para determinar la significancia estadística. Este resultado estadísticamente significativo nos permite rechazar la hipótesis nula en favor de aceptar la segunda hipótesis específica que fue propuesta al inicio de la investigación. Además, dentro de los hallazgos del estudio, se destaca la existencia de una correlación de grado moderado entre la autonomía laboral de los trabajadores y su productividad dentro del contexto del GOREU. Este vínculo sugiere que los niveles de autonomía en el trabajo tienen un impacto apreciable en la eficacia y eficiencia con la que los empleados desempeñan sus funciones, subrayando la importancia de considerar la gestión de la autonomía como un factor clave en las estrategias de mejora de la productividad laboral.

Hipótesis específica 3

$\boldsymbol{H_a}$**:** Existe relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

$\boldsymbol{H_0}$**:** No existe relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Tabla 19

Coeficiente de Spearman entre relaciones laborales y la productividad en trabajadores

Rho de Spearman		Relaciones laborales
Productividad en trabajadores	Coeficiente de correlación	0.543**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	78

Fuente: Base de datos recolectado mediante el instrumento

La hipótesis nula ha sido rechazada basándose en los resultados obtenidos del análisis estadístico, específicamente debido a que la significancia bilateral alcanzada en este estudio es de 0.000. Este valor se sitúa considerablemente por debajo del umbral convencionalmente aceptado de 0.05, lo cual indica que los resultados obtenidos son estadísticamente significativos y, por lo tanto, no pueden ser atribuidos al azar. En consecuencia, esta evidencia estadística nos permite rechazar la hipótesis nula en favor de aceptar la tercera hipótesis que se había planteado al inicio del estudio.

Además, el análisis de los datos ha revelado la existencia de una correlación moderada entre las relaciones laborales y la productividad de los empleados pertenecientes al Gobierno Regional de Ucayali (GOREU). Esta correlación sugiere que existe una relación significativa entre cómo se gestionan las relaciones laborales dentro de la organización y el nivel de productividad que alcanzan los empleados. Dicho de otra manera, los hallazgos indican que la manera en la que se manejan las

interacciones y el ambiente laboral tiene un impacto palpable en la eficiencia y el desempeño de los trabajadores.

Este descubrimiento subraya la importancia de desarrollar y mantener relaciones laborales positivas para fomentar un entorno de trabajo productivo. Implica que invertir en una gestión eficaz de las relaciones entre empleados puede ser una estrategia clave para mejorar la productividad general de la organización. Por lo tanto, se recomienda que el GOREU considere medidas que promuevan un ambiente laboral armónico y de apoyo, como la implementación de programas de capacitación en habilidades interpersonales, el fortalecimiento de los canales de comunicación y la promoción de un clima organizacional inclusivo y respetuoso.

Hipótesis específica 4

H_a: Existe relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

H_0: No existe relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Tabla 20

Coeficiente de Spearman entre inseguridad laboral y la productividad en trabajadores

Rho de Spearman		Inseguridad laboral
Productividad en trabajadores	Coeficiente de correlación	0.571**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	78

Fuente: Base de datos recolectado mediante el instrumento

La hipótesis nula, que inicialmente servía como nuestra suposición de partida para el análisis estadístico, ha sido efectivamente descartada. Esto se debe a la observación de una significancia bilateral con un valor de 0.000, el cual es notablemente inferior al umbral de significancia previamente establecido en 0.05. Dicho valor demuestra una discrepancia estadísticamente significativa, lo que nos

lleva a rechazar la hipótesis nula en favor de una alternativa. En este contexto específico, la alternativa que aceptamos es la cuarta hipótesis específica propuesta en nuestro estudio. Esta decisión se fundamenta en la evidencia empírica obtenida, la cual indica que la hipótesis nula, que asumía la ausencia de efecto o relación, no sostiene ante los datos analizados.

Adicionalmente, nuestra investigación ha revelado la existencia de una correlación moderada entre la inseguridad laboral y la productividad de los empleados del GOREU. Este hallazgo sugiere que la percepción de inseguridad en el trabajo por parte de los empleados tiene una relación estadísticamente significativa con su nivel de productividad. Aunque la correlación es descrita como moderada, su existencia implica que factores relacionados con la estabilidad laboral pueden influir en cómo los empleados desempeñan sus labores. Este resultado añade una nueva dimensión a nuestro entendimiento de los factores que afectan la productividad en el ámbito laboral, particularmente en el contexto de una organización gubernamental como el GOREU, donde la inseguridad laboral puede tener implicancias particulares en la motivación y eficiencia de los trabajadores.

Hipótesis específica 5

H_a: Existe relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

H_0: No existe relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Tabla 21

Coeficiente de Spearman entre desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores

Rho de Spearman		Desbalance laboral y la vida personal
Productividad en trabajadores	Coeficiente de correlación	0.460**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	78

Fuente: Base de datos recolectado mediante el instrumento.

La hipótesis nula ha sido rechazada en base a los resultados obtenidos de nuestro análisis estadístico, el cual ha demostrado una significancia bilateral de 0.000. Este valor se encuentra significativamente por debajo del umbral convencionalmente aceptado de 0.05, utilizado para determinar la relevancia estadística de los hallazgos. Tal resultado implica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula y, por ende, respalda la aceptación de nuestra quinta hipótesis específica. Esta hipótesis sostenía que existe una relación particularmente relevante a explorar en el contexto estudiado.

Adicionalmente, el análisis ha revelado la existencia de una correlación moderada entre dos variables críticas: el equilibrio entre la vida laboral y personal y la productividad de los empleados pertenecientes al GOREU. Este hallazgo sugiere que la manera en que los empleados gestionan y equilibran sus responsabilidades laborales con su vida personal tiene un impacto apreciable sobre su rendimiento y eficacia en el trabajo. La correlación moderada indica que, aunque no es la única variable que afecta la productividad, el balance entre la vida laboral y personal juega un papel significativo en el bienestar y la eficiencia de los trabajadores.

Esta relación entre el equilibrio laboral-personal y la productividad es de gran relevancia para el diseño de políticas y prácticas de recursos humanos dentro del

GOREU. Ofrece una base empírica para argumentar a favor de la implementación de estrategias orientadas a mejorar el bienestar de los empleados a través de una mejor gestión del tiempo y el equilibrio entre sus esferas laborales y personales. Tales estrategias no solo podrían contribuir a elevar la satisfacción y el bienestar general de los trabajadores, sino que también podrían traducirse en mejoras tangibles en términos de productividad y eficacia organizacional.

4.2. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general, los resultados del estudio realizado en el Gobierno Regional de Ucayali en 2023 revelan una correlación altamente significativa entre el estrés laboral y la productividad de sus trabajadores. De los 78 colaboradores encuestados, un notable 70.51% experimenta niveles moderados de estrés, indicando que el estrés es una constante en su entorno laboral. Las percepciones individuales varían: el 21.79% valora positivamente el estrés, posiblemente como un motivador, mientras que el 7.69% lo considera perjudicial. En cuanto a la productividad, el 58.97% de los empleados la califica como regular, señalando áreas claras de mejora. Aunque el 28.2% tiene una opinión favorable sobre su productividad, un significativo 12.82% expresa preocupación por sus bajos niveles, subrayando la necesidad de abordar desafíos relacionados con la optimización de procesos y la motivación del personal. Al contrastar estos hallazgos con investigaciones previas, se evidencia una tendencia similar en diversos contextos laborales. Gonzales Puma (2022) encontró que durante la pandemia de COVID-19, el 46% de los trabajadores en la UGEL de Coronel Portillo experimentó niveles medios de estrés laboral y un preocupante 43% niveles altos. Aunque identificó una correlación directa entre el estrés laboral y el desempeño, esta resultó baja (rho = 0.115, p = 0.186), sugiriendo que otros factores podrían influir en el rendimiento

laboral. Por su parte, Fuentes Suarez y Solano Vargas (2022) argumentan que, en una clínica ocupacional en Chiclayo, el estrés laboral y la productividad coexisten de manera independiente, sin influencias directas entre sí. Encontraron que, a pesar de que un 51% de los trabajadores enfrentaba niveles moderados de estrés, un 25% mostró niveles de productividad entre muy satisfactorios y satisfactorios. Asimismo, Vásquez Montalvo et al. (2022) utilizaron el análisis de correlación de Pearson y hallaron una correlación leve y no significativa (coeficiente de 0.156, p = 0.114) entre el estrés y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, indicando que en ciertos contextos el estrés puede no impactar directamente en la productividad. En contraste, Malca Cruz (2022) evidenció en la Municipalidad Distrital de Ocoña que un 43% de los empleados reportó niveles significativos de estrés y, mediante un p-valor de 0.001, confirmó una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el trabajo en equipo, sugiriendo que el estrés puede afectar las dinámicas laborales y, por ende, la productividad. Además, Falfán Jiménez y Hernández Sánchez (2020) resaltan la importancia de gestionar eficazmente el estrés para mejorar la calidad de vida y prevenir trastornos de salud mental y física, recomendando un enfoque holístico que incluya alimentación balanceada, ejercicio regular y sueño reparador. Finalmente, Patlán Pérez (2019) advierte que el estrés laboral es un obstáculo significativo para alcanzar los objetivos empresariales, incrementando costos de salud, ausentismo, rotación de personal y disminuyendo la productividad.

Para el primer objetivo específico, la correlación entre la sobrecarga laboral y la productividad en los trabajadores del GOREU durante el año 2023 es moderada. El análisis sobre la percepción de la sobrecarga laboral revela que el 57.69% de los empleados considera su carga de trabajo como aceptable, lo cual sugiere que,

aunque no se sienten excesivamente sobrecargados, tampoco califican su trabajo como particularmente cómodo. Por otro lado, un 26.92% de los trabajadores califica su carga de trabajo como manejable y positiva, mientras que un 15.38% la percibe como excesiva, lo que resalta la preocupación por la sobrecarga laboral y sus potenciales efectos adversos tanto en el rendimiento como en el clima laboral. Los hallazgos presentes muestran paralelismos con la investigación realizada por Patlán Pérez (2019), la cual sugiere que un ambiente de trabajo cargado de estrés puede obstaculizar la habilidad de los empleados para actuar de forma segura y eficaz, elevando así el riesgo de sufrir lesiones y enfermedades. Los elementos que contribuyen al estrés dentro de las organizaciones abarcan la inseguridad laboral, el ritmo acelerado de la innovación tecnológica, los cambios estructurales en la organización y las falencias en la gestión por parte de los niveles superiores. A estos se suman otros factores estresantes como la excesiva carga laboral, la supervisión deficiente y la insuficiencia de capacitación apropiada.

Para el segundo objetivo específico formulado, la relación entre la autonomía laboral y la productividad en los trabajadores del GOREU durante el 2023 muestra una correlación moderada. El análisis revela una perspectiva positiva: el 50% de los participantes en la encuesta describen su nivel de autonomía como regular, mientras que un 43.59% lo califica de bueno. Estos datos sugieren que una proporción significativa de empleados tiene un grado de control sobre sus tareas y decisiones, contribuyendo a su bienestar y eficacia en el trabajo. No obstante, existe un 6.41% que percibe su autonomía como mala, subrayando la importancia de abordar y mejorar este aspecto para potenciar la productividad. Estos hallazgos muestran paralelismos con la investigación de Otero Del Carpio y Shibata Arakaki (2022), quienes señalan que la autonomía se manifestó en una mayor flexibilidad de horarios

y en una reducción de la rigidez en la ejecución de tareas. Por otro lado, el soporte social se evidenció en el respaldo proporcionado por parejas, familiares, amigos y colegas del ámbito profesional. El apoyo más destacado a nivel instrumental se basó en disponer de las herramientas esenciales para llevar a cabo el trabajo de forma eficaz, mientras que el soporte informativo se destacó en la relevancia de la formación y capacitación recibidas. En cuanto a las repercusiones del estrés laboral, se observaron principalmente manifestaciones emocionales como la irritabilidad y la ansiedad, sumadas a síntomas de agotamiento y desmotivación, así como efectos físicos que incluyen dolores musculares y fatiga visual.

Con respecto al tercero objetivo formulado, las relaciones laborales tienen una correlación moderada con la productividad de los trabajadores del GOREU en 2023. Además, un 56.41% de los empleados considera sus relaciones laborales como regulares, reflejando un grado de satisfacción aceptable. Por otro lado, el 34.62% valora estas relaciones como buenas, evidenciando un entorno de trabajo armónico y colaborativo. No obstante, un 8.97% de los trabajadores percibe las relaciones laborales de manera negativa, lo cual subraya la importancia de resolver conflictos para optimizar el ambiente laboral. Los resultados presentados muestran una notable congruencia con los hallazgos de la investigación realizada por Acero Montoya (2020). Dicho estudio destaca que una de las repercusiones más significativas del estrés laboral es el desarrollo del síndrome de Burnout. Este síndrome se caracteriza por un agotamiento emocional profundo, el cual se manifiesta en una pérdida de motivación y enfrenta a los individuos con serias dificultades para cultivar y mantener relaciones laborales enriquecedoras y efectivas. Esta situación, a su vez, incide negativamente en la capacidad productiva del empleado, lo cual repercute directamente en la disminución de la eficiencia y el rendimiento general dentro del

contexto empresarial. Esta correlación subraya la importancia de abordar y gestionar el estrés en el ambiente de trabajo para preservar no solo el bienestar de los empleados sino también la salud organizacional de la empresa. Además, la investigación de Patlán Pérez (2019) profundiza en el entendimiento de las causas del estrés en el ámbito laboral, destacando que no solo las cargas de trabajo elevadas contribuyen a este fenómeno. Aspectos como el diseño de las tareas, que abarca cómo se estructuran y se asignan las responsabilidades dentro de la organización, los estilos de gestión, refiriéndose a las metodologías adoptadas por los líderes para dirigir y motivar a sus equipos, así como las dinámicas de las relaciones interpersonales entre colegas, son factores críticos que inciden significativamente en la atmósfera laboral. Estos elementos, cuando no se gestionan adecuadamente, pueden incrementar la presión y el estrés entre los empleados, afectando no solo su bienestar psicológico sino también su rendimiento y eficacia profesional. La investigación sugiere la necesidad de un enfoque holístico para abordar el estrés laboral, que considere estos factores interconectados para crear un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Así mismo, para el cuarto objetivo específico, la relación entre la inseguridad laboral y la productividad en los trabajadores del GOREU en el año 2023 muestra una correlación moderada. Según una encuesta realizada, el 47.44% de los empleados califica su estabilidad laboral de manera regular, lo cual indica una aceptación prudente de sus condiciones de empleo. Por otro lado, un 39.74% percibe su situación laboral de forma positiva, lo que refleja confianza en la estabilidad y en las políticas implementadas por la organización. No obstante, existe un 12.82% que considera su situación laboral como deficiente, lo que pone de manifiesto sus preocupaciones respecto a la inseguridad laboral. Los resultados actuales reflejan

similitudes notables con los hallazgos del estudio realizado por Malca Cruz (2022). En este estudio se analizó cómo la Municipalidad Distrital de Ocoña valora las aportaciones de su personal. Se descubrió que solo un pequeño porcentaje, el 5%, siente que sus contribuciones son altamente valoradas. En contraste, la mitad de los empleados, representando el 50%, perciben que el reconocimiento a su trabajo es bajo, mientras que un 45% considera que se les otorga una valoración media. Este estudio arrojó un valor p de 0.003, lo cual indica que hay suficiente respaldo estadístico para rechazar la hipótesis de que no hay diferencias significativas, sugiriendo fuertemente la existencia de una relación significativa entre la valoración percibida y los factores evaluados por la investigación.

Finalmente, en el quinto objetivo específico, la correlación moderada entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad de los trabajadores del GOREU en 2023 indica una relación significativa que merece atención. Los resultados de la encuesta revelan opiniones variadas sobre el equilibrio trabajo-vida personal: el 53.85% de los encuestados lo califica como regular, sugiriendo margen de mejora; el 35.90% lo considera bueno, reflejando posiblemente la eficacia de ciertas políticas para algunos trabajadores; mientras que el 10.26% lo ve como deficiente, subrayando los retos para conciliar responsabilidades laborales y personales. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Martínez Martínez (2021), quien resaltó el papel significativo de una revisión exhaustiva de la literatura sobre el estrés laboral. Martínez concluyó que comprender a fondo este fenómeno es crucial, dado su impacto negativo demostrado en el ambiente de trabajo. Esta preocupación ha motivado a organizaciones prestigiosas, como el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a dedicar esfuerzos significativos para investigar más profundamente este asunto. A

través de sus estudios, estas entidades han identificado que el estrés laboral surge predominantemente cuando los empleados carecen de los recursos necesarios para gestionar situaciones que exigen alta demanda mental o física. Estas situaciones pueden variar desde plazos ajustados y cargas de trabajo excesivas hasta la falta de apoyo y recursos adecuados para realizar eficientemente sus tareas. Las investigaciones previas en este ámbito han sido fundamentales no solo para establecer las bases teóricas y conceptuales de este fenómeno común en las organizaciones modernas, sino también para esbozar posibles estrategias de mitigación que contribuyan a crear entornos laborales más saludables y productivos. Estas investigaciones subrayan la importancia de abordar el estrés laboral no como un problema individual, sino como un desafío organizacional que requiere una solución integrada y multidisciplinaria. Además, como señala Acero Montoya (2020), el estrés no solo se origina en ambientes laborales, sino también en situaciones domésticas y familiares, extendiéndose posteriormente al ámbito profesional. Este fenómeno es particularmente evidente en carreras altamente demandantes como la enseñanza. Los docentes enfrentan desafíos únicos que incrementan sus niveles de estrés, como el manejo de clases con muchos estudiantes y la falta de apreciación por parte de los padres. Por último, Nava Debernardi (2019) concluye que más de la mitad de los conductores entrevistados considera que la ansiedad es un obstáculo considerable en el desempeño de sus actividades cotidianas.

CONCLUSIONES

- El análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman reveló una correlación positiva significativa de 0.728 entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali en 2023. Este alto grado de correlación sugiere que, en este grupo, a medida que aumenta el estrés laboral, también lo hace la productividad.
- Al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró una correlación positiva moderada de 0.659 entre la sobrecarga laboral y la productividad. Esto indica que un mayor nivel de sobrecarga laboral está asociado con un aumento moderado en la productividad de los trabajadores.
- La evaluación de la relación entre la autonomía laboral y la productividad, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, arrojó una correlación positiva moderada de 0.581. Esto sugiere que una mayor capacidad de autogestión y autonomía en el trabajo está relacionada positivamente con la productividad de los trabajadores.
- A través del coeficiente de correlación de Spearman, se determinó una correlación positiva moderada de 0.543 entre las relaciones laborales y la productividad. Esto indica que la calidad de las interacciones entre los trabajadores influye de manera positiva en su rendimiento y productividad.
- Se estableció una correlación positiva moderada de 0.571 entre la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali en 2023. Esto sugiere que una mayor percepción de inseguridad en el empleo está asociada con un incremento moderado en la productividad.
- El análisis de la relación entre el desequilibrio entre la vida personal y laboral y la productividad arrojó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.460, indicando

una correlación positiva moderada. Esto sugiere que el desequilibrio entre la vida personal y laboral afecta, en cierta medida, la productividad laboral.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al departamento de recursos humanos gestionar el bienestar y la productividad del personal mediante programas enfocados en el manejo del estrés. Esto incluye la implementación de técnicas de relajación y fortalecimiento de la resiliencia emocional, así como la organización de talleres sobre meditación y mindfulness. Estas herramientas ayudan a los empleados a reducir la ansiedad, concentrarse en el presente y manejar el estrés de manera efectiva a largo plazo.
- Se recomienda que los gerentes revisen y equilibren las cargas de trabajo del personal, asegurando una distribución equitativa para evitar la sobrecarga laboral. Esto puede implicar la implementación de sistemas de rotación de tareas o la contratación de personal adicional durante períodos de alta demanda.
- Se recomienda al gerente regional promover la autonomía laboral mediante la flexibilización de horarios, la posibilidad de teletrabajo y el empoderamiento de los empleados en la toma de decisiones sobre sus métodos de trabajo. Estas medidas pueden aumentar la satisfacción y motivación del personal, mejorando así su productividad.
- Se recomienda organizar actividades de integración y desarrollo de equipos para fortalecer las relaciones interpersonales entre el personal. Estas actividades pueden incluir retiros de equipo, dinámicas de grupo fuera del lugar de trabajo y sesiones regulares de comunicación entre colegas y supervisores.
- Se recomienda a los gerentes mejorar la comunicación interna sobre el estado de la organización y sus planes futuros para reducir la percepción de inseguridad laboral. Asimismo, es esencial establecer mecanismos claros para la progresión profesional y el desarrollo personal de los empleados.

- Se recomienda al gerente regional implementar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Esto puede incluir horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y servicios de apoyo familiar. Estas medidas pueden reducir el desequilibrio y mejorar tanto la satisfacción como la productividad general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acero Montoya, M. A. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América]. https://hdl.handle.net/20.500.11839/8061

Alomoto Alomoto, J. P. y Mena Freire, M. A. (2022). El estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 9017-9034. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055

Aquije Cárdenas, G. A. y Porta Ñavincopa, M. A. (2022). Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1757

Bayón Martínez, J. y Arenas Mendoza, A. (2019). Relaciones laborales: ¿una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? Revista Venezolana de Gerencia, 24(87), 737-768. https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24635

Buitrago Orjuela, L. A., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y. y Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 8(2), 131–146. https://doi.org/10.24267/23897325.553

Carro Fernández, F. y Caló Calvo, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. En VII Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata, Argentina. https://www.aacademica.org/000-097/214.pdf

Comín García, E., De La Fuente López, I. y García Alonso, A. (2003). El estrés y el riesgo para la salud. Universidad de Málaga. https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R. and Rivas Escobar, P. A. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría, 56(3), 178-185. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Falfán Jiménez, V. y Hernández Sánchez, A. G. (2020). La influencia del estrés en la calidad de vida de los trabajadores. Repositorio Institucional de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. https://hdl.handle.net/20.500.12371/15675

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M. y Hernández Romero, R. M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Apuntes Universitarios, 8(3), 43–56. https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330

Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C. y Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral: revisión genérica desde la teoría. Cultura Científica y Tecnológica, (64). https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481

Fernández López, J., Siegrist, J., Rödel, A. y Hernández Mejía, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? Atención Primaria, 31(8), 524-526. https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-estres-laboral-un-nuevo-13047737

Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E. y Morelos Gómez, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. Dimensión Empresarial, 16(1), 47–60. https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897

French, J. R. P., Caplan, R. D. and Harrison, R. V. (1982). Mechanisms of job stress and strain. John Wiley & Sons. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1902785

Fuentes Suarez, B. Y. y Solano Vargas, A. D. (2022). Estrés laboral y productividad en los colaboradores de una clínica ocupacional, Chiclayo 2021. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/94416

Galimberti, U. (2016). Diccionario de psicología. Siglo Veintiuno Editores. https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umberto-diccionario-de-psicologc3ada.pdf

Giroux, C. (1960). [Reseña de libro The Motivation to Work, por F. Herzberg, B. Mausner, & B.-C. Snyderman]. Relations Industrielles/Industrial Relations, 15, 275-276. https://www.semanticscholar.org/paper/The-Motivation-to-work%2C-by-F.-Herzberg%2C-B.-Mausner-Giroux/3cab41d8d98959b5ebcc9f4536f1406c0c42d78d

Gonzales Puma, S. R. (2022). Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (Covid-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. https://repositorio.unu.edu.pe/items/483e51f3-82af-4b40-9cfc-f10f557301b4

Gobierno Regional de Ucayali (GOREU) (2023). GOREU promueven campaña contra el agotamiento laboral para mejorar rendimiento de trabajadores. https://www.gob.pe/institucion/regionucayali/noticias/698066-goreu-promueven-campana-contra-el-agotamiento-laboral-para-mejorar-rendimiento-de-trabajadores

Gram Quist, H., Christensen, U., Christiansen, K. B., Lund, R. and Osler, M. (2013). Psychosocial work environment factors and weight change: A prospective study among Danish health care workers. BMC Public Health, 13(1), 43. https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-43

Henry, M. L. (2023). Saberes, autonomía y sentido del trabajo en puestos de atención al público. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, 31(2), 179–199. https://doi.org/10.30972/rfce.3127156

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw-Hill Interamericana. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308. https://doi.org/10.2307/2392498

Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company. https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1927117

Loayza Torres, G. A., Troya Heras, L. Y., González Ramón, E. X. y Sánchez Cabrera, L. C. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), 3569-3586. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485

Malca Cruz, V. N. (2022). Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. http://hdl.handle.net/20.500.14067/6488

Martínez Martínez, E. M. (2021). Estrategia de prevención de estrés laboral para una empresa de producción de Tungurahua. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. https://catalogobiblioteca.puce.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=222935

Mayo, E. (1933). The human problems of an industrial civilization. Macmillan. https://doi.org/10.1038/134201b0

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw-Hill. https://psycnet.apa.org/record/1961-04124-000

Nava Debernardi, L. (2019). Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú. https://hdl.handle.net/20.500.13067/991

Novo Arias, M. y Peñalver García, J. (2022). Los efectos negativos de la inseguridad laboral en un contexto de crisis sanitaria. Revista de Psicología, 12(1), 27–48. https://doi.org/10.36901/psicologia.v12i1.1472

Núñez Soriano, G. A. y Valencia Chávez, A. Y. (2022). Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. https://hdl.handle.net/20.500.12724/15843

Onofre Pérez, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1, Quito, en el año 2019. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. http://hdl.handle.net/10644/8191

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Otero Del Carpio, C. A. y Shibata Arakaki, C. (2022). Estrés laboral en psicólogos que realizan psicoterapia durante la pandemia de la Covid-19 en Lima Metropolitana. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. https://hdl.handle.net/20.500.14005/12852

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Revista Científica Salud Uninorte, 35(1). https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72

Portero De La Cruz, S. (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias. Repositorio Institucional de la Universidad de Córdoba. http://hdl.handle.net/10396/18579

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E. y Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización: Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, Contabilidad y Gestión, 7(20), 189–208. https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

Rangel Carreño, T. L., Lugo Garzón, I. K. y Calderón Gonzáles, M. E. (2018). Literature review of work teams: Quantitative approach, characteristics and identification of variables affecting efficiency. Ingeniería Solidaria, 14(24), 1–17. https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164

Rengifo Paredes, E. (2021). Nivel de estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud – Ucayali. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. https://repositorio.unu.edu.pe/items/dd0fb13d-fe31-4f18-a83c-4df122788294

Rodríguez Vásquez, M. C. y Dabos Calderón, G. E. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. https://doi.org/10.18359/rfce.1055

Rojas Solís, J. L., Flores Meza, G. y Cuaya Itzcoatl, I. G. (2020). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 15(1), e1248. https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248

Rolin Díaz, C. D. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: Una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. Business Innova Sciences, 1(3), 28-37. https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16

Salazar Bonilla, M. F., Barrera Erreyes, H. M., Núñez Torres, L. G. y Flor Tapia, F. A. (2019). Emprendimiento, creatividad e innovación en la gestión empresarial del Ecuador. Cienciamatria, 6(10), 501-512. https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.157

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27–41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Syverson, C. (2011). What determines productivity. Journal of Economic Literature, 49(2), 326–365. https://doi.org/10.1257/jel.49.2.326

Sora Carranza, B., Caballer Hernández, A. y Peiró Silla, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. Intervención Psicosocial, 23(3), 141-152. https://doi.org/10.5093/in2014a14

Torres Ramírez, A. M., Colorado Valencia, F. H. y Gaviria Llanos, R. (2020). Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén

Sandraagro en el departamento Caquetá. Repositorio Institucional de la Universidad ECCI. https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/831

Ugarte Sánchez, J. M., Alegría San Miguel, J. D., Huapaya Chumpitaz, H., Arica Tuesta, K. M. y Ortiz Regalado, G. (2021). Balance vida-trabajo y felicidad en trabajadores de Lima Metropolitana. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. http://hdl.handle.net/20.500.12404/18967

Vásquez Montalvo, M., Rengifo Pinedo, Y. y Vela Torres, J. (2022). Estrés y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5783

Velásquez Fuentes, E. C. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 155-180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492

Zúñiga Ramírez, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Gestión en el Tercer Milenio, 22(44), 115-120. https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317

Zurita Altamirano, J., Llerena Barreno, E. A., Guerrero Velastegui, C. A. y Fierro Altamirano, S. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. Dominio de las Ciencias, 9(4), 106–131. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3576

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023? a) ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023? b) ¿Cuál es la relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023? c) ¿Cuál es la relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023? d) ¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023? e) ¿Cuál es la relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. a) Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. b) Determinar la relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. c) Determinar la relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. d) Determinar la relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. e) Determinar la relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.	Existe relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. a) Existe relación entre la sobrecarga laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. b) Existe relación entre la autonomía laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. c) Existe relación entre las relaciones laborales y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. d) Existe relación entre la inseguridad laboral y la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023. e) Existe relación entre el desbalance laboral y la vida personal con la productividad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.	**V1: ESTRÉS LABORAL** D1: Sobrecarga laboral. D2: Autonomía laboral. D3: Relaciones laborales. D4: Inseguridad laboral. D5: Desbalance entre trabajo y vida personal. **V2: PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES** D1: Eficiencia. D2: Calidad del trabajo. D3: Creatividad e innovación. D4: Colaboración y trabajo en equipo. D5: Cumplimiento de metas y objetivos.	**TIPO** Básica. **NIVEL** Correlacional. **DISEÑO** No experimental de corte transversal. **POBLACIÓN** Se compararon los 97 empleados administrativos de las oficinas centrales del GOREU para analizar su desempeño y condiciones laborales. **MUESTRA** Se analizó 78 miembros del personal administrativo que trabajan en la sede principal del GOREU. **TÉCNICA** Encuesta. **INSTRUMENTO** Cuestionario de preguntas. **SOFTWARE DE PROCESAMIENTO DE DATOS** Excel. SPSS.

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

Indicaciones detalladas: El propósito de este cuestionario es investigar la relación entre el estrés laboral y la productividad en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali durante el año 2023. Agradeceríamos tu colaboración respondiendo a las preguntas que siguen, organizadas por categorías específicas, con el fin de conocer tu perspectiva.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

DIMENSIÓN: SOBRECARGA LABORAL						
P01	En su centro de trabajo, hay una sobrecarga de tareas y responsabilidades considerable.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P02	Los plazos de entrega son ajustados y la presión por completar tareas es extrema.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P03	El trabajo en el GOREU es intenso y exigente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: AUTONOMÍA LABORAL						
P04	Carece de autonomía y la capacidad de tomar decisiones en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P05	Las oportunidades para participar en la toma de decisiones en sus labores son limitadas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P06	Su autonomía y libertad para realizar el trabajo se ven restringidas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES						
P07	Hay conflictos interpersonales en el lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P08	Carece del apoyo social necesario por parte de sus colegas y superiores en sus actividades laborales.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P09	El ambiente de trabajo es poco colaborativo y competitivo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

DIMENSIÓN: INSEGURIDAD LABORAL						
P10	Siente temor de perder el empleo o ser despedido.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P11	Hay inestabilidad en el puesto de trabajo en las instalaciones del GOREU.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P12	Siente incertidumbre sobre su futuro laboral en el GOREU.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: DESBALANCE ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL						
P13	Tiene dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales y personales en su centro de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P14	Afecta la falta de tiempo para el descanso, la recreación y el cuidado personal en su bienestar y productividad laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P15	El trabajo interfiere en la vida personal y, de manera similar, la vida personal afecta el ámbito laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES

DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
P16	El tiempo destinado para finalizar una tarea o proyecto en su lugar de trabajo es adecuado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P17	Se cumple con los plazos y objetivos establecidos en su centro laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P18	Se utilizan efectivamente los recursos disponibles para las actividades laborales en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CALIDAD DEL TRABAJO						
P19	Demuestra precisión y exactitud al realizar sus tareas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P20	Considera que no comete errores de manera continua en su centro laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P21	Se cumplen los estándares y normas de calidad establecidos en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN						
P22	Se fomenta la generación de ideas nuevas y soluciones innovadoras en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P23	Se realizan contribuciones significativas para mejorar los procesos en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P24	Tiene la capacidad para encontrar enfoques novedosos y eficientes para su trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO						

P25	Se tiene participación activa en proyectos grupales en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P26	Hay una comunicación efectiva y cooperación con sus compañeros en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P27	Hay capacidad para trabajar de manera colaborativa y contribuir al éxito del equipo en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS						
P28	Cómo califica su logro en relación con los resultados y metas establecidas en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P29	Considera importante cumplir con los indicadores de desempeño y rendimiento en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P30	Considera importante alcanzar o superar los objetivos propuestos en su lugar de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Nosotros, como parte de la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Ucayali, estamos realizando un estudio de investigación para evaluar la confiabilidad y validez de los instrumentos relacionados con el estrés laboral y la productividad del personal del Gobierno Regional de Ucayali. Su participación es fundamental para nosotros, y sería de gran ayuda si decide colaborar.

Si desea formar parte de este estudio, es necesario que dé su consentimiento. En caso de aceptar, se le solicitará completar de forma anónima un cuestionario con información general y responder las preguntas pertinentes. El procedimiento completo tomará alrededor de 15 a 20 minutos. Tenga la seguridad de que toda la información recopilada se manejará de manera confidencial y únicamente se utilizará con propósitos de investigación. Los resultados obtenidos se divulgarán en publicaciones de investigación donde no se mencionará directamente a los participantes.

Una vez que haya revisado la información suministrada, si está de acuerdo, por favor, indique su consentimiento para participar voluntariamente en la investigación.

ANEXO 4. VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: Adolfo Segundo Ponce Maylle

b) Cargo e institución donde labora: Unidad de Protección Especial

c) Tipo de experto: Metodólogo **Especialista** Estadístico

d) Autores del instrumento: Carol Gelsy Ortiz Gonzales

Haglerfol Haskin Vizcarra Rengifo

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.				65	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo niinduce respuesta.				65	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobrela relación entre losfactores epidemiológicos y la presencia de psicosis.			60		
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				65	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.				65	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				65	
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.			60		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			60		

Opinión de la aplicabilidad: Número adecuado de ítems

Promedio de valoración: 62.78

Firma:

Mg. Adolfo S. Ponce Maylle
Psicólogo
C. Ps. P. 13540

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: PONCE MAYLLE ADOLFO

b) Cargo e institución donde labora: UNIDAD DE PROTECCIONE SPECIAL

c) Tipo de experto: Metodólogo **Especialista** Estadístico

d) Autor del instrumento: Carol Gelsy Ortiz Gonzales

Haglerfol Haskin Vizcarra Rengifo

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.			60		
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo niinduce respuesta.				65	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobrela relación entre losfactores epidemiológicos y la presencia de psicosis.			60		
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.			60		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				65	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.				65	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				65	
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.			60		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			60		

Opinión de la aplicabilidad: Número adecuado de ítems

Promedio de valoración: 62.22%

Firma:

Mg. Adolfo S. Ponce Maylle
Psicólogo
C. Ps. P 1[illegible]

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS
INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: León Horna Alvaro André.

b) Cargo e institución donde labora: Unidad De Convivencia Escolar – Ugel – Tingo Maria.

c) Tipo de experto: Metodólogo **Especialista** Estadístico

d) Autor del instrumento: Ortiz Gonzales Carol Gelsy.
Vizcarra Rengifo Haglerfol Haskin.

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.					96
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo niinduce respuesta.				65	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobrela relación entre losfactores epidemiológicos y la presencia de psicosis.				75	
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					95
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.				80	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					85
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.				75	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				65	

Opinión de la aplicabilidad:

El instrumento cuenta con la cantidad adecuada de ítems.

El instrumento es aplicable.

Promedio de valoración: 81.22%

Firma: 

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: Alvaro André León Horna

b) Cargo e institución donde labora: Unidad de Convivencia Escolar – Ugel – Tingo Maria.

c) Tipo de experto: Metodólogo **Especialista** Estadístico

d) Autor del instrumento: Ortiz Gonzales Carol Gelsy.
Vizcarra Rengifo Haglerfol Haskin.

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.				65	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo niinduce respuesta.					95
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobrela relación entre losfactores epidemiológicos y la presencia de psicosis.				70	
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					85
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				80	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.				80	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				75	
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.				65	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90

OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Cuenta con el número adecuado de preguntas. Instrumento es aplicable.

Promedio de valoración: 78.33%

Firma: 

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: Freddy Justino Flores Garay

b) Cargo e institución donde labora: DIRESA

c) Tipo de experto: Metodólogo Especialista X Estadístico

d) Autor del instrumento: Carol Ortiz Gonzales - Hayleifol Vizcarra Renzifo

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro				65	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuesta				70	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobre la relación entre los factores epidemiológicos y la presencia de psicosis				70	
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems				65	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				65	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos				75	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos				70	
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores					85
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				65	

Opinión de la aplicabilidad:

El instrumento se encuentra apto para su aplicación.

Promedio de valoración:

Firma: Dr. Freddy Flores Garay
C.M.P. 34334

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: Freddy Justino Flores Garay

b) Cargo e institución donde labora: DIRESA

c) Tipo de experto: Metodólogo Especialista X Estadístico

d) Autor del instrumento: Carol Ortiz Gonzales - Hasleriel Vizcarra Benigno

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.				65	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuesta.					85
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobre la relación entre los factores epidemiológicos y la presencia de psicosis.				75	
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				70	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				75	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.				78	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				70	
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.				70	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					85

Opinión de la aplicabilidad:

Cuestionario Apto para su aplicación.

Promedio de valoración:

Firma: Dr. Freddy Flores Garay CSP - 14933

ANEXO 5. BASE DE DATOS

MUESTRA	VARIABLE 1: ESTRES LABORAL															VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES														
	DIMENSIÓN: SOBRECARGA LABORAL			DIMENSIÓN: AUTONOMÍA LABORAL			DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES			DIMENSIÓN: INSEGURIDAD LABORAL			DIMENSIÓN: DESBALANCE ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL			DIMENSIÓN: EFICIENCIA			DIMENSIÓN: CALIDAD DEL TRABAJO			DIMENSIÓN: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN			DIMENSIÓN: COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO			DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS		
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15
M1	5	3	4	3	3	5	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	5	5
M2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4
M3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	3	3
M4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	4	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	4	3	5	4	2	5	2	4	3
M5	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2
M6	1	3	2	1	4	5	4	3	5	4	5	3	2	4	5	2	5	4	5	2	3	5	1	5	5	5	2	1	2	1
M7	3	4	3	2	4	2	4	3	2	2	1	3	1	2	3	4	1	1	1	2	2	1	1	4	1	3	3	3	4	3
M8	4	3	3	4	5	2	2	5	3	5	4	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	5	4	4	2	3	3
M9	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	4
M10	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	5
M11	3	5	3	2	5	2	5	3	4	5	2	2	4	5	4	3	4	2	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3
M12	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4
M13	1	3	2	4	2	5	4	5	2	5	5	5	5	3	3	5	3	2	3	2	1	4	2	2	4	2	1	2	4	5
M14	2	4	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	1	4	1	3	2	4	2	4	2	3	1	1	2	2	1	2	2
M15	3	4	3	3	5	4	2	5	2	2	4	4	2	4	5	4	4	5	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	5	4
M16	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2
M17	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3
M18	3	2	5	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5
M19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4
M20	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4
M21	5	3	2	3	4	2	2	5	2	3	3	4	5	3	2	4	4	5	4	3	4	4	2	5	5	4	3	5	2	2
M22	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3
M23	2	4	2	4	5	4	1	3	5	3	1	1	1	5	5	4	5	3	3	5	4	1	3	4	3	1	1	1	3	3
M24	3	1	2	2	1	1	3	4	4	2	3	2	1	4	3	1	2	1	1	2	1	3	3	4	1	1	1	2	3	2
M25	3	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3
M26	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3
M27	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	2	4	4	3	2	2	5	2	4	3	5	3	2	4
M28	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2
M29	2	1	1	3	1	5	5	5	5	1	2	3	2	3	3	4	1	2	5	4	5	2	5	5	5	4	3	1	4	4
M30	4	4	4	5	4	5	3	1	3	1	2	5	2	1	5	4	1	4	4	4	4	2	1	3	4	1	1	4	4	3
M31	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	2	1	2	4	3	1	2	2	2	1
M32	2	5	3	3	2	5	2	4	3	5	3	3	2	5	3	2	3	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	2	3	2
M33	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2
M34	1	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1	3	3	1	3
M35	2	2	4	5	4	5	3	2	4	3	4	3	2	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	2	2	3	4	3	2
M36	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	4
M37	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5
M38	5	4	5	3	4	4	3	2	4	3	5	3	2	3	4	3	2	5	3	4	2	2	5	3	3	4	4	4	3	4

M39	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
M40	1	4	4	3	4	1	3	5	4	1	2	4	1	3	1	3	4	4	2	4	5	3	4	5	3	4	2	2	1	3
M41	4	2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2	3	1	3	1	4	4	4	3	3	2	3	1	1	3	3	2
M42	3	4	3	4	5	4	2	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	2	4	5	2	3	2	2	3	2	4	5	2
M43	4	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3
M44	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4
M45	2	3	5	5	4	2	5	4	5	5	2	5	2	3	5	2	4	3	5	5	3	5	3	2	3	4	4	4	2	4
M46	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3
M47	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	1	1
M48	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	4
M49	3	5	3	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5
M50	2	5	4	4	3	5	4	5	5	2	3	3	2	3	4	2	4	5	4	5	2	2	2	5	5	4	3	4	4	4
M51	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2
M52	2	2	1	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	5	1	1	2	3	1	1	1	5	2	3
M53	3	2	3	4	3	1	1	2	4	3	4	3	2	1	4	1	4	2	4	1	3	2	3	2	1	3	1	2	4	3
M54	4	4	5	2	3	2	2	2	4	3	3	2	5	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	5	5	4	3	3
M55	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2
M56	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	3	2	1
M57	5	2	5	4	3	4	5	4	2	5	5	3	2	3	5	2	3	5	3	5	3	3	5	5	3	4	3	5	2	5
M58	4	2	3	2	5	5	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	2	5	2	5	4	4	3	5	5
M59	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3
M60	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5
M61	4	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	2	3	3	4	4	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	3	2	1	2
M62	4	2	5	3	5	4	5	4	2	5	5	2	3	2	3	5	3	4	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	2
M63	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	4	2
M64	2	3	1	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3
M65	3	2	3	4	2	4	3	4	5	5	5	2	4	5	5	2	2	2	2	2	3	2	5	2	5	4	3	4	5	2
M66	2	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
M67	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3
M68	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	2	5	5	2	2	5	5	5	3	2	3	5	3	4	5	2	5	5
M69	4	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3
M70	1	1	2	2	5	3	3	4	3	2	2	5	4	2	2	2	5	4	1	1	3	2	2	3	3	5	4	2	2	2
M71	3	2	3	2	3	3	2	3	1	4	4	2	4	1	1	3	3	3	2	4	4	1	4	3	1	2	1	4	3	2
M72	3	3	4	4	5	2	3	2	4	5	4	3	5	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	5	5	5	3	2	5	4
M73	5	4	2	5	3	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	4	3	2	5	3	2	2	4	5	3	5	2	2	2
M74	4	2	4	3	5	3	4	2	3	3	4	4	5	3	3	2	5	5	5	5	2	5	3	5	4	4	3	2	3	4
M75	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2
M76	4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3
M77	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	2	3	5	2	4	2	5	2	5	4	4	3	5	3	4	3	5
M78	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2

ANEXO 6. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Alfa de Cronbach de la variable estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.810	15

Estadísticas de total de elemento

P	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	45.38	69.824	.416	.799
P02	45.33	69.108	.446	.797
P03	45.26	68.609	.466	.795
P04	45.14	70.538	.426	.799
P05	44.94	69.541	.422	.799
P06	45.14	68.019	.462	.796
P07	45.26	69.310	.451	.797
P08	45.18	73.162	.250	.810
P09	45.13	69.568	.415	.799
P10	45.15	68.807	.459	.796
P11	45.14	69.707	.431	.798
P12	45.19	70.521	.434	.798
P13	45.32	70.013	.379	.802
P14	45.09	67.511	.512	.792
P15	45.09	71.355	.334	.805

Alfa de Cronbach de la variable productividad en trabajadores

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.823	15

Estadísticas de total de elemento

P	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	44.36	78.051	.443	.813
P02	44.22	82.900	.238	.825
P03	44.18	75.993	.553	.805
P04	44.21	77.724	.486	.810
P05	43.87	77.490	.496	.809
P06	44.14	79.421	.388	.816
P07	44.32	76.688	.481	.810
P08	44.10	78.223	.434	.814
P09	44.04	78.947	.418	.815
P10	44.17	76.478	.503	.809
P11	44.13	74.711	.592	.802
P12	44.24	79.667	.380	.817
P13	44.33	82.277	.274	.823
P14	44.13	78.295	.433	.814
P15	44.23	78.388	.455	.812