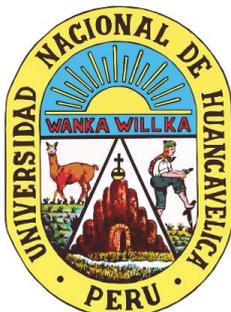


# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**TESIS**



**“ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL  
AGRARIA DE HUANCVELICA-2021”**

**LINEA DE INVESTIGACION:**

**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Frank Kenny CONCE ROJAS

Bach. Shasmin Saly CRISOSTOMO BENDEZU

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**HUANCVELICA, PERÚ**

**2022**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE TESIS**

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, SIENDO LAS 10:00 A.M. DEL DIA 19/09/2022; SE REUNIERON LOS MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR CONFORMADO POR:

- PRESIDENTE:** Docente Mg. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID DNI N° 19928735  
ORCID 0000-0002-4434-9189
- SECRETARIO:** Docente Mg. ALBERTO VERGARA AMES DNI N° 09931243  
ORCID 0000-0002-3552-1127
- VOCAL:** Docente Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO DNI N° 20901128  
ORCID 0000-0002-3242-396X

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° RESOLUCIÓN N° 315-2022-FCE-R-UNH; PARA LA TESIS TITULADO: "ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA-2021" PRESENTADO POR LOS (LAS) BACHILLERES):

- Bachiller CONCE ROJAS FRANK KENNY DNI N° 48154945
- Bachiller CRISOSTOMO BÉNDEZU SHASMIN SALY DNI N° 75065397

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO. FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

**BACHILLER: CONCE ROJAS FRANK KENNY**

PRESIDENTE:

SECRETARIO:

VOCAL:

RESULTADO FINAL:

**BACHILLER: CRISOSTOMO BÉNDEZU SHASMIN SALY**

PRESIDENTE:

SECRETARIO:

VOCAL:

RESULTADO FINAL:

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

OBSERVACIONES: EL DR. A. ANTONIO SURICHAQUI MATEO, REEMPLAZA AL LIC. MET. OSCAR M. GARCIA CAJO COMO VOCAL, POR LICENCIA SIN GOCE DE HABER.

Docente Mg. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID  
PRESIDENTE

Docente Mg. ALBERTO VERGARA AMES  
SECRETARIO

Docente Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO  
VOCAL

CONCE ROJAS FRANK KENNY



CRISOSTOMO BÉNDEZU SHASMIN SALY



## **Título**

**“ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE  
HUANCAVELICA-2021”**

**Autor (es)**

**Bach. Frank Kenny CONCE ROJAS**

**DNI N°: 48154945**

**Bach. Shasmin Saly CRISOSTOMO BENDEZU**

**DNI N°: 75065397**

**Asesor**

Lic. Oscar Manuel GARCÍA CAJO

Orcid: 0000-0003-0333-5431

DNI N° : 21537371

## **Dedicatoria**

Dedicamos el presente con todo nuestro corazón a nuestros padres, que, en nuestros intentos de superación, nos tomaron de la mano dándonos el impulso necesario para poder continuar, luchando con nosotros codo a codo contra cualquier vicisitud que se presentó en el camino y finalmente dirigiéndonos hasta el día de hoy con sabiduría y éxito, cumpliendo a cabalidad con el objetivo de forjar profesional y personas exitosas.

Shasmin y Frank

## **Agradecimientos**

Son muchas la personas que han contribuido al proceso y conclusión de este trabajo, comenzando por la universidad que nos dio la bienvenida al mundo como tal, brindándonos oportunidades incomparables al igual que momentos invaluable que ayudaron a evolucionar y reflexionar durante toda nuestra vida universitaria.

Agradecemos profundamente los sabios consejos, enseñanzas, retos, así como el tiempo recibido por nuestro maestro siendo de especial agradecimiento que debe ser reconocido al docente el Mg. Lino Quiñonez Valladolid, así mismo a nuestros padres, quienes entregaron su dedicación para formarnos como personas de bien fomentándonos el deseo del de superación y triunfo en la vida, la que ha contribuido a la consecución de este logro. espero seguir contando con su valioso e incondicional apoyo.

## Tabla de contenido

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título .....	iii
Autor (es) .....	iv
Asesor.....	v
Dedicatoria .....	vi
Agradecimientos .....	vii
Tabla de contenido .....	viii
Tabla de contenidos de tablas .....	xi
Tabla de contenidos de figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract .....	xiv
Introducción .....	xv
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
1.1. Descripción del problema .....	17
1.2. Formulación del problema .....	21
1.2.1. Problema general.....	21
1.2.2. Problemas específicos .....	21
1.3. Objetivos .....	22
1.3.1. Objetivo general .....	22
1.3.2. Específicos.....	22
1.4. Justificación.....	22
CAPÍTULO II .....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes .....	24
2.1.1. A nivel internacional .....	24
2.1.2. Nacional.....	27
2.2. Bases teóricas .....	33
2.2.1. Estrés Laboral.....	33

2.2.1.1. <i>Dimensiones del estrés laboral</i> .....	36
2.2.1.2. <i>Fuentes potenciales del estrés</i> .....	39
2.2.1.3. <i>Consecuencias del estrés</i> .....	40
2.2.2. Productividad laboral.....	41
2.2.2.1. <i>Definición de Productividad Laboral</i> .....	43
2.2.2.2. <i>Dimensiones de la productividad laboral</i> .....	44
2.3. Definición de términos.....	47
2.4. Hipótesis.....	50
2.4.1. Hipótesis general. ....	50
2.4.2. Hipótesis específicas .....	50
2.5. Variables .....	50
2.6. Definición Operativa de Variables.....	52
CAPÍTULO III.....	54
MATERIALES Y MÉTODOS .....	54
3.1. <i>Ámbito temporal y espacial</i> .....	54
3.2. Tipo de investigación .....	54
3.3. Nivel de investigación.....	55
3.4. Diseño de investigación .....	55
3.5. Población, muestra, y muestreo .....	56
3.5.1. Población .....	56
3.5.2. Muestra.....	57
3.5.3. Muestreo.....	58
3.6. Instrumentos y técnicas de recolección de datos.....	58
3.6.1. Instrumentos: .....	59
3.6.2. Técnicas:.....	59
3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos .....	59
CAPÍTULO IV.....	61
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	61
4.1. Análisis de información .....	61
4.1.1. Descripción de resultados.....	61
4.1.1.1. <i>Resultados de estadísticas descriptivas de la variable Estrés Laboral y Productividad Laboral</i> .....	61

4.1.1.2. <i>Análisis descriptivos del Estrés laboral.</i> .....	64
4.1.1.3. <i>Análisis descriptivos de la Productividad Laboral.</i> .....	67
4.1.2. Tablas cruzadas para las variables.....	70
4.1.3. Prueba de normalidad para las variables .....	71
4.1.4. Relación entre las variables estrés laboral y la Productividad laboral .....	72
4.2. Proceso de prueba de hipótesis .....	72
4.2.1. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas.....	75
4.2.1.1. <i>Planteamiento de la hipótesis específica 1</i> .....	75
4.2.1.2. <i>Planteamiento de la hipótesis específica 2</i> .....	78
4.2.1.3. <i>Planteamiento de la hipótesis específica 3</i> .....	80
4.3. Discusión de resultados.....	83
Conclusiones .....	88
Recomendaciones.....	89
Referencias bibliográficas.....	91
Apéndice .....	95
Apéndice N° 1 Matriz de consistencia.....	96
Apéndice N° 2 Definición Operativa de Variables.....	96
Apéndice N° 3 instrumentos de recolección de datos.....	97
Apéndice N° 4 Base de datos .....	100

## Tabla de contenidos de tablas

Tabla 1 Resultados de los estadísticos para las variables Estrés Laboral y Productividad Laboral.....	62
Tabla 2 Resultados de la variable Estrés Laboral .....	64
Tabla 3 Frecuencia según el nivel del Estrés Laboral.....	65
Tabla 4 Frecuencia según el nivel de las dimensiones del Estrés Laboral.....	66
Tabla 5 Resultados de la variable Productividad Laboral.....	67
Tabla 6 Frecuencia según el nivel de la Productividad laboral.....	68
Tabla 7 Frecuencia según el nivel de las dimensiones de la Productividad laboral .	69
Tabla 8 Resultados categóricos entre el estrés laboral y la productividad laboral....	70
Tabla 9 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.....	71
Tabla 10 Correlación entre la variable estrés laboral y la variable productividad laboral .....	73
Tabla 11 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general .....	74
Tabla 12 Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable productividad laboral .....	76
Tabla 13 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1 .	77
Tabla 14 Correlación entre la dimensión despersonalización y la variable productividad laboral .....	79
Tabla 15 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2 .	80
Tabla 16 Correlación entre la dimensión realización personal y la variable productividad laboral .....	82
Tabla 17 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3 .	83
Tabla 18 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	84

## Tabla de contenidos de figuras

Figura 1 Histograma de la variable Estrés Laboral.....	62
Figura 2 Histograma de la variable productividad laboral.....	63
Figura 3 Diagrama de la variable Estrés Laboral.....	64
Figura 4 Distribución porcentual de los servidores según el nivel de la variable Estrés Laboral.....	65
Figura 5 Diagrama de la variable Productividad Laboral.....	67
Figura 6 Distribución porcentual de los trabajadores administrativos según el nivel de la variable Productividad laboral.....	68
Figura 7 Diagrama de los resultados categóricos entre el estrés laboral y la productividad laboral.....	70
Figura 8 Dispersión del Estrés laboral y Productividad laboral.....	72
Figura 9 Diagrama de la correlación entre la variable estrés laboral y la variable productividad laboral.....	74
Figura 10 Diagrama entre la dimensión agotamiento emocional y la variable productividad laboral.....	76
Figura 11 Diagrama entre la dimensión despersonalización y la variable productividad laboral.....	79
Figura 12 Diagrama entre la dimensión realización personal y la variable productividad laboral.....	82

## Resumen

La investigación que se ha realizado sobre el estrés y la productividad laboral, en la Dirección Regional Agraria DRA de Huancavelica, es el resultado del trabajo efectuado con los trabajadores de la institución en la que se ha medido la relación que existe entre las variables en estudio el mismo que fue el objetivo de la investigación, cuyo problema formulado fue ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021?, la tipología del estudio es la básica, el nivel de la investigación es correlacional, la metodología general empleado es el método científico, el diseño utilizado en la investigación es correlacional, la población a la que se ha estudiado estuvo conformado por 102 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, cuya muestra de estudio fue 80 colaboradores, a las que se han aplicado la encuesta, el muestreo empleado fue el probabilístico simple, en las que los resultados muestran que el 92,5% de los encuestados perciben que el estrés laboral es de nivel es alto, y la productividad laboral es bueno, según perciben el 80% de los encuestados, y la correlación hallada es el 48,8% entre el estrés laboral y la productividad laboral en la DRA de Huancavelica, el cual tipifica como una correlación moderada en un nivel de significancia bilateral de 0.000 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%).

**Palabras Clave:** estrés laboral, productividad laboral, eficiencia, eficacia adaptabilidad.

## **Abstract**

The research that has been carried out on stress and labor productivity, in the Regional Agrarian Directorate DRA of Huancavelica, is the result of the work carried out with the workers of the institution in which the relationship between the variables under study has been measured. the same that was the objective of the investigation, whose formulated problem was: How is work stress related to the labor productivity of administrative workers in the Regional Agrarian Directorate of Huancavelica in the period 2021? The typology of the study is the basic one, the level of the investigation is correlational, the general methodology used is the scientific method, the design used in the investigation is correlational, the population that has been studied was made up of 102 workers from the Regional Agrarian Directorate of Huancavelica, whose study sample was 80 employees, to whom the survey was applied, the employee employed was the simple probabilistic, in which the results show that 92.5% of the respondents perceive that work stress is of a high level, and labor productivity is good, as perceived by 80% of the respondents, and the connection found is 48.8% between work stress and work productivity in the Huancavelica ARD, which typifies as a moderate transmission at a bilateral significance level of 0.000, which is less than the maximum significance of 0.05 (5%).

**Keywords:** work stress, work productivity, efficiency, effectiveness, adaptability.

## **Introducción**

Las condiciones laborales de los trabajadores dentro de la organización, es de suma importancia porque es el condicionante de un desempeño laboral adecuado para una mejor productividad, y competitividad de las organizaciones empresariales y gubernamentales.

En la actualidad todas las organizaciones públicas y empresariales han generado cambios en la manera de gestionar sus recursos humanos, debido a la coyuntura que se vive.

El Sars- CoV-2; más conocido como COVID-19; es una pandemia que aqueja a la humanidad del mundo entero, ha obligado a las organizaciones privadas, así como a las organizaciones gubernamentales, una modalidad distinta a los ya acostumbrados, es decir se ha modificado el trabajo presencial por el trabajo remoto o semi presencial, generando ciertos problemas en el comportamiento de las personas, sobre todo de los trabajadores.

La labor en las organizaciones está cambiando, ya casi no hay ese acercamiento o relación entre los trabajadores, existe un distanciamiento, las comunicaciones también, están modificándose, las oficinas ya no albergan a muchos empleados, sino a número limitado de trabajadores, otros laboran remotamente, muchos desde sus hogares, todos esos aspectos entre otras, está generando un comportamiento diverso de las personas, esta forma de laborar, también están generando un estrés.

Por otro lado, el rendimiento de los trabajadores en las organizaciones, también de alguna medida están cambiando, la producción de los bienes y servicios, en las organizaciones están sufriendo cambios, el desempeño, la productividad, ya no es el mismo de antes.

Es por estas razones, que pretendemos realizar un trabajo de investigación, para conocer, cómo son los cambios, en qué medida afecta en el comportamiento de las personas, como será el desempeño de los trabajadores, así ver cómo será en el futuro la prestación de los servicios a la población, la producción de bienes,

¿afectará a la productividad laboral de los empleados? para disipar algunas interrogantes, deseamos planear el presente proyecto.

El presente proyecto de investigación pretende medir y describir el Estrés laboral y la Productividad laboral que se dan en las organizaciones públicas en particular en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, en el periodo 2021. Para ello se estructura el proyecto según detallamos a continuación.

En el Capítulo I, trataremos sobre el planteamiento del problema, formulación del problema general, los problemas específicos, así como formular el objetivo de la investigación, la justificación de la investigación, en el Capítulo II abordaremos aspectos relacionados al marco teórico, los antecedentes de la investigación, bases teóricas del estudio, la formulación de las hipótesis, identificación de las variables en estudio, en el Capítulo III desarrollaremos el aspecto metodológico de la investigación, finalmente en el Capítulo IV trataremos sobre el aspecto administrativo, que se necesitará para ejecutar la investigación.

Los autores.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción del problema**

En los momentos actuales, que las naciones del mundo entero están experimentando los embates de la pandemia mundial del COVID-19, que están originado desastres, en la salud humana, así como desastres económicos, que repercuten en el desarrollo social de las poblaciones afectadas en mayor o menor grado.

Las organizaciones empresariales como las organizaciones Gubernamentales también están viviendo un entorno dinámico, en donde las empresas luchan día a día para conseguir mayor número de clientes. En cambio, las instituciones públicas pugnan por prestar los servicios de mejor calidad.

Hoy, las organizaciones estatales están obligadas a ser competitivas, de acuerdo con las nuevas exigencias de los usuarios, quienes buscan mayor satisfacción a sus necesidades, por lo mismo, las organizaciones deben modificar su forma de conducir y generar los servicios adecuados, generando un valor público, de acuerdo a las nuevas políticas de la modernización y gestión del estado.

Por otro lado, el tema referido al estrés laboral, según la Organización Internacional del Trabajo, en su publicación realizado el año 2016; manifiesta

que, “a nivel mundial el estrés en el trabajo se ha incrementado desde los años 90, y en especial en lo referente al impacto, que viene ocasionando en la salud de los trabajadores y repercutiendo en la gestión”.

En estos últimos tiempos los colaboradores de toda latitud realizan acciones significativas importantes orientados al cambio en las organizaciones de labor y las interrelaciones de trabajo; existen exigencias con la finalidad de complacer las presiones de la nueva forma de laborar.

El nuevo ritmo laboral, marcado por los horarios exigentes, por la forma de comunicarse, y por otro lado sobre la demasía competitividad a nivel mundial hace que ya no exista mucha relación entre los trabajadores, existe escasa vinculación con la vida familiar, y sobre todo se hace cada vez más difícil de controlar el comportamiento personal de los trabajadores.

El estrés laboral hoy en día está reconocido como un problema global que perjudica en todo nivel y orden perjudicando a los profesionales, así como a los colaboradores, ello está presente en los países de tercer mundo países en vías de desarrollo como los países exitosos.

En este entramado contexto, el lugar de trabajo se constituye en una importante fuente de factores de riesgo psicosocial, lo que se debe hacer es proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, por medio de algunas políticas, que coadyuven a evitar mayores riesgos del estrés.

En los últimos 40 años han ocurrido una serie de cambios que han incidido en los procesos laborales, según Gil (2010) en su investigación, manifiesta que “en los estudios realizados en la Unión europea (UE) han concluido que el estrés laboral es un problema importante, debido a su coste económico y social” (p. 70).

El estudio del estrés laboral a nivel mundial es preocupante, toda vez que es un tema que está ocasionando, pérdidas económicas en las empresas, y está perjudicando en la productividad laboral.

La Encuesta sobre Calidad de Vida Laboral realizada en el 2009 por el Ministerio de trabajo e Inmigración del gobierno de España, en la que concluyeron que el 45.6% de las personas ocupadas manifiestan niveles altos o muy altos de estrés frente al 24.1% que expresaban niveles bajos o muy bajos.

En los países de Norteamérica en especial de Estados Unidos, según Gil (2010), el estrés laboral, también es un problema, porque este mal estaba entre el 28% y el 40%, esto en base a los estudios hechos por (NIOSH, 2004, p. 34) citado por Gil (2010).

Así como existe el estrés laboral a nivel mundial, también existe este problema a nivel nacional, según el Instituto Nacional de Salud Mental (2013) en Lima Metropolitana y Callao, el 46,9% de los encuestados consideraron que el trabajo es un estresor psicosocial significativo, cifra significativa debido a que el 63,7% estuvo conformados por personas que trabajan, así como lo manifiesta, (Farfán, 2020).

Según una encuesta realizada por *trabajando.com* (2009), de los empleados encuestados el 78% indicó haber sufrido estrés laboral alguna vez de su vida, esto a base de la recarga laboral, la excesiva responsabilidad que amerita un determinado puesto laboral, y sobre todo debido al número de reuniones que ocupan el tiempo laboral.

Por otra parte, Llaneza (2008), manifiesta que los individuos que se encuentran laborando pueden sufrir momentos estresantes, por tener mucha carga laboral, o por ser el trabajo muy repetitivo o rutinario, el cual mella en la eficiencia que tiene el trabajador para ejercer su labor bajo control, debido a que no tiene el tiempo necesario.

En el contexto Regional, este problema también existe, debido a las exigencias que tienen las empresas y sobre todo en las instituciones públicas, que tiene que cumplir con los objetivos, institucionales, existen recargada labor, y por la modalidad de contrato que se realiza, bajo el sistema de contratos

administrativos de servicios CAS, las exigencias son aún mayores, y el trabajador por satisfacer las exigencias de las instituciones, se sienten estresados.

En especial en la Dirección Agraria de Huancavelica, existe casi el 40% de personal con la modalidad de servicios contratados por CAS, y en ellos recae la mayor cantidad de labores, y por ende las responsabilidades, generando así mucha ansiedad, estrés, y un rendimiento no muy eficaz.

Sabemos que las organizaciones estatales, en nuestro país y la región no realizan las buenas prácticas laborales, debido a que no cuentan con suficiente, espacios adecuados de labor, no hay una adecuada comunicación, y no existe las buenas prácticas de interrelaciones, los que, de alguna forma, perjudican el adecuado desempeño laboral, y por ende merman la productividad y el rendimiento eficaz.

El estrés laboral, tiene un impacto en la productividad laboral, los que repercuten en el incremento de los costos, del estrés, relacionado con el rendimiento y los trastornos mentales considerables. El estrés relacionado con el trabajo puede ocasionar graves consecuencias en el rendimiento, y los resultados que exigen las organizaciones, no van a ser alentadoras.

Estos aspectos, generan comportamientos asociados a la productividad, afectando la competitividad, la imagen institucional, absentismo en el trabajo, y esto está relacionado con estrés, consecuentemente con los factores de riesgo psicosocial.

Aún más, se puede incrementar el estrés, por el tema de la pandemia COVID-19, por la manera de laborar, ya sea en forma remota, o de manera presencial, por las medidas y acciones adoptadas para frenar el rebrote o incremento del mal entre los trabajadores del sector público.

De continuar, estos aspectos en el ámbito laboral, y en particular en las instituciones del sector público, puede traer muchas consecuencias, como es el

caso de generar mayores costos, absentismo laboral, alta rotación de personal, baja productividad laboral, baja competitividad.

Por ello, para poder erradicar el estrés laboral, se podría proponer, programas de buena práctica laboral, en las instituciones públicas, es por ello pretendemos realizar el trabajo de investigación, por lo que nos planteamos las interrogantes, como problema de la investigación, para poder determinar la real situación del estrés y la productividad laborales, por eso planteamos las interrogantes como la formulación del problema.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿De qué manera el estrés laboral se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021?
- b. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021?
- c. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera el estrés laboral se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

#### **1.3.2. Específicos**

- a. Determinar de qué manera el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.
- b. Determinar de qué manera el estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.
- c. Determinar de qué manera el estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

### **1.4. Justificación**

La productividad laboral es una medida de la eficiencia y la eficacia de los trabajadores dentro de las organizaciones, el cual pues determina el adecuado uso de los recursos con que cuentan las organizaciones, así mismo ver la eficacia con la que se desarrollan las actividades, en relación con la generación de bienes o servicios.

En ese sentido el trabajo de investigación que planteamos, justificó ejecutarlo, debido a que en primer lugar describimos los aspectos del estrés

laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, por otro lado, sobre la productividad laboral generadas por los trabajadores.

Así mismo justifica la investigación, porque busca la información que permite mayor conocimiento sobre el estrés laboral y la productividad laboral, para ello nos agenciamos e indagamos las bibliografías pertinentes, los antecedentes de investigación sobre las variables en estudio, artículos científicos, entre otros materiales que ayudaron a la mejor investigación.

Por otro lado, la investigación justifica porque de acuerdo a los resultados que se han obtenido pudimos sugerir acciones conducentes a la mejoría en la gestión y la toma de decisiones en materia de manejo de personal, condiciones de trabajo y productividad laboral, eficacia y eficiencia, para fortalecer, acciones de toma de decisiones, que irán en beneficio de los trabajadores y la institución, para brindar un servicio pertinente que satisfaga la expectativa de los usuarios de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, y población en general.

Justifica también porque, al aplicar la metodología general de la investigación ampliamos el conocimiento, en técnicas, métodos de la investigación para adquirir una sólida base de conocimiento científico.

Justifica, la investigación porque con los resultados obtenidos, se pueden ampliar, mejorar la investigación, por otros interesados en estudiar sobre las problemáticas en la Dirección Regional del sector agrario.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

Para realizar la investigación y poder diagnosticar sobre las variables en estudio, tomamos como referencia los antecedentes en los contextos siguientes:

##### **2.1.1. A nivel internacional**

- García et al. (2019) en la investigación emprendida sobre “Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México” el propósito de la investigación es establecer la relación existente entre la innovación y la productividad laboral de la industria manufacturera de México, llegando a la conclusión:

Se encontró la existencia de una influencia relativa, mas no determinante de la innovación sobre la productividad laboral de la industria manufacturera mexicana, ya que la formación bruta de capital fijo aportaás a la misma, y que la tendencia decreciente de sus niveles de productividad laboral es un reflejo de fallas estructurales y de obsolescencia en la trayectoria tecnológica, aportando mayores niveles de productividad laboral y competitividad (García et al. 2019, p. 249).

- (Jaimes, Luzardo, & Rojas, 2018) realizaron la investigación “Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confeccionados del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia”, en la Universidad Pontificia Bolivariana, Facultad de Ingeniería Industrial, Escuela de Ingeniería, cuyo propósito de la investigación es identificar los factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), del sector confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, en cuya investigación se llegó a la conclusión:

En las condiciones propias de estudio se identificó que los factores determinantes para la PL en las pymes de confecciones son: comportamiento grupal, ambiente social de trabajo, gestión del proceso y capacitación/control, los dos primeros factores asociados a la dimensión humana de la PL y los dos últimos la dimensión del proceso productivo; desde la dimensión humana, el factor comportamiento grupal está representado por las variables: participación, manejo del conflicto, cultura organizacional, liderazgo y formación y desarrollo, y las variables: motivación, satisfacción laboral, cohesión, y clima organizacional representan el factor ambiente social de trabajo (p.185).

- (Osorio y Cárdenas, 2017) realizaron una investigación, “Estrés Laboral : estudio de revisión” en la Universidad de San Buenaventura Medellín Colombia, el objetivo de esta investigación es el análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociados; arribando a las conclusiones siguientes: En los estudios analizados definieron al estrés laboral como una respuesta a situaciones amenazantes, sin embargo según Selye (1954) y Karasek (1979), el estrés laboral es un estado del organismos diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto, por otro lado concluyen que el estrés laboral se ha asociado principalmente a

variables como la satisfacción laboral, inteligencia emocional y problema músculo-esqueléticos y a variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensas-esfuerzo y modos de afrontamiento individual. (p. 87)

Esta investigación sirvió para nuestro trabajo, debido a que los resultados obtenidos se discuten.

- (De Miguel y Prieto, 2016) realizaron la investigación “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español” trabajo realizado en la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” Cochabamba, El acoso laboral o *mobbing* es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años, los sectores que se ven más afectados por este fenómeno son aquellos relativos al sector servicios, en los que el trato con terceras personas ajenas a la organización es continuo.

Se encuentran diferencias en cuanto a las variables sociodemográficas, siendo el sexo femenino y las personas mayores de 55 años los trabajadores que más amenazados se ven por esta figura. Presentamos un análisis del concepto y los efectos que el *mobbing* puede tener en la empresa y en la sociedad y finalmente concluye:

En este estudio la importancia de un “efecto-caso-causa” dinámico en el tiempo que puede afectar a cualquier trabajador y que necesita de medidas que permitan la erradicación de un fenómeno cada vez más presente en el mundo laboral actual (De Miguel & Prieto, 2016, p.25)

El trabajo fue de mucha utilidad, en realizar nuestras discusiones en la investigación, debido a que hay algunos factores que influyen en el estrés laboral, el mismo que puede perjudicar la productividad y el rendimiento en el trabajo, con consecuencias perjudiciales para la organización y la sociedad.

- Sánchez y Fernández (2018), presentaron el trabajo “Costo social por perdida absoluta de productividad laboral” cuyo objetivo fue desarrollar un procedimiento para determinar los costos asociados a la pérdida absoluta de productividad laboral atribuible al tabaquismo, y los resultados fueron es que se elaboró un procedimiento diseñado se determina la pérdida absoluta de productividad laboral atribuible al tabaquismo activo, por lo que se constató el gran costo social y económico del tabaquismo por la muerte de fumadores activos antes de arribar a la edad de jubilación. (p. 33)

Esta investigación contribuye a nuestra investigación para ver qué factores relacionados al estrés afectan a la productividad, el cual lo vemos en la discusión de nuestros resultados.

### **2.1.2. Nacional**

- Farfán (2020) realizó una investigación cuyo título es “Estrés Laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019” trabajo realizado en la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura-2019; en la llegó a la conclusión:

Qué el estrés laboral se relaciona de manera negativa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, resultando un coeficiente de correlación de Spearman  $-0.141$  ( $P=0.013$ ), explicado por factores que incentivan el estrés laboral inadecuado provocado a la vez por malas relaciones interpersonales, recarga laboral, falta de estímulo profesionales y económicos, deficiencias en infraestructura y mobiliario obsoleto (Farfán, 2020, p.38)

- (Salazar, 2019) presentó la tesis “Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018” la investigación fue sustentada en la Universidad César

Vallejo, para otorgarle el grado de Maestra en Gestión de los servicios de la salud, como objetivo plantado fue demostrar si existe relación entre el nivel de motivación y la productividad laboral, la investigación es no experimental, cuantitativa correlacional, descriptiva, transversal y aplicada, la población estuvo conformado por 296 profesionales médicos de diversas especialidades la muestra fue constituido por 87 profesionales médicos a las que se les aplicó las encuestas, cuyas conclusión:

Es que la relación entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, es significativa ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,668 (siendo esta a su vez, positiva alta) (Salazar, 2019, p. 107.

- Heras y Vasquéz (2018) presentaron el trabajo de investigación “El estrés laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la agencia Crediscotia Financiera S.A, Cajamarca 2018”; investigación realizada en la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, el objetivo de la investigación fue saber si existe asociatividad entre el estrés laboral y la productividad laboral de los colaboradores, trabajo no experimental, descriptiva correlacional, aplicando una encuesta a 30 trabajadores, arribando a la siguiente conclusión:

Respecto al objetivo general tenemos que el total de los 30 colaboradores de la agencia CREDISCOTIA FINANCIERA S.A, Cajamarca 2018, se observó En tabla N<sup>a</sup> 3 muestra un coeficiente de correlación Spearman, entre estrés laboral y productividad laboral, de 0, 814, dicho valor en nuestra tabla correlación positiva, muy fuerte. Además, el nivel de significancia bilateral es de 0,0 es  $< 0,05$ , por lo cual es una relación significativa, podemos concluir que existe una relación directa entre el estrés laboral y la productividad laboral y es significativa. (p. 35)

- Baldeón (2018) realiza un trabajo de investigación titulado Situación de estrés y productividad laboral en profesionales del hospital Herminio

Valdizán-Santa Anita, el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre la situación de estrés y la productividad laboral en los profesionales del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017; es una investigación no experimental de nivel correlacional, el cual llegó como conclusión se determinó un coeficiente de correlación directa rho Spearman =  $-0,638$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye que: Existe relación inversa y significativa entre la Situación de estrés y la productividad laboral en profesionales del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada. (p. 101)

- (Terrones, 2017) presentó su tesis “La rotación de personal y su influencia en laproductividad del banco Scotiabank, Puente Piedra 2017” trabajo presentado para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, en la Escuela Profesioanl de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad CésarVallejo- Lima, cuyo objetivo de la investigación Determinar la influencia de la rotación de personal en la productividad del banco Scotiabank, cuya muestra fue 36 trabajadores alas que se aplicó la encuesta, Para el análisis de los datos se utilizó la prueba de modelo de regresión, determinando el R un coeficiente de 43,8% que según la tabla 15 de porcentajes esa variación es moderada indicando que la Rotación de Personal está explicada por la Productividad.

### **2.1.3. A nivel local**

- Escobar (2019) presento la investigación, Estrés y Satisfacción Laboral en acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Mas, investigación realizada para obtener el grado de maestro en Ciencias de la Salud, en la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral, la investigación es básica, nivel correlacional, no experimental, en la que concluyo la investigación:

Encontrándose una relación significativa y negativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa nacional Cuna Más 2018. Además, es la mayoría de los casos los trabajadores presentaron un bajo nivel de estrés y se encuentran algo satisfechos. En cuanto al análisis de las características principales los estresores que afectan de forma considerable a los trabajadores del presente estudio, se sabe por medio del análisis de datos recolectados que en la institución carece de dirección y control, y que la cadena de mando no se respeta. Y en cuanto a la satisfacción se caracteriza porque la mayoría de los trabajadores se identifican con los objetivos y finalidades de la institución, así como también la mayoría considera que su trabajo es agradable. Además, a medida que aumenta el estrés laboral disminuye la satisfacción laboral. (p.74).

- Castro (2019) realizó una investigación cuyo título; Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional en el personal administrativo de Essalud-Red Asistencial Huancavelica, 2017; la investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal administrativo de ESSALUD. Red Asistencial Huancavelica, 2017; el tipo de investigación es aplicada, nivel relacional, el diseño de investigación es diseño no experimental, transeccional o transversal e investigación descriptivo – correlacional, y como conclusión tenemos que;

Existe relación inversa o negativa media de 37.3% entre el estrés laboral en su versión del síndrome de Burnout y el clima organizacional en el personal administrativo de ESSALUD - Red Asistencial Huancavelica en el año 2017. Confirmadas a través de la prueba Rho de Spearman al nivel crítico de  $p < 0,05$ . Lo que significa que mientras el estrés laboral tienda a resultar valores positivos, menor será el nivel del clima organizacional, y viceversa. Esta relación no sólo existiría en

trabajadores que están en contacto directamente con los clientes, sino también en los colaboradores administrativos con sobrecarga laboral, trabajos monótonos, exigencia de mayor rendimiento, elevado nivel de responsabilidad (Castro, 2019, p. 146).

- (Ramos & Ramos, 2018) realizaron la investigación “Implementación de un sistema informático para la mejora de la productividad del área de secretaría académica en el I.E.S.T.P. Señor de Acoria” tesis presentada para optar el título profesional de Ingeniero de Sistemas, en la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas de la Facultad de Ingeniería de Electrónica-Sistemas, de la Universidad Nacional de Huancavelica, cuyo objetivo de la investigación fue determinar en qué medida la implementación de un sistema informático mejora la productividad del área de secretaría académica, la hipótesis formulada fue la implementación de un sistema informático mejora la productividad del área de secretaría académica, arribando a las conclusiones siguientes:

En la medida que el personal administrativo utilice las tecnologías de información en sus procesos administrativos, y utilice el sistema informático en su quehacer diario se mejora la productividad del Área de Secretaría Académica esto se evidencia en el hecho de que al medir la percepción del sistema informático en los escenarios antes (Pre Test) y después (Post Test) se obtuvo 69.21% de cumplimiento de mejora.

El desarrollo apropiado de las tareas y el uso del sistema informático en el desarrollo de éstas reduce el tiempo destinado a la atención de tareas en el Área de Secretaría Académica. Esto se evidencia en que, al comparar el resultado durante el mes de Julio, sin el uso del sistema informático se utilizó en promedio 3 horas con 48 minutos por día para realizar las labores académicas propias del Área de Secretaría Académica respecto de los resultados obtenidos en el mes de agosto, en donde se utilizó el sistema informático que empleo 2 horas con 36 segundos en la atención de tareas propias del área por día. Habiendo

una mejora de 1 hora con 36 minutos y al expresando este tiempo de ahorro en porcentaje se obtuvo 42.3%. de porcentaje (%) de mejora, lo cual también se confirma al realizar la prueba de hipótesis, a un valor de  $\alpha = 0.05$ , se obtuvo, ( $T_c=6.45 > t_t=1.729$ ), c. Al emplear el sistema informático se mejoró el cumplimiento de tareas del Área de Secretaría Académica, esto se evidencia en que el porcentaje (%) de cumplimiento de tareas con el sistema informático se ha calificado en la escala de Bueno en un 50.4%. y en una escala de regular 67% sin el uso del sistema informático. Así también se evidencia una mejora en la escala de Bueno del 40.3% y de 8.4%. en una escala de Muy bueno. Lo cual se pudo confirmar al realizar la prueba de hipótesis donde se obtuvo el valor de  $t_c = 5.5143 < 1.645$ , + oo que, es la Región de rechazo de  $H_0$  y de aceptación de  $H_1$ . (p. 73).

- (De La Cruz & Chanca, 2016) presento la tesis “Financiamiento y productividad en las empresas productoras de truchas del distrito de Palca Huancavelica, año 2014” trabajo presentado par optar el título profesional de Contador Público, en la Escuela Profesional de Contabilidad, Facultad de ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo de la invstigación fue determinar la relación que existe entre finaciamiento y productividad en las empresas productoras de trucha del distrito de Palca, la metodología empleada el método científico, la investigación es de tipo aplicada nivel correlacional, se empleó el instrumento de cuestionario con las que se aplicó la encuesta para recoger los datos, llegando a la conclusión:

Se ha determinado que el financiamiento se relaciona de forma positiva y significativamente con la productividad, la intensidad de la relación hallada es de  $r=80\%$  que tiene asociado una probabilidad  $p=0,00<0,05$  por lo que dicha relación es positiva y significativa (De La Cruz & Chanca, 2016, p. 85).

- Giráldez y Huaman (2016) investigaron el Estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la financiera proempresa de Huancavelica-2015; trabajo realizado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral, la tipología de la investigación es aplicada, el nivel de investigación descriptivo correlacional, y llegaron a la conclusión:

La evidencia empírica ha corroborado el hecho que el estrés se relaciona de forma negativa o inversa y significativa con el rendimiento laboral de trabajadores de Financiera Pro-Empresa del distrito de Huancavelica período 2015; la intensidad de la relación hallada es de  $r=-83\%$  que tienen asociado una probabilidad  $p.=0,0$  (Giráldez & Huamán, 2016, p. 78).

## **2.2. Bases teóricas**

Las bases teóricas empleadas para el presente estudio de investigación fueron las fuentes primarias, de las que detallamos a continuación:

### **2.2.1. Estrés Laboral.**

El término “estrés” es empleado con mucha frecuencia en los momentos actuales que vivimos, conceptualizándolo desde el sentirse agotado al amanecer hasta verse en un estado de preocupación, ansiedad, que ello conduzca hasta la depresión total.

Entre los estudiosos el estrés tiene aseveraciones positivas y negativas. En el presente trabajo veremos al estrés como el impacto negativo y trataremos desde el punto de vista laboral, en las organizaciones privadas y organizaciones gubernamentales. Porque el “estrés” no se ve como trastorno a la salud sino denota como síntoma de una respuesta a un daño físico y emocional. Para ello veremos desde las ópticas de los estudiosos que define al estrés laboral.

La organización Internacional del Trabajo, en su revista “Estrés en el trabajo: Un reto colectivo”, comentan referente a la definición del estrés, “como los riesgos psicosociales que se modifican en el devenir del tiempo”. El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936, quién define “como términos biológicos con respuesta del cuerpo a cualquier solicitud de cambio” (p.2). Efectivamente el estrés está denotado como reacción no específica del sistema corporal a cualquier transformación generada por agentes extraños a ella, porque se puede apreciar en el comportamiento de las personas que existen cambios repentinos, paulatinos y casi siempre se nota con más frecuencia a medida que pasa el tiempo.

Para la OIT (2012), citado por SafeDay (2016) que manifiestan:

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por el desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer exigencias, el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (p. 2).

Pardo (2014) define que el estrés intenso como un factor predisponente para el insomnio en el caso de los trastornos del ritmo circadiano y los cambios de los turnos de trabajo, para el resto de los trastornos no se ha encontrado reconocimiento similar, sin embargo, en distintos estudios refieren frecuencia de sueños angustiosos relacionado con actividades que se desarrollan (p. 28).

Por lo tanto, podemos decir que el estrés son factores que distorsionan el comportamiento normal de las personas, dentro y fuera del ámbito laboral, y

que influyen en la salud de los individuos. Según Gorgora (2012) “la relación entre los factores psicosociales y las diferentes consecuencias para la salud está apoyada por las investigaciones realizadas en este sentido” (p.13) de ahí que las normas y reglamentos de trabajo en las organizaciones se insertan estos factores de riesgo como concepto de condiciones de trabajo las mismas que provocan daños sobre el individuo, al que lo denominamos estrés laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), como lo cita Rojas et. al (2017) define al Estrés Laboral como una serie de reacciones cognitivas, mentales y conductuales que se presentan cuando se enfrentan situaciones que se exigen en el trabajo y que se relacionan directamente a los conocimientos, destrezas y habilidades del trabajador (p. 10).

Entonces también podemos decir que el estrés laboral, es una distorsión de la personalidad del trabajador en su comportamiento y en el rendimiento, debido a las exigencias desmesuradas, y sobrepasan los límites de sus conocimientos y habilidades.

Según (Ivancevich et. al 2006), el estrés laboral fue conceptualizado:

Como una respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona en su centro laboral.

Por lo que podemos decir que es una respuesta del trabajador, pudiendo ser psicológica o físicamente, a la presencia de circunstancias o actividades que le puedan ocasionar estrés en el contexto laboral y depende de las características del individuo.

También podemos citar lo que (Ostos, 2015) menciona que el

Estrés laboral, o también llamado estrés ocupacional, es aquella reacción que puede presentar una persona frente a las presiones y exigencias en el centro laboral y que no logran ajustarse a sus

competencias e inteligencia, y que además ponen a prueba la capacidad que poseen para enfrentar la situación por medio de sus habilidades y conocimientos.

Asimismo, Tizón (2010) define el estrés laboral como el malestar individual que consisten en expresar ciertos síntomas como el enfado, cansancio, problemas de relación, falta de interés por el trabajo, irritabilidad, etc. que presenta el individuo, quienes le rodean o un dispositivo asistencial atribuyen a las condiciones laborales.

Según manifiesta Schuler (1980) “El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se ve confrontado con una oportunidad, demanda o recurso relacionado con lo que el individuo desea y cuyo resultado se percibe como incierto e importante”. (p. 189)

De ellos podemos concluir que el estrés laboral es malestar generado por ciertos estresores dentro del ambiente laboral, que rebasa a la capacidad y competencias del individuo, y que los expresa mediante ciertas molestias, expresadas en la incomodidad, enfado, etc.

#### ***2.2.1.1. Dimensiones del estrés laboral.***

Las dimensiones que se estudiarán referentes al estrés laboral tienen como finalidad de medir esta variable en estudio.

##### ***2.2.1.1.1. Agotamiento emocional.***

Es una refutación al estrés, como acción de defensa que la mente humana acciona cuando le es imposible equiparar los aspectos que lo hacen accionar.

Según Giráldez y Huamán (2016), que manifiesta que:

En un contexto de estrés laboral, personal o emocional es suficiente para desencadenar una respuesta de agotamiento emocional, y este

comparte algunos puntos con un trastorno depresivo, como los sentimientos de falta de motivación, apatía, tristeza, desánimo, baja autoestima y profunda desvalorización, pero se diferencia en que sus síntomas son evidentes a nivel físico (Giráldez y Huamán, 2016,p. 30).

Así mismo dice “el agotamiento emocional se traduce en un profundo cansancio que actúa como freno para la acción” (p. 30).

Esta es una forma que tiene nuestro cuerpo y nuestra mente de hacernos parar, cuando conscientemente no somos capaces de tomar una decisión porque la duda o el miedo nos paralizan y la situación es ya insostenible, nuestro inconsciente toma las riendas (Giráldez y Huamán, 2016, p. 30).

El agotamiento emocional es la respuesta de la mente, cuando advierte que no puede asimilar o no tolera el cansancio, por lo que la mente bloquea las emociones, como alerta y sobre todo cuando se ve impotente a las emociones agotadoras, que generan el estrés.

#### **2.2.1.1.2. *Despersonalización.***

Según Giráldez y Huamán (2016) que manifiesta:

La despersonalización es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos. Puede ser a causa del uso *recreativo de* drogas psicótropas, pero más usualmente *deriva* de ansiedad (p.33).

“El individuo que sufre la despersonalización siente que ha cambiado y el mundo se ha hecho menos real, vago, carece de significado, puede ser a veces una experiencia bastante perturbadora, en tanto que muchos sienten que efectivamente” (Giráldez y Huamán, 2016, p. 33).

Por otro lado, el término "despersonalización crónica" se refiere al desorden de despersonalización, el cual es clasificado en el DSM-IV como un trastorno disociativo, (Giráldez y Huamán, 2016, p. 33), así mismo dicen que el término "desrealización" es similar y a menudo se usan indistintamente; sin embargo, más específicamente la desrealización es sentir que nada es real, mientras que la despersonalización es sentir que uno está "separado" de su cuerpo o mundo.

Aunque estas sensaciones pueden ocurrirle a cualquiera, son más prominentes en desordenes de ansiedad, depresión clínica, trastorno bipolar, privación de sueño y algunos tipos de epilepsia, y los individuos que experimentan despersonalización se sienten separados tanto de su mundo como de su identidad y existencia física. La persona que ha experimentado la despersonalización afirma que la vida "se siente como una película" o que las cosas se sienten irreales o difusas, y también se puede sentir falta de concentración, o que cueste más esfuerzo del habitual concentrarse en algo (Giráldez y Huamán, 2016, p. 34).

#### ***2.2.1.1.3. Realización personal.***

Los antiguos estudiosos meditaron referente al estrés así, como la conceptualización de la realización personal. Según el prominente filósofo Aristóteles, una de las finalidades del hombre es lograr ser feliz. La idea de Aristóteles nos hace comprender que es un anhelo o propósito individual de la persona, involucra este deseo de lograr a cabalidad para la satisfacción personal

Este Según manifiesta que:

Este deseo se convierte en una meta u objetivo permanente y, en ocasiones, en una realidad, y de todas formas, los expertos en la

conducta humana afirman que alcanzar absolutamente este estado es algo muy difícil, pues el ser humano es inconformista por naturaleza y tiende a desear aquello que no tiene (Giráldez y Huamán, 2016, p.35).

La realización personal es un sueño hecho realidad del individuo, debido a que es un desafío, y este logro conlleva al crecimiento, luego de superar muchos obstáculos.

### ***2.2.1.2. Fuentes potenciales del estrés.***

Poder determinar las fuentes que originan el estrés, son tres factores ambientales, factores organizacionales y factores personales las que pueden detallar.

#### **Factores ambientales.**

Así como la incertidumbre ambiental influye en el diseño de la estructura de una organización, también inciden en los niveles de estrés entre empleados de ésta, en verdad, las evidencias indican que la incertidumbre es la razón principal por la que las personas tienen problemas para manejar los cambios organizacionales. (Rafferty y Griffin 2007, pp. 1154-1162).

Entonces los aspectos ambientales también inciden en el estrés laboral, debido a que depende de como es el ambiente también va en ese camino es decir si hay un ambiente malo el desempeño es malo y por ende el estrés se incrementa.

#### **Factores organizacionales.**

En una organización no faltan los factores que causan estrés, como es el caso de las presiones que ejercen los jefes o directivos para evitar errores o finalizar las tareas en tiempos limitados, un jefe insensible, compañeros desagradables. Con mucha frecuencia vemos cuando el servicio a los

usuarios se generalizado e imprescindible la labor emocional y es un medio de estrés.

Las *demandas del rol* se relacionan con las presiones que sufre una persona como función del rol particular que desempeña en la organización. La sobrecarga del rol se experimenta cuando se espera que el empleado haga más de lo que el tiempo permite.

Las demandas interpersonales son presiones creadas por otros empleados. La falta de apoyo social de los colegas y las malas relaciones interpersonales ocasionan estrés, en especial entre los empleados con una gran necesidad social.

### **Factores personales.**

El trabajador normal trabaja de 40 a 50 horas por semana. Pero las experiencias y problemas que las personas enfrentan en las otras 120 horas en que no laboran de cada semana se reflejan en el trabajo. Entonces, nuestra categoría final incluye los factores de la vida personal del empleado, sobre todo los familiares, problemas económicos y las características inherentes a la personalidad.

#### **2.2.1.3. Consecuencias del estrés.**

El estrés se manifiesta de varias maneras, como por ejemplo que el individuo experimente mucho estrés puede desarrollar presión sanguínea elevada, úlceras, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones. Los síntomas pueden ser síntomas fisiológicos, psicológicos y de comportamiento.

### **Síntomas fisiológicos.**

La mayor parte de la atención que se prestó en un principio al estrés estaba dirigida a los síntomas fisiológicos. Esto se debía sobre todo al hecho de que el tema era investigado por especialistas en la salud y las ciencias médicas. Estas investigaciones llevaron a la conclusión de que el estrés podía

inducir cambios en el metabolismo, aumentar los ritmos cardíaco y respiratorio, incrementar la presión sanguínea, producir jaquecas e inducir ataques cardíacos.

### **Síntomas psicológicos**

El estrés ocasiona insatisfacción, y aquel relacionado con el trabajo produce insatisfacción relacionada con el empleo, que en realidad es “el efecto psicológico más simple y obvio” del estrés.<sup>68</sup> Sin embargo, el estrés se manifiesta en otros estados psicológicos: por ejemplo, tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento e indecisión.

Las evidencias indican que cuando se coloca a las personas en trabajos con demandas múltiples y en conflicto, o en los que hay una falta de claridad sobre los deberes, autoridad y responsabilidades, aumentan tanto el estrés como la insatisfacción.

### **Síntomas en el comportamiento**

Los síntomas del estrés relacionados con el comportamiento incluyen cambios en la productividad, ausentismo y rotación, así como cambios en los hábitos alimenticios, más tabaquismo y consumo de alcohol, habla rápida, inquietud y desórdenes del sueño.

#### **2.2.2. Productividad laboral.**

Para entender sobre la productividad laboral, primero debemos partir por definir lo que la productividad.

Según lo expuesto por Belcher (2011) como la relación entre la disponibilidad de recursos usados con eficiencia y lo promovido por una organización. La productividad es siempre eficiente y rentable, se emplea menos tiempo para el uso adecuado y eficiente de la materia prima a disposición; la productividad aumenta a manera que aumenta la relación recursos/producción. Cabe mencionar que Núñez (2007), sostiene que el

trabajo resulta del proceso directo entre la labor propia del trabajador y el uso de las materias primas. Ante esto, el salario se yuxtapone como un agente motivacional que, en un sentido connotativo y menos superficial, valora y reivindica el trabajo del personal, esto abre pasó a los indicadores medibles que ayudan a evaluar la productividad, en las cuales se pueden evidencias a: la eficacia, la eficiencia y la importancia.

Cabe mencionar que existen aspectos sustanciales que se consideran clave para la productividad; respecto a esto Núñez (2007) menciona los siguientes:

El espacio propio como medio para propiciar la creatividad y el uso productivo del tiempo libre, para el autor esto representa un medio de disciplina donde el beneficio es tanto para el individuo como para las instituciones.

- Si el tema de productividad fuera bien aplicado en todas las empresas, se evidenciaría realmente un cambio global en el mercado. Este aspecto se refiere más al campo organizacional donde los empeños van orientados a la reducción de los recursos sin una contemplación real de lo que es la productividad.

La productividad como síntoma de satisfacción y bienestar personal, aquí el autor desglosa la idea de que la calidad de vida de una nación y el progreso económico y social va en relación con sus niveles de productividad y cómo esto contribuye a la equidad salarial por parte de las empresas para con sus colaboradores (p.33).

Por otro lado, Almeida y Olivares (2013), menciona que los elementos de la productividad son: eficacia, adaptabilidad y eficiencia. Cabe mencionar que la eficiencia y eficacia no son lo mismo, aunque se relacionan una con otra, no son temas iguales, ya que la eficiencia tiene que ver con la utilización adecuada, correcta y oportuna de la materia prima o recursos para producir un bien o servicio; es lograr el uso mínimo pero necesario de dichos recursos. Sin embargo, la eficacia se manifiesta en el cumplimiento de los propósitos

organizacionales de la empresa; resultados positivos que benefician la rentabilidad o cualquier otro aspecto de la organización.

#### ***2.2.2.1. Definición de Productividad Laboral***

El siguiente punto está relacionado a la productividad laboral, la cual según Van Der (2005) representa un alto valor del capital humano hacia la empresa, aquí los colaboradores cooperan con sus conocimientos, experiencias y flexibilidad hacia los cambios que sugieren una innovación para la empresa, lo cual conlleva a la creación de productos y/o servicios de calidad, dando como respuesta el aumento de la productividad en una empresa. La materia prima más importante de una organización está en su capital humano, ya que ellos son los que le dan vida al giro de una determinada empresa, siendo no un costo; sino una inversión a mediano plazo.

Las empresas necesitan y requieren de gerentes con visión vanguardista, que impulsen el desarrollo productivo y social de una empresa, brindándole permanencia en el mercado competitivo. Solo de esta manera, la empresa puede ayudarse a sobresalir de entre las ya existentes. Parte de las metas de un gerente, está en aumentar la productividad y con ello la estabilidad y bienestar corporativo del personal a su cargo. Los principios para una buena productividad son:

- Incentivar la identidad del trabajador con la empresa.
- Estimular a los colaboradores.
- Darle el valor e importancia a cada puesto.
- Empoderar a los colaboradores mediante el otorgamiento de facultades para tomar decisiones.
- Brindar una compensación salarial acorde a las labores realizadas así también como la posibilidad de promoción y/o aumento.

- Hacer uso de la mega gerencia, la cual ayudará a que los colaboradores se sientan más comprometidos con los objetivos organizacionales.

#### ***2.2.2.2. Dimensiones de la productividad laboral***

Las dimensiones de la productividad laboral están detalladas en los siguientes:

##### **2.2.1.1.4. Eficiencia.**

Relacionada a la manera responsable en la que se destinan los recursos, obteniendo buenos resultados, de esa manera si se aumentan las metas utilizando los mismos recursos se trataría de una gestión eficiente.

Mediante un estudio sobre la productividad, Moore (1984) afirmó, desde un análisis muy simple, de cómo puede definir a la eficiencia si no es “la relación entre costos y el valor efectivamente producido”.

La Eficiencia es de carácter reduccionista, la cual parte de una administración actual y eficaz.

Razón por la cual, entre los recursos y resultados que se miden se distingue la eficiencia técnica, y económica por la valoración, y puede disponerse los recursos mediante la optimización de estos para una actividad productiva utilizando los recursos empleados, esta es eficiencia distributiva. Como se ha mostrado, esto puede ser peligroso si no se establece alguna medida que defina la eficiencia.

#### **Indicadores de Eficiencia**

Expandiendo el tema de eficiencia, se aduce que es una característica laboral positiva que se da como consecuencia de una consideración del tiempo en que se realiza una labor y la actividad útil ejercida por el individuo.

Esto también considera la productividad como el gasto responsable y adecuado de la materia prima para lograr determinadas metas.

Para Almeida y Olivares (2013), la eficiencia permite conseguir un uso rentable de los recursos que una empresa pone a disposición para que los colaboradores efectúen su trabajo de manera exitosa, involucrando en todo ese proceso a variables como el ahorro de energía eléctrica, disminución del tiempo para la elaboración de un servicio o producto, insumos necesarios y el correcto uso del equipamiento (pp. 31-32).

#### **2.2.1.1.5. La Eficacia.**

Ciertamente el concepto general que se le otorga va en relación a la manera en la que se obtienen los objetivos interpuestos por la organización y esto aunque se traten de objetivos numerosos, no se hayan formulado con claridad y a pesar que puedan ser contradictorios. Esta práctica es muy común en la administración estatal.

Dentro de lo que se conoce como productividad micro, cabe conocer el nivel de productividad y, por tanto, competitividad de una organización, es necesario considerar a la eficacia como elemento importante de ello. (Uribe, 2011, p.32). La productividad más que un indicador debe dársele un valor conceptual, cognitivo y laboral, que, si bien pone a la empresa dentro de un círculo competitivo mercantil, también la convierte en su soporte interno para sus colaboradores siendo el lugar donde ellos aprenden, ganan experiencia y sobre todo, se vuelven competitivos.

Cabe enfatizar lo que afirma Uribe (2011) sobre la eficiencia, quien lo considera una herramienta para el correcto aprovechamiento de los recursos de una empresa.

Reforzando los aportes argumentativos antes mencionados, se trae a consideración mencionar los medios que ayudan a incrementar la productividad de una empresa.

- Obtener los resultados esperados y aventurarse a incrementarlos poco a poco, sin que la cantidad de los recursos, ni su uso, se vea alterado.
- Ser constante en los resultados e intentar disminuir la utilización de los recursos.
- Aumentar los resultados a su vez que se baja la cantidad de recursos a emplear.

El asumir las ideas sobre la reducción de materiales necesarios para ejercer una labor, administrar los tiempos de realización de una determinada actividad, cumplimiento de metas y reajuste en los resultados organizacionales; se está reafirmando el valor y aporte de la eficiencia y eficacia hacia la productividad, lo que al final dará como buen resultante, la efectividad.

El eje central de la productividad micro está en las formas en la que la organización va a buscar mejorar sus resultados a la par que busca optimizar el uso de sus recursos tanto materiales como humanos y esto lo logrará en base a la gestión y a las estrategias productivas.

Como primer punto está la gestión y esto se refiere a la parte administrativa de la empresa, mediante la cual se organiza y ejecutan los recursos respecto al personal, los clientes externos y las responsabilidades organizacionales

El lado cognitivo y la labor experimental de los colaboradores serán los motores que guíen, estructuren y pongan en marcha la gestión dentro de la empresa a través de procedimientos y técnicas (p.33).

### **Indicadores de Eficacia**

Según explica Fleitman (2008), la eficacia tiene ciertos indicadores comparativos que permiten conocer si las metas organizacionales, ya sean

a corto o largo plazo, se están cumpliendo o no. A continuación, se presentan los indicadores de la eficacia:

- Contrastar si lo ejecutado por los colaboradores está relacionado o responde al objetivo propuesto según la organización y según el puesto y/o cargo.
- Se identifica que hay eficacia si los objetivos han sido logrados en buenos términos para el desarrollo de la organización, según el planteado por la misma.
- Se comprueba un aspecto del procedimiento que ayuda a medir la eficacia en las distintas áreas que cada uno de los colaboradores tiene dentro de la empresa en relación a sus competencias.
- La eficacia y sus distintos indicadores se mezclan a solo supervisar el producto o servicio en sí, envuelve toda una serie de consideraciones que parten de un aspecto presupuestal de la organización hasta el logro de un objetivo en común.

#### **2.2.1.1.6. Adaptabilidad**

Para Almeida y Olivares (2013) es la fácil adaptación de los colaboradores frente a los cambios que se pudieran presentar en la organización (p. 31-32).

Es la capacidad de adaptarse de parte los trabajadores de una determinada organización a los cambios que surgiesen en el ambiente o actividades que se presenten en el contexto real.

### **2.3. Definición de términos.**

La definición de términos básicos es parte del desarrollo del marco conceptual y está formado por las definiciones conceptuales y las definiciones operacionales (Sanchez C. , 1998).

- **Adaptabilidad.** Es la capacidad de adaptarse de parte los trabajadores de una determinada organización a los cambios que surgiesen en el ambiente o actividades que se presenten en el contexto real.
- **Agotamiento emocional.** El agotamiento emocional se traduce en un profundo cansancio que actúa como freno para la acción. Es cuando conscientemente no somos capaces de tomar una decisión porque la duda o el miedo nos paralizan y la situación es ya insostenible, nuestro inconsciente toma las riendas.
- **Despersonalización.** La despersonalización es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos. Puede ser a causa del uso *recreativo de* drogas psicótropas, pero más usualmente *deriva* de ansiedad.
- **Eficacia.** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o desea tras la realización de una acción. no debe confundirse este concepto con el de eficiencia (del latín eficiencia), que se requiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, un objetivo al mínimo de recursos disponible y tiempo).
- **Eficiencia.** Hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que estás hacen, tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y competitivas.
- **Estrés.** Una condición dinámica en la que un individuo es confrontado con una oportunidad, una demanda, o un recurso relacionado con lo que el individuo desea y para el cual el resultado se percibe como incierto e importante. (Robbins y Judge, 2009).

- **Estrés laboral.** Es aquella reacción que puede presentar una persona frente a las presiones y exigencias laborales que no logran ajustarse a sus capacidades y conocimientos, y que a su vez colocan a prueba la capacidad que poseen para enfrentar la situación por medio de sus habilidades y conocimientos (Ostos, 2015).
- **Logística.** Agrupa todos los métodos de organización y de gestión aplicados al diseño, funcionamiento y control del sistema logístico. Se ocupa de la elección de los medios y de los métodos en el campo de los transportes, de la manipulación y del almacenamiento, y de la elaboración de las previsiones, planes y programas de aprovisionamiento, producción y distribución. Kolb (1998).
- **Productividad.** Implica la mejora del proceso productivo, la mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos). Carro & González
- **Productividad laboral.** Es la relación entre eficacia y eficiencia, que realiza una persona para generar bienes y servicios, que compara cuánto producimos con los recursos que utilizamos para producirlo. Martínez, (2001). Capacidad de producción de un individuo, una empresa o un sector económico específico.
- **Realización personal.** La realización personal es un desafío para toda persona, pero su logro implica la superación de muchos obstáculos, entre ellos la mala interpretación del concepto, pues la realización no se limita al placer momentáneo, sino que engloba una serie de metas que producen satisfacción verdadera y duradera.
- **Sistema:** es un objeto compuesto cuyos componentes se relacionan con al menos algún otro componente; puede ser material o conceptual. Todos los sistemas tienen composición, estructura y entorno, pero sólo los sistemas

materiales tienen mecanismo, y sólo algunos sistemas materiales tienen figura (forma).

## **2.4. Hipótesis**

Las hipótesis planteadas en el presente trabajo son aquellas que intenta dar respuesta a los problemas planteados y esta son:

### **2.4.1. Hipótesis general.**

El estrés laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- El estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.
- El estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.
- El estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

## **2.5. Variables**

Las variables en estudio del presente trabajo de investigación son:

**Variable 1:**

## **Estrés Laboral**

Es una respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona en su centro laboral. (Ivancevich et. al 2006).

## **Variable 2:**

### **Productividad Laboral.**

La productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia. (Delgadillo, 2003).

## 2.6. Definición Operativa de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable</b> Estrés Laboral (Ivancevich et. al 2006).	Es una respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona en su centro laboral. (Ivancevich et. al 2006).	Es una respuesta del trabajador, pudiendo ser psicológica o físicamente, a la presencia de circunstancias o actividades que le puedan ocasionar estrés en el contexto laboral y depende de las características del individuo, que será medido el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal mediante la aplicación de una encuesta, de 22 preguntas.	Agotamiento emocional.  Despersonalización.  Realización personal	- Carga Horaria - Años de Servicios  - Edad - Género  - Estado Civil - Caro	Ordinal <b>Likert</b>  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Nota: Adaptado de (Ivancevich et. al 2006).

<b>Variable 2:</b>	La productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia.	La productividad laboral, es la medida de la eficiencia del trabajador, o sea es el rendimiento el mismo que será medida por 20 preguntas, sobre eficiencia, eficacia y adaptabilidad.	Eficiencia	- Logística y colaboración para realizar funciones profesionales.	Ordinal
Productividad Laboral (Delgadillo, 2003)			Eficacia	- Distribución de Recursos	Likert.
			Adaptabilidad	- Cumplimiento de metas	Nunca
				- Actuar con ética	Casi
				- Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas	siempre
	(Delgadillo, 2003)			- Atención a necesidades del profesional	Siempre
				- Respeto a funciones del profesional	

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito temporal y espacial**

La investigación se ejecutó en el ámbito temporal del año 2021; y en el ámbito espacial de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, en la que se aplicó las encuestas a los trabajadores nombrados, contratados y directivos de la institución.

#### **3.2. Tipo de investigación**

La tipología de investigación para el presente trabajo lo empleamos la investigación de tipo básica, porque nos lleva la búsqueda de nuevos conocimientos.

Según Sánchez y Reyes (2015) la investigación básica como lo sostiene:

Llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientado al descubrimiento de principios y leyes. El investigador en este caso se esfuerza por conocer y entender mejor algún asunto o problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos. (p.44)

### **3.3. Nivel de investigación**

La presente investigación tiene las características de una investigación de nivel correlacional, porque determinamos la relación de las dos variables en estudio como es el estrés laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - DRA.

(González et. al 2018). En su texto guía para elaborar proyectos de investigación menciona que:

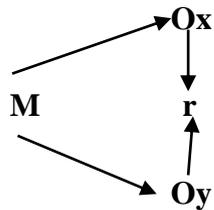
El nivel de investigación correlacional busca la asociación o correlación estadística no causal entre dos variables. La asociación o correlación bivariado se establece solo de manera probabilística, haciendo uso de la estadística inferencial, donde se establece la fuerza o grado de relación, llamado también coeficiente de relación; se mide en la tabla de relación de -1 a +1 y el p-valor para a prueba de hipótesis, la tabla de correlación no se hace uso para el estadístico de la “chi” ( $X^2$ ). (p. 79)

El nivel es correlacional porque pretendemos buscar la correlación de dos variables el de estrés laboral y productividad laboral.

### **3.4. Diseño de investigación**

El diseño de investigación que empleamos en el presente trabajo de investigación es el diseño correlacional.

(Sanchez y Reyes, 2015) manifiestan que: “Se orientan a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenomenos o eventos observados”. (p. 119). Cuya estructura del diseño es el siguiente:



**Donde:**

M: Muestra

O: Observación

X: Variable 1 Estrés Laboral

Y: Variable 2 Productividad Laboral.

r: relación de variables

Con este diseño buscamos la relación que existe entre las variables de estudio: Estrés Laboral y la Productividad Laboral en la DRA.

### **3.5. Población, muestra, y muestreo**

#### **3.5.1. Población**

Para el presente trabajo de investigación, consideramos como población a todos los trabajadores que son 102 entre contratados y nombrados, que prestaron sus servicios a la DRA, durante el año 2021.

Según Hernández et. al (2010) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una comunidad, asociación voluntaria o de una raza”. (p. 91)

### 3.5.2. Muestra

Según (González et. al 2018, p. 100); La muestra “es el subconjunto de la población o unidad de estudio que se obtiene por muestreo para recoger la información, características o propiedades de esta última, por lo que interesa que la muestra sea representativa”.

En tal sentido para halla la muestra aplicamos la fórmula, que a continuación detallamos:

$$n_o = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{Z^2 \times P \times P + (N-1) E^2}$$

Donde:

N = Población

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

Z = Nivel de significancia

E = Estimación de error

Entonces la muestra calculada será reemplazando los valores:

$$n_o = \frac{1.96 \times 102 \times 0.5 \times 0.5}{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 + (102-1) 0.05^2} = 80$$

La muestra empleada estuvo conformada por los 80 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica.

Y podemos manifestar decir que la muestra es una porción del total de componentes de la población, que sirve para poder recoger datos, utilizando una de las técnicas, que más se adecuaron al tipo de investigación.

### **3.5.3. Muestreo**

El muestreo que empleamos en esta investigación fue el muestreo probabilístico.

Según (González et al. 2014, p. 166); la definen al muestreo probabilístico:

Conocido también como “muestreo aleatorio”, “es aquella en que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser extraídos”, para ello emplea la fórmula del Teorema de Límite Central.

Podemos llamar también al muestreo como el conjunto de reglas y pasos, que se emplean para poder obtener al subconjunto de la población “muestra” que representa a la población a estudiarse.

### **3.6. Instrumentos y técnicas de recolección de datos**

Los instrumentos y las técnicas y que se utilizaron para el presente trabajo fueron:

En primer lugar, teniendo en cuenta el diseño y elaboración del marco teórico, donde se considera las fichas de resumen bibliográfica, de resumen, de párrafo; que nos sirvió para estructurar el marco teórico referencial y conceptual de la investigación.

Según Suárez, (1998, p.45) manifiesta que el fichaje “consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación”.

### **3.6.1. Instrumentos:**

Desde la posición de Sierra (1995) el instrumento cuestionario de encuesta es “un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido” (p.245). Por ello, los instrumentos es un grupo de preguntas elaboradas con rigurosidad, claro y conciso.

### **3.6.2. Técnicas:**

Las técnicas que se emplearon para la recolección de información y datos de esta investigación son:

**Encuesta.** Además, se aplicó la encuesta como técnica más apropiada para recolectar la información real y directa de los trabajadores.

Según el mismo Suárez, (1998) la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador”. (p.54). Entonces la encuesta es un documento, debidamente estructurada, que sirve para recoger información de los datos de los encuestados.

## **3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos**

Para la recolección, elaboración y procesamiento de datos se emplearon los modelos tabulares numéricos y gráficos, y explicamos mediante la estadística descriptiva de acuerdo a las variables y dimensiones de forma independiente, además se hace el test de normalidad luego medir la correlación mediante el “rho” de Spearman, también se usó los softwares aplicativos como el programa IBM SPSS Versión 26.0, Excel 10, y el lenguaje de programación estadístico R Studio 3.6 con lo cual se contrastará la veracidad de los resultados; donde se considerará:

- Las Medidas de Tendencia Central (la media aritmética, la mediana y la moda), de Dispersión (La varianza y la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad).

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Teniendo en cuenta los instrumentos aplicados a los 80 trabajadores de la Dirección Regional de Agraria de Huancavelica, respecto al estrés laboral y la productividad laboral; generamos los datos teniendo en consideración los 22 y 20 ítems respectivamente por cada variable para luego procesarlos de acuerdo a las escalas establecidas en el instrumento para nuestro caso estuvo conformado por la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Posteriormente toda la información obtenida se evaluó mediante la estadística descriptiva de acuerdo a las variables y dimensiones de manera independiente a través de las tablas de frecuencia simple, diagrama de barras, barras agrupadas, además se hizo uso el test de normalidad de Kolmogórov Smirnov de igual modo la estadística de correlación de Spearman a fin de corroborar la relación entre variables y para la contratación de la hipótesis se aplicó la prueba de significancia al 95% de confianza, la redacción estuvo orientada a las normas APA 7ma edición.

#### **4.1. Análisis de información**

##### **4.1.1. Descripción de resultados**

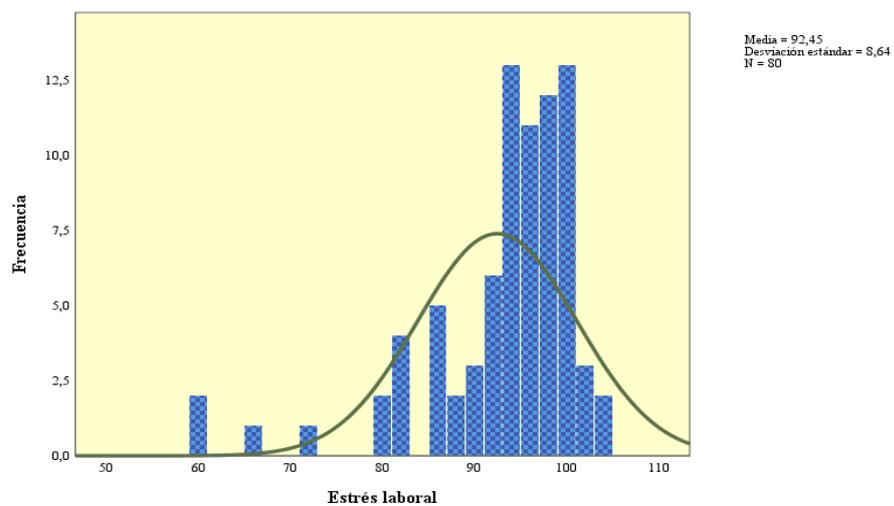
###### ***4.1.1.1. Resultados de estadísticas descriptivas de la variable Estrés Laboral y Productividad Laboral.***

**Tabla 1 Resultados de los estadísticos para las variables Estrés Laboral y Productividad Laboral**

		Estrés laboral	Productividad laboral
N	Válido	80	80
	Perdidos	0	0
Media		92,45	76,97
Error estándar de la media		,966	,581
Mediana		95,00	77,00
Moda		93	80
Desv. Desviación		8,640	5,197
Varianza		74,656	27,012
Asimetría		-1,928	-,642
Error estándar de asimetría		,269	,269
Curtosis		4,469	,598
Error estándar de curtosis		,532	,532
Rango		43	26
Mínimo		60	60
Máximo		103	86
Suma		7396	6158

Nota. Base de datos.

**Figura 1 Histograma de la variable Estrés Laboral.**

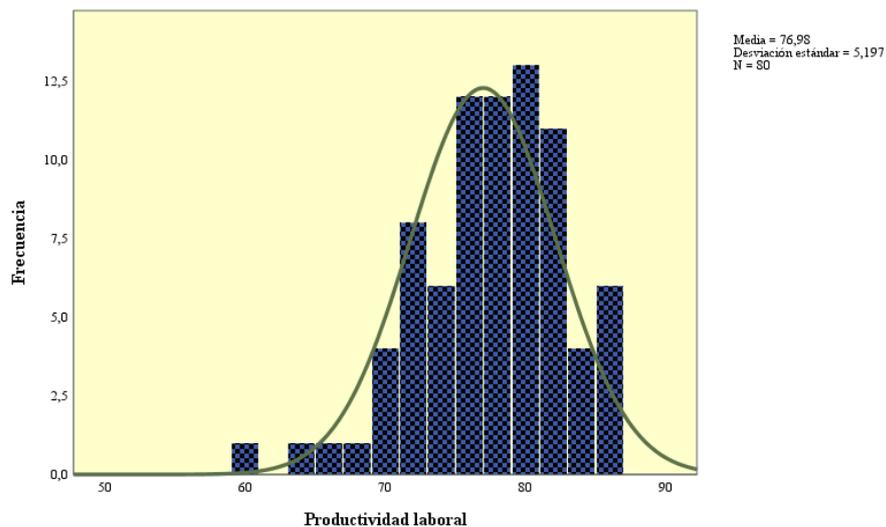


Nota. Base de datos.

En la tabla 1 y figura 1 se muestran las estadísticas de resumen de la variable Estrés. En ella se observa que la media es de 92.45 puntos; sin embargo, la verdadera ubicación de la media con un nivel de confianza del 95%. La mediana es 95.00 puntos. Asimismo, la puntuación mínima en esta variable es 60 y la puntuación máxima es 103, haciendo un rango de 43.

En cuanto se refiere a las medidas de dispersión que miden la variabilidad o dispersión de los datos encontramos a la desviación estándar con una puntuación de 8.640 y la varianza es 74.656.

**Figura 2** *Histograma de la variable productividad laboral.*



*Nota.* Base de datos.

Por otro lado, la tabla 1 y figura 2 muestra las estadísticas de resumen de la variable productividad laboral. Observamos que la media tiene un valor de 76.97 puntos, sin embargo, a un nivel de confianza del 95%. Asimismo, la mediana tiene una puntuación de 77.00. La puntuación mínima es 60 y la máxima es 86, haciendo un rango de 26. La estadística que mide la variabilidad o dispersión de los datos es la desviación estándar y la varianza siendo sus valores de 5.197 y 27.012 respectivamente.

#### 4.1.1.2. Análisis descriptivos del Estrés laboral.

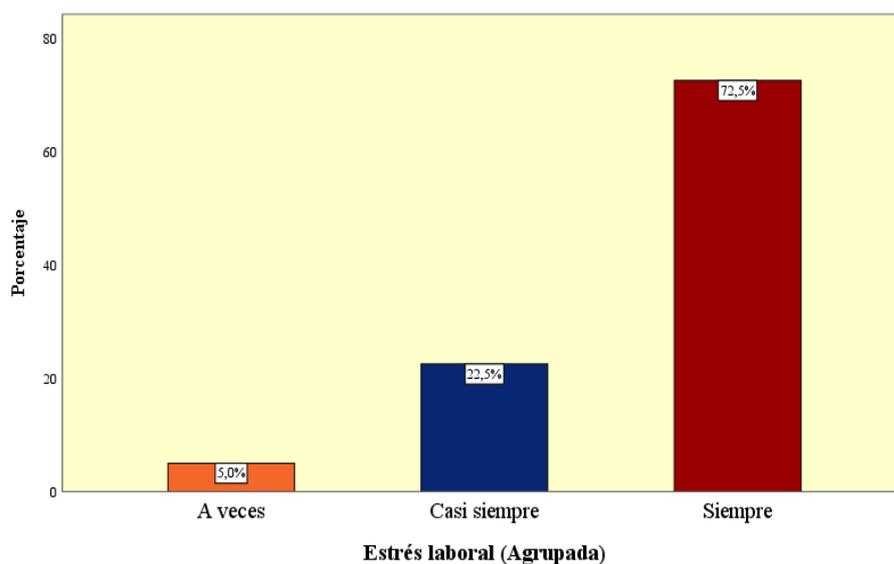
El análisis a nivel descriptivo que se desarrolla con referencia a la variable número uno que es el estrés laboral lo detallamos a continuación:

**Tabla 2** Resultados de la variable Estrés Laboral

Escalas	f	%
A veces	4	5,0
Casi siempre	18	22,5
Siempre	58	72,5
Total	80	100,0

*Nota.* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria Huancavelica.

**Figura 3** Diagrama de la variable Estrés Laboral.



*Nota.* Tabla 2.

Mediante la Tabla 2 y Figura 3, podemos expresar respecto al estrés laboral: Del total de 80 trabajadores correspondiente al personal

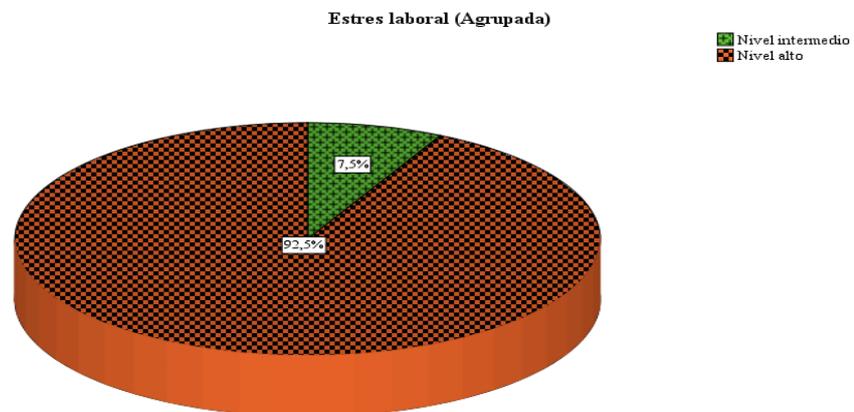
administrativo y funcionarios de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, 58 respuestas que representan el (72.50%) respondieron siempre, 18 respuestas que representan el (22.50%) respondieron casi siempre, y 4 respuestas que representan el (5.00%) respondieron a veces.

**Tabla 3 Frecuencia según el nivel del Estrés Laboral**

Niveles	f	%
Nivel intermedio	6	7,5
Nivel alto	74	92,5
Total	80	100,0

*Nota.* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria de Huancavelica.

**Figura 4 Distribución porcentual de los servidores según el nivel de la variable Estrés Laboral.**



*Nota.* Tabla 3.

En la tabla 3 y figura 4, se observa de un total de 80 trabajadores encuestados, 74 de ellos que representan el 92.5%, tienen un nivel de percepción nivel alto en lo que respecta al Estrés laboral y 6 de ellos que representan 7.5%, tienen un nivel de percepción en el nivel intermedio en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica. Si el % se reduce, se evitaría la

igualdad, dado que prevalecería el nivel bajo por parte de los trabajadores administrativos.

**Tabla 4 Frecuencia según el nivel de las dimensiones del Estrés Laboral**

Dimensiones	Niveles	f	%
Agotamiento emocional	Nivel bajo	-	-
	Nivel intermedio	13	16,3
	Nivel alto	67	83,8
Despersonalización	Nivel bajo	2	2,5
	Nivel intermedio	5	6,3
	Nivel alto	73	91,3
Realización personal	Nivel bajo	-	-
	Nivel intermedio	8	10,0
	Nivel alto	72	90,0

*Nota.* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria de Huancavelica.

En la Tabla 4, se realizó para medir las 3 dimensiones del Estrés Laboral, para la dimensión agotamiento emocional, de un total de 80 trabajadores encuestados, 67 de ellos que representan el 83.8%, tienen un nivel de percepción alto, mientras que el 16.3% que representan 13 trabajadores administrativos indican que el agotamiento emocional fue intermedio en la Dirección Regional de Agraria de Huancavelica, 2021. Para la dimensión Despersonalización, de un total de 80 trabajadores administrativos encuestados, 73 de ellos que representan el 91.3%, tienen un nivel de percepción alto, 5 trabajadores administrativos representados por el 6.3% indican que fue intermedio, mientras que el 2.5% que representan 2 trabajadores administrativos indican que la despersonalización fue bajo en la Dirección Regional de Agraria de Huancavelica, 2021, 2021. Por último, para la dimensión realización personal, de un total de 80 trabajadores encuestados, 72 de ellos que representan el 90.0%, tienen un nivel de percepción alto, mientras que el 10.0% que representan 8 trabajadores administrativos indican

que la realización personal fue intermedio en la Dirección Regional de Agraria de Huancavelica, 2021.

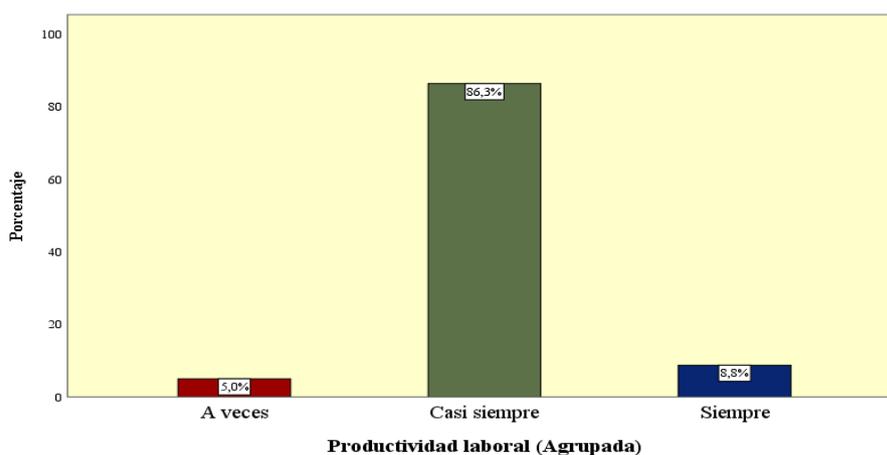
#### 4.1.1.3. Análisis descriptivos de la Productividad Laboral.

**Tabla 5 Resultados de la variable Productividad Laboral**

Escalas	f	%
A veces	4	5,0
Casi siempre	69	86,3
Siempre	7	8,8
Total	80	100,0

*Nota.* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria Huancavelica.

**Figura 5 Diagrama de la variable Productividad Laboral.**



*Nota.* Tabla 5.

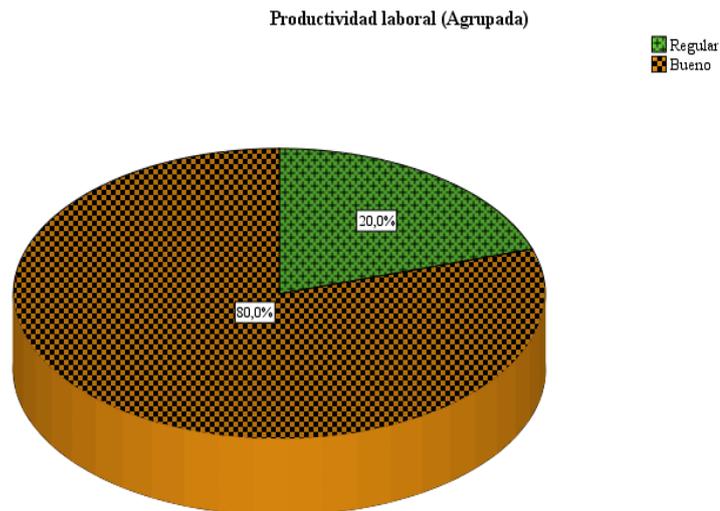
Mediante la Tabla 5 y Figura 5, podemos expresar respecto a la productividad laboral: Del total de 80 servidores correspondiente a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, 69 respuestas que representan el (86.30%) respondieron casi siempre, 7 respuestas que representan el (8.80%) respondieron siempre y 4 respuestas que representan el (5.00%) respondieron a veces.

Tabla 6 *Frecuencia según el nivel de la Productividad laboral*

Niveles	f	%
Malo	-	-
Regular	16	20,0
Bueno	64	80,0
Total	80	100,0

*Nota.* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria Huancavelica.

**Figura 6** *Distribución porcentual de los trabajadores administrativos según el nivel de la variable Productividad laboral.*



*Nota.* Tabla 6.

En la Tabla 6 y Figura 6, se observa de un total de 80 servidores encuestados, 64 de ellos que representan el 80.0%, tienen un nivel de percepción bueno en lo que respecta a la Productividad laboral y por último 16 de ellos que representan 20.0%, tiene un nivel de percepción regular en la Dirección Regional de Agraria Huancavelica. Si el % se incrementa, se evitaría las diferencias que existen entre los niveles, dado que prevalecería el nivel bueno por parte de los trabajadores administrativos y funcionarios.

**Tabla 7 Frecuencia según el nivel de las dimensiones de la Productividad laboral**

Dimensiones	Niveles	f	%
Eficiencia	Malo	-	-
	Regular	30	37,5
	Bueno	50	62,5
Eficacia	Malo	-	-
	Regular	17	21,3
	Bueno	63	78,8
Adaptabilidad	Malo	-	-
	Regular	15	18,8
	Bueno	65	81,3

*Nota.* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria Huancavelica.

En la Tabla 7, se realizó para medir las 3 dimensiones de la Productividad laboral, para la dimensión Eficiencia, de un total de 80 trabajadores administrativos encuestados, 50 de ellos que representan el 62.5%, tienen un nivel de percepción bueno, mientras que el 37.5% que representan 30 trabajadores administrativos indican que la Eficiencia fue regular en la Dirección Regional de Agraria Huancavelica, 2021. Para la dimensión Eficacia, de un total de 80 trabajadores administrativos encuestados, 63 de ellos que representan el 78.8%, tienen un nivel de percepción bueno, mientras que el 21.3% que representan 17 trabajadores administrativos indican que la Eficacia fue regular en la Dirección Regional de Agraria Huancavelica, 2021. Por último, para la dimensión Adaptabilidad, de un total de 80 trabajadores administrativos encuestados, 65 de ellos que representan el 81.3%, tienen un nivel de percepción bueno, 15 trabajadores administrativos representados por el 18.8% indican que fue regular en la Dirección Regional de Agraria Huancavelica, 2021.

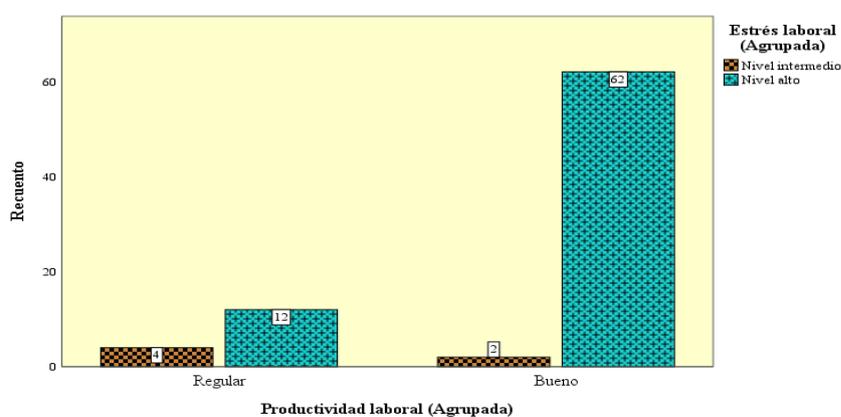
#### 4.1.2. Tablas cruzadas para las variables

**Tabla 8 Resultados categóricos entre el estrés laboral y la productividad laboral**

		Estrés Laboral						Total	
		Nivel bajo		Nivel intermedio		Nivel alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Productividad Laboral	Malo	-	-	-	-	-	-	-	-
	Regular	-	-	4	5,0	12	15,0	16	20,0
	Bueno	-	-	2	2,5	62	77,5	64	80,0
Total		-	-	6	7,5	74	92,5	80	100,0

*Nota.* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria Huancavelica.

**Figura 7** Diagrama de los resultados categóricos entre el estrés laboral y la productividad laboral.



*Nota.* Tabla 8.

En la Tabla 8 se aprecia una tabla de contingencia de las variables en estudio Estrés laboral y la productividad laboral, notamos que se presenta una notoria evidencia que, si existe una asociación entre ambas variables ya que en un 92,5% indican que el nivel del Estrés en la Dirección Regional de Agraria Huancavelica, 2021, es alto y asimismo en un 80.0% precisan que la

Productividad Laboral se encuentra en un nivel bueno de un total de 80 trabajadores administrativos encuestados.

#### 4.1.3. Prueba de normalidad para las variables

*Tabla 9 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

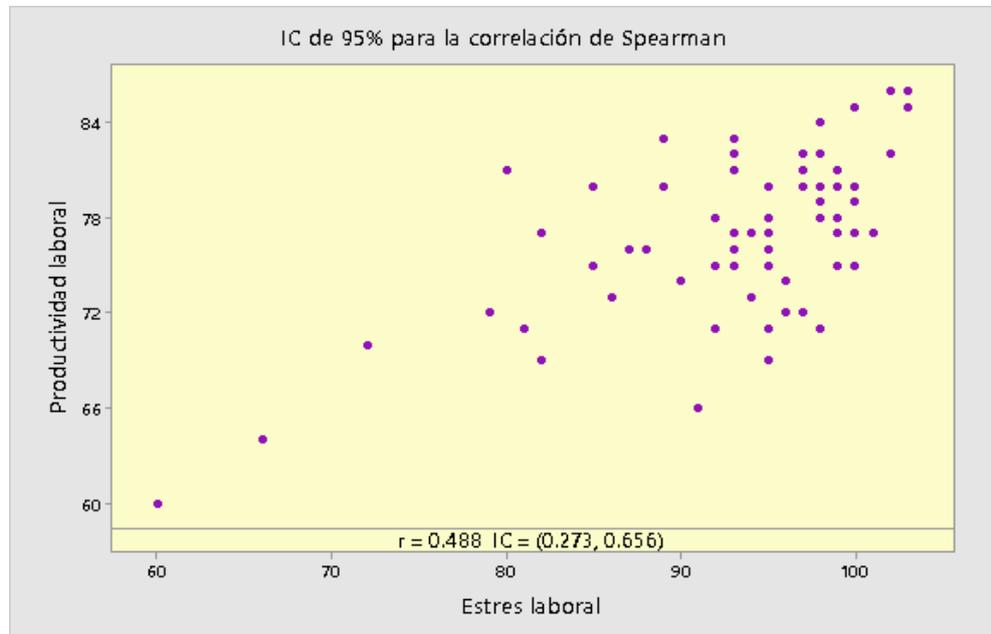
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,204	80	,000
Agotamiento emocional	,159	80	,000
Despersonalización	,227	80	,000
Realización personal	,193	80	,000
Productividad laboral	,082	80	,200*

Nota. SPSS v26.

Como se aprecia los resultados de la Prueba de bondad de ajuste de los puntajes en la Tabla 9, observamos la prueba de Kolmogórov Smirnov a un nivel de significancia al 5% para verificar si los datos tienen distribución normal o no, para nuestro caso el valor de probabilidad  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que concluimos que la variable Estrés laboral no sigue una distribución normal. Asimismo, apreciamos para la variable 2, el valor de probabilidad  $p=0,200$  es mayor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que concluimos que la variable Productividad laboral sigue una distribución normal por lo tanto para la prueba de correlación de la presente investigación, se usa la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman.

#### 4.1.4. Relación entre las variables estrés laboral y la Productividad laboral

**Figura 8** *Dispersión del Estrés laboral y Productividad laboral.*



*Nota.* Software estadístico.

Como se aprecia los resultados en la Figura 8, el diagrama de dispersión nos evidencia los puntos tienden a una línea positiva lo que indica que el estrés laboral se relacionan de forma positiva; asimismo podemos ya evidenciar que el estrés laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021, esto se puede interpretar científicamente que cuanto mayor es el dominio del estrés laboral, entonces mayor es la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021.

## 4.2. Proceso de prueba de hipótesis

### a) Planteamiento de la hipótesis general

**H<sub>0</sub>.** El estrés laboral no se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021.

$$H_0: P_s = 0$$

**H<sub>1</sub>.** El estrés laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021.

$$H_1: P_s \neq 0$$

**b) Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$ , se refiere al 5% margen de error estimado y al 95% de confiabilidad.

**c) Lectura de P. valor:**

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar  $H_0$

Si p-valor > 0.05, aceptar  $H_1$

**d) Utilización del estadístico de prueba:**

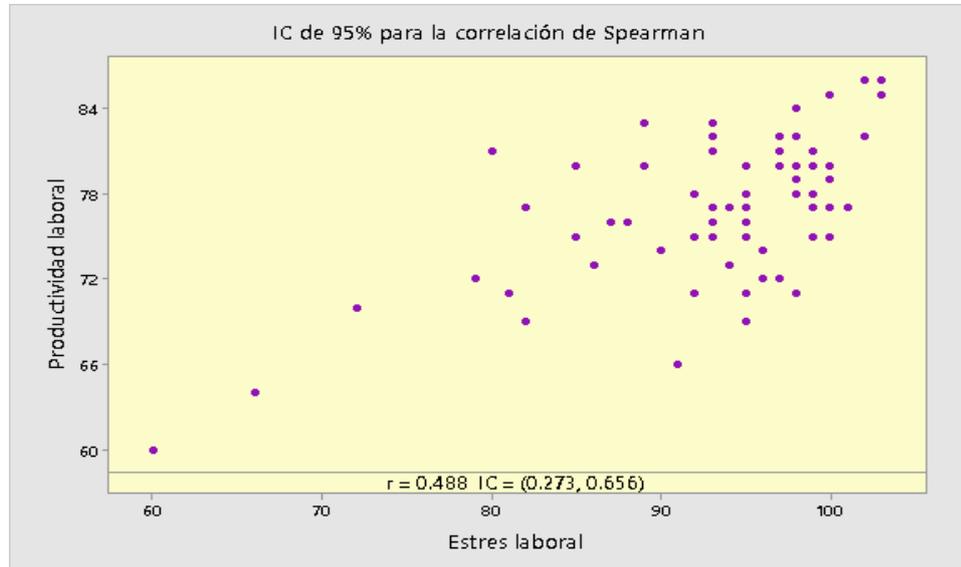
**Tabla 10** *Correlación entre la variable estrés laboral y la variable productividad laboral*

			Estrés laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Nota.* Base de datos SPSS.

**Figura 9 Diagrama de la correlación entre la variable estrés laboral y la variable productividad laboral.**



Nota. Tabla 10.

**e) Interpretación del coeficiente de correlación:**

**Tabla 11 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general**

Valores	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Nota. Recuperado de Mario F. Triola.

**f) Decisión estadística**

De la tabla 10 y 11, se muestra la correlación encontrada siendo moderada con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente al 0.488(48.8%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0.000 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis general del estudio y se rechaza la hipótesis nula.

- **Conclusiones estadísticas**

Se concluye que el estrés laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021.

#### **4.2.1. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas**

##### **4.2.1.1. Planteamiento de la hipótesis específica 1**

###### **a) Contrastación de la hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>.** El estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional no se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

$$H_0: P_s = 0$$

**H<sub>1</sub>.** El estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

$$H_1: P_s \neq 0$$

###### **b) Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$ , se refiere al 5% margen de error estimado y al 95% de confiabilidad.

c) **Lectura de P. valor:**

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar  $H_0$

Si p-valor > 0.05, aceptar  $H_1$

d) **Utilización del estadístico de prueba:**

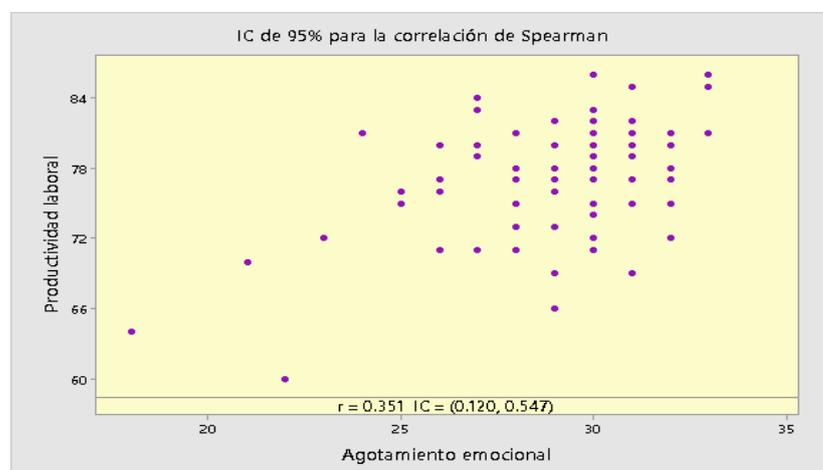
**Tabla 12** *Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable productividad laboral*

			Agotamiento emocional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,351*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	80	80
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,351*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	80	80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* Base de datos SPSS. Elaboración propia.

**Figura 10** *Diagrama entre la dimensión agotamiento emocional y la variable productividad laboral.*



Nota. Tabla 12.

e) **Interpretación del coeficiente de correlación:**

**Tabla 13 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1**

Valores	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Nota. Recuperado de Mario F. Triola.

f) **Decisión estadística**

Conforme se observa en la Tabla 12 y 13 la correlación encontrada es baja con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente al 0.351 (35.1%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0.018 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

• **Conclusiones estadísticas**

Se concluye que el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

#### 4.2.1.2. Planteamiento de la hipótesis específica 2

##### a) **Contrastación de la hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>**. El estrés laboral en su dimensión despersonalización no se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

$$H_0: P_s = 0$$

**H<sub>2</sub>**. El estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

$$H_1: P_s \neq 0$$

##### b) **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$ , se refiere al 5% margen de error estimado y al 95% de confiabilidad.

##### c) **Lectura de P. valor:**

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar H<sub>0</sub>

Si p-valor > 0.05, aceptar H<sub>2</sub>

##### d) **Utilización del estadístico de prueba:**

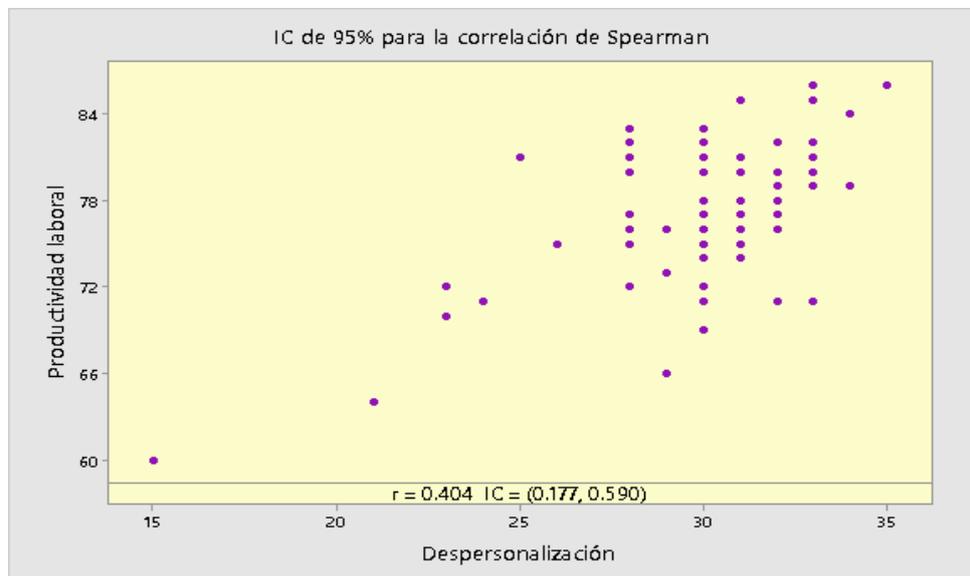
**Tabla 14** *Correlación entre la dimensión despersonalización y la variable productividad laboral*

		Despersonalización	Productividad laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	1,000	,404**
	Coefficiente de correlación	.	,002
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	80	80
Productividad laboral	Despersonalización	,404**	1,000
	Coefficiente de correlación	,002	.
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	80	80

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

Nota. Base de datos SPSS.

**Figura 11** *Diagrama entre la dimensión despersonalización y la variable productividad laboral.*



Nota. Tabla 14.

**e) Interpretación del coeficiente de correlación:**

**Tabla 15 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2**

Valores	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

*Nota.* Recuperado de Mario F. Triola.

**f) Decisión estadística**

Conforme se aprecia en la Tabla 14 y Tabla 15, la correlación es moderada con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente al 0.404(40.4%), presenta un nivel de significancia bilateral de 0.002 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza a la hipótesis nula.

- **Conclusiones estadísticas**

Se concluye que el estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

**4.2.1.3. Planteamiento de la hipótesis específica 3**

**a) Contrastación de la hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>.** El estrés laboral en su dimensión realización personal no se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

$$H_0: P_s = 0$$

**H<sub>3</sub>.** El estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

$$H_1: P_s \neq 0$$

**b) Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$ , se refiere al 5% margen de error estimado y al 95% de confiabilidad.

**c) Lectura de P. valor:**

Regla de decisión

Si p-valor  $< 0.05$ , rechazar  $H_0$

Si p-valor  $> 0.05$ , aceptar  $H_3$

**d) Utilización del estadístico de prueba:**

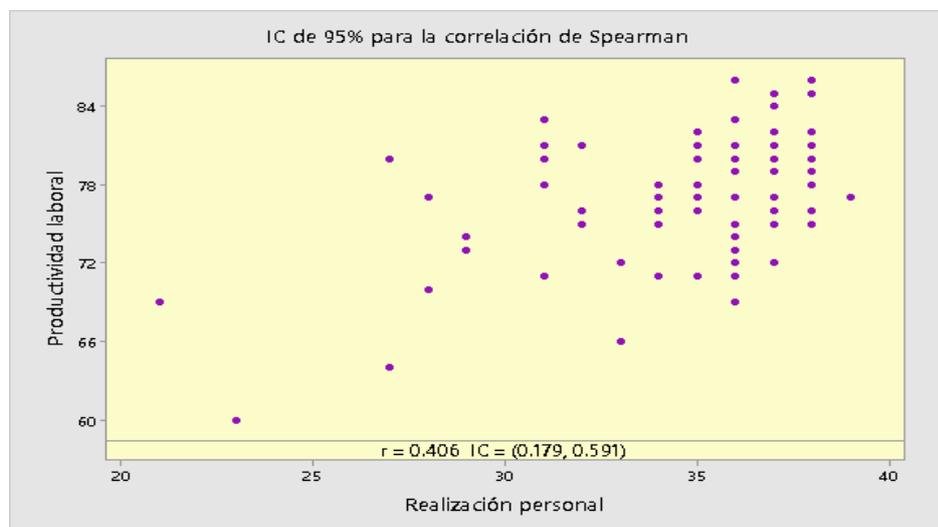
**Tabla 16** *Correlación entre la dimensión realización personal y la variable productividad laboral*

			Realización personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,406**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,406**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	80	80

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

Nota. Base de datos SPSS.

**Figura 12** *Diagrama entre la dimensión realización personal y la variable productividad laboral.*



Nota. Tabla 16.

e) **Interpretación del coeficiente de correlación:**

**Tabla 17 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3**

Valores	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

*Nota.* Recuperado de Mario F. Triola.

f) **Decisión estadística**

Se aprecia en la Tabla 16 y 17, la correlación encontrada es moderada con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente al 0.406 (40,6%), muestra un nivel de significancia bilateral de 0.004 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por siguiente, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

• **Conclusiones estadísticas**

Se concluye que El estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.

### 4.3. **Discusión de resultados**

En esta investigación se determinó de qué manera el estrés laboral se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la

Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021. Cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 0,488$  con  $(p=0,000)$  lo cual indica la existencia de una correlación moderada según lo establece la tabla de interpretación. Así mismo, se estableció la correlación de las dimensiones de la variable estrés laboral (Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y la variable productividad laboral. Además cada valor de correlación obtenido tiene su respectiva interpretación del grado de relación que hay entre variables y dimensiones.

**Tabla 18 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman**

Valores	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

*Nota.* Recuperado de Mario F. Triola.

A continuación, se discuten los principales hallazgos de este estudio.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que existen diferencias de las entre el estrés y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Huancavelica, 2021, teniendo en consideración siendo estos, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Así pues, de nuestra hipótesis general donde establece que; el estrés laboral se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica

-2021, pues aquí establecemos que, en función a la teoría y la lógica, si en el Dirección Regional Agraria Huancavelica, 2021, se da un buen manejo de la estrés, se logrará una buena la productividad laboral acorde con las políticas que se maneja dentro del DRAH acorde a las exigencias de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria Huancavelica, que para el presente estudio fue 80 trabajadores.

En nuestro resultado del objetivo general, podemos advertir que existe una relación directa y significativa con ( $p=0,000$ ) menor al 5%, en lo que respecta a los niveles del estrés y la productividad laboral en la DRAH – 2021. En tal sentido se contrasta con Farfán (2020) donde llegó a la conclusión, que el estrés laboral se relaciona de manera negativa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, resultando un coeficiente de correlación de Spearman  $-0.141$  ( $P=0.013$ ), explicado por factores que incentivan el estrés laboral inadecuado provocado a la vez por malas relaciones interpersonales, recarga laboral, falta de estímulo profesionales y económicos, deficiencias en infraestructura y mobiliario obsoleto. (p.38).

También contrastamos con Salazar (2019) arribó a la siguiente conclusión: cuyas conclusiones es que la relación entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, es significativa ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman =  $0,668$  (siendo esta a su vez, positiva alta).

Pero como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener una adecuada manejo del estrés, tenemos una adecuada productividad laboral de la Dirección Regional Agraria Huancavelica.

Así mismo de nuestra primera hipótesis específica establece que; El estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo

2021, cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 0,351$  con ( $p = 0,018$ ) lo cual indica la existencia de una correlación baja según lo establece la tabla de interpretación, pues aquí determinamos en función a nuestra investigación y podemos advertir en los resultados que se muestran, existe correlación, en lo que respecta a los niveles de la estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional con la productividad laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021. En nuestro resultado se contrasta con la tesis de Heras y Vasquéz (2018) estos autores arribaron a la siguiente conclusión Respecto al objetivo general tenemos que el total de los 30 colaboradores de la agencia CREDISCOTIA FINANCIERA S.A, Cajamarca 2018, se observó En tabla N<sup>a</sup> 3 muestra un coeficiente de correlación Spearman, entre estrés laboral y productividad laboral, de 0, 814, dicho valor en nuestra tabla correlación positiva, muy fuerte. Además, el nivel de significancia bilateral es de 0,0 es  $< 0,05$ , por lo cual es una relación significativa, podemos concluir que existe una relación directa entre el estrés laboral y la productividad laboral y es significativa. (p. 35)

Pero como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener una adecuada manejo del agotamiento emocional tenemos una adecuada productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Huancavelica, 2021.

Así mismo de nuestra segunda hipótesis específica, establece que; El estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021, cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 0,404$  con ( $p = 0,002$ ) lo cual indica la existencia de una correlación moderada según lo establece la tabla de interpretación, pues podemos advertir en los resultados que se muestran, en lo que respecta a los niveles del estrés en su dimensión despersonalización y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria

Huancavelica, 2021. En nuestro resultado podemos constatar con el autor Baldeón (2018), en esta investigación llegó como conclusión se determinó un coeficiente de correlación directa rho Spearman =  $-0,638$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye que: Existe relación inversa y significativa entre la Situación de estrés y la productividad laboral en profesionales del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada. (p. 101)

Pero como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener un adecuado manejo de la despersonalización, tenemos una adecuada productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Huancavelica, 2021.

Por ultimo para nuestra tercera hipótesis específica, establece que; El estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021, cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 0,406$  con ( $p = 0,004$ ) lo cual indica la existencia de una correlación moderada según lo establece la tabla de interpretación, en lo que respecta a los niveles de estrés en su dimensión realización personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Huancavelica, 2021. En nuestro resultado se contrasta con la tesis de (Terrones, 2017). Este autor menciona Se concluyó que la rotación de personal si influye en la productividad del banco Scotiabank, Puente Piedra 2017.

Pero como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener una adecuada manejo de la realización personal tenemos una adecuada productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Huancavelica, 2021

## Conclusiones

Luego de haber culminado la investigación sobre Estrés laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo con la hipótesis general formulada, se determinó de qué manera el estrés laboral se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021, cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 48,8\%$  con  $(p=0,000)$  lo cual indica la existencia de una correlación moderada según lo establece la tabla de interpretación.
2. De acuerdo con la primera hipótesis específica formulada, se determinó de qué manera el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021, cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 35,1\%$  con  $(p=0,018)$  lo cual indica la existencia de una correlación baja según lo establece la tabla de interpretación.
3. De acuerdo con la segunda hipótesis específica formulada, se determinó de qué manera el estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021, cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 40,4\%$  con  $(p=0,002)$  lo cual indica la existencia de una correlación moderada según lo establece la tabla de interpretación. De acuerdo a la segunda hipótesis específica formulada, se determinó de qué manera el estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021, cuyo valor de correlación de Spearman es  $r_s = 40,6\%$  con  $(p=0,004)$  lo cual indica la existencia de una correlación moderada según lo establece la tabla de interpretación.

## Recomendaciones

Luego de haber culminado la investigación sobre “Estrés laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021”, llegamos a las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a la institución que mejore los niveles de estrés laboral debido a que el 92,5% percibe que hay niveles altos, ello debe hacer mediante la implementación de pausas activas después del comienzo de la jornada laboral, cuyas temáticas estén basadas en procedimientos y técnicas que ayuden a los trabajadores administrativo a tomarse un tiempo prudente para desestresarse, previniendo problemas de salud derivados del estrés como fatiga muscular y trastornos, mejorar las relaciones interpersonales y ambiente laboral y contribuir a la vez en aumentar los niveles de eficiencia en la ejecución de las funciones y productividad de la entidad pública.
2. Al existir regular nivel de productividad laboral se recomienda al jefe de personal y gerente de administración gestionar los medios necesarios para otorgar incentivos y reconocimientos tanto profesionales como económicos a los colaboradores, esto con la finalidad de mejorar las remuneraciones salariales de los empleados, otorgar un mayor crecimiento profesional, motivarlos a la vez mejorar la productividad para lograr mejorar el servicio a los usuarios.
3. Se recomienda al gerente de administración y jefe del personal, la implementación de compensación por horas extras para los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, esto por los días en que el ritmo de trabajo o carga laboral ha sido agitado, esta compensación puede ser con vacaciones o días de descanso, en ocasiones en que el nivel de requerimiento de personal sea bajo, asimismo se recomienda tener presente la legislación laboral peruana en la que se especifican derechos y beneficios para los trabajadores y sanciones para instituciones que incumplan y atenten contras los derechos de los trabajadores.

4. A los futuros investigadores se recomienda ampliar y mejorar la investigación desarrollando investigaciones experimentales o explicativas.

## Referencias bibliograficas

- Baldeón, W. (2018). Situación de estrés y rproductividad laboral en profesionales del hospital Hermilio Vladián – Santa Anita 2017. UCV.
- Castillo Ccanto, P. (2018). *Productividad de la mano de obra en la construcción de edificaciones aplicando el sistema Last Planner en Huancavelica 2018*. Huancavelica: UNH.
- Castro, F. (2019). Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de Essalud-Red Asistncial Huancavelica, 2017. UNH.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- De La Cruz, N., & Chanca, T. (2016). *Financiamiento y productividad en las empresas productoras de truchas del distrito de Palca Huancavelica, año 2014*. Huancavelica: UNH.
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *UCB.*, 25-44.
- Escobar, R. (2019). Estrés y satisfacción laboral en acompañante técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Mas 2018. UNH.
- Farfán, M. (2020). Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019. UCV.
- García, J., Armenta, A., Martínez L., Meza, J. y Rentería, R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad Laboral en la Industria Manufacturera de México. *Revista Investigación Operacional Vol. 40 N° 2, 249-254.*

- Giráldez, Z., Huamán, I. (2016). Estrés y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Financiera Pro Empresa de Huncavelica – 2015.
- Gomero, G. y Moreno, J. (1997). Proceso de la investigación Científica. Lima, edit. Fakir.
- Gonzáles, A., Odseda, D., Ramírez, F., Gave, J. (2011). ¿Cómo aprender y enseñar Investigación Científica? Primera Edición. Universidad Nacional Huancavelica.
- Gonzáles, A., Odseda, D., Ramírez, F., Gave, J. (2014). ¿Cómo aprender y enseñar Investigación Científica? Segunda Edición. Soluciones Gráficas. Huancayo. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. México: McGraw-Hill.
- Heras, S., Vásquez, L. (2018). El estrés laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la agencia Crediscotia Financiera S.A. Cajamarca 2018. UPN.
- Ivancevich, J. , Konopaske, R. & Matteson, M. (2006). Comportamiento Organizacional. Edit. McGraw-Hill Interamericana. México D.F.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en la pequeñas y medianas empresas de confección metropolitana de bucaramnga, Colombia. *Información Tecnológica*, 175-186.
- Llaneza, F. (2008). Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Meza, H. S. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneeth S.R.L.

- Osorio, J., Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. Artículo de Investigación. (doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07.>, ISSN: 1794-9998/ Vol. 13/Nº 1/ pp.081-090.
- Ostos, Y. (2015). Influencia de los estresores ocupacionales sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad minera Nyrstar Coricancha. (Tesis de maestría), Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3929/Influencia\\_OstosRamos\\_Yul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3929/Influencia_OstosRamos_Yul.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Posada, M., y González, M. (2014) *Educación obrera para el trabajo decente: Modulo 5*. Buenos Aires, Argentina: Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Ramos, D., Ramos, F. (2018). Implementación de un sistema informático para la mejora de la productividad del área de secretaría académica en el I.E.S.T.P. Señor de Acoria – Huancavelica. UNH.
- A. E. Rafferty, A. y Griffin, M. (2007). “Perceptions of Organizational Change: A Stress and Coping Perspective”, *Journal of Applied Psychology* 71, no. 5. pp. 1154-1162
- Salazar Avalos, L. R. (2019). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*. Lima: UCV.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de Investigación*. México, D. F.: Pearson Educación. Estudios Pedagógicos XLIII, N° 2:237-252,2017.
- Sanchez H.& Reyes C. (1998). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Lumbreras.
- Sánchez, E., Fernández, F. (2018). Costo social por pérdida absoluta de productividad laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 19(1):33-9.

Sierra, R. (1995). Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. 10ª ed. Paraninfo, Madrid.

Terrones Guerrero, S. (2017). *La rotación de personal y su influencia en la productividad del Banco Scotiabank Puente Piedra 2017"* . Lima: UCV.

# Apéndice

## Apéndice N° 1 Matriz de consistencia

“ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAELICA -2021”

### Apéndice N° 2 Definición Operativa de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable</b> Estrés Laboral (Ivancevich et al 2006)	Es una respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona en su centro laboral. (Ivancevich et. al 2006).	Es una respuesta del trabajador, pudiendo ser psicológicamente o físicamente, a la presencia de circunstancias o actividades que le puedan ocasionar estrés en el contexto laboral y depende de las características del individuo, que será medido el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal mediante la aplicación de una encuesta, de 22 preguntas.	Agotamiento emocional.  Despersonalización.  Realización personal	Carga Horaria Años de Servicios  Edad Género  Estado Civil Cargo	Ordinal  <b>Likert</b>  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
<b>Variable 2:</b> Productividad Laboral Núñez (Delgadillo, 2003)	La productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia. (Delgadillo, 2003)	La productividad laboral, es la medida de la eficiencia del trabajador, o sea es el rendimiento el mismo que será medida por 20 preguntas, sobre eficiencia, eficacia y adaptabilidad.	Eficiencia  Eficacia  Adaptabilidad	Logística y colaboración para realizar funciones profesionales. Distribución de Recursos Cumplimiento de metas  Actuar con ética Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas  Atención a necesidades del profesional Respeto a funciones del profesional	Ordinal  Likert.  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

## Apéndice N° 3 instrumentos de recolección de datos

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> a. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021? b. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021? c. ¿De qué manera el estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar de qué manera el estrés laboral se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a. Determinar de qué manera el estrés laboral en su dimensión agotamiento personal se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021. b. Determinar de qué manera el estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021. c. Determinar de qué manera el estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El estrés laboral se relaciona directa y significativamente con la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.</li> <li>• El estrés laboral en su dimensión despersonalización se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.</li> <li>• El estrés laboral en su dimensión realización personal se relaciona directa y significativamente, con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b> <b>Estrés Laboral</b> Ivancevich et. al (2006).</p> <p><b>Variable 2</b> <b>Productividad Laboral</b> Berry, L., Bennet, D. &amp; Brown, C (1989).</p>	<p>Agotamiento emocional.</p> <p>Despersonalización .</p> <p>Realización personal</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Adaptabilidad</p>	<p>Carga Horaria Años de Servicios</p> <p>Edad Género</p> <p>Estado Civil Cargo</p> <p>Logística y colaboración para realizar funciones profesionales. Distribución de Recursos Cumplimiento de metas</p> <p>Actuar con ética Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas</p> <p>Atención a necesidades del profesional Respeto a funciones del profesional</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Descripto- Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal, Correlacional.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; Ox     M --&gt; Oy     Ox --&gt; Oy     Oy --&gt; r     r --&gt; Ox             </pre> </div> <p><b>Población</b> 102 Trabajadores administrativos contratados y nombrados de la DRA</p> <p><b>Muestra</b> 80 sujetos</p> <p><b>Muestreo</b> Probabilístico</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario de preguntas.</p> <p><b>Técnica de procesamiento y análisis de datos</b> Técnica estadística: -Estadística descripta -Estadística inferencial.</p>

## Apéndice N° 4 Cuestionario de encuesta

**INSTRUCCIONES:** Estimado señor(a) trabajador(a); a continuación, se le presenta una serie de afirmaciones referentes al “ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA - 2021”, los mismos que deberá responder con *sinceridad*, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a los siguientes códigos.

1=Nunca	2= Casi nunca	3=A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
---------	---------------	-----------	-----------------	------------

### PARTE I: ESTRÉS LABORAL

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01AP	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar					
04	Trabajar todo el día con las mismas personas es un esfuerzo					
05	Me siento “quemado” por mi trabajo					
06	Me siento frustrado en mi trabajo de la DRA.					
07	Creo que estoy trabajando demasiado en la DRA.					
08	Trabajar directamente con personas me produce estrés					
09	Me siento acabado					
10DS	Trato a las demás personas de mi trabajo como si fueran objetos impersonales					
11	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión					
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me “endurezca” emocionalmente					
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a los demás en mi centro de trabajo					
14	Siento que las demás personas de mi trabajo me culpan por alguno de sus problemas.					
15RP	Comprendo fácilmente cómo se sienten las demás personas de mi centro de trabajo					
16	Trato muy eficazmente los problemas de mi centro de trabajo					
17	Influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas					
18	Me siento muy activo en mi trabajo.					
19	Si se trata de trabajar bien, puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con los demás.					
20	Me siento estimulado después de trabajar con las demás personas de mi centro de trabajo.					
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión					
22	En mi centro de trabajo trato los problemas con mucha calma.					

1=Nunca	2= Casi nunca	3=A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
---------	---------------	-----------	-----------------	------------

**PARTE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01EF lcfp	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional en el Dirección Regional Agraria?					
02	¿La colaboración de sus colegas de la DRA ayuda para el cumplimiento de sus funciones?					
03	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas de la DRA?					
04	¿La Dirección de la DRA maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?					
05cm	¿Cómo funcionario de la DRA cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección?					
06	¿La motivación repercute en su productividad laboral como trabajador de la DRA?					
07	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?					
08EFae	¿En la gestión actual el personal administrativo actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
09	¿Cómo trabajador de la DRA, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?					
10	¿En sus encomendados, cumple con el logro de los objetivos establecidas por la Dirección o jefe inmediato superior?					
11	¿En sus labores encomendados, cumple con el logro de las metas mensuales?					
12	¿Los trabajos administrativos son revisadas adecuadamente, cumpliendo con las normas establecidas?					
13	¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus actividades que le son asignados?					
14	¿La interacción con los usuarios durante su permanencia en la Dirección Regional Agraria ayudan a resolver sus dificultades del usuario?					
15 Danp	¿La Administración comprende las necesidades del personal profesional, técnico y auxiliar, facilitando su labor?					
16	¿Los jefes en su área apoya para resolver los problemas del personal?					
17 rfp	¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?					
18	¿En la gestión actual de la Dirección Regional Agraria, el personal muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?					
19	¿Considera que los directivos y jefaturas de la DRA utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades?					
20	¿Las atenciones que realiza por parte del personal de la DRA están acorde a los criterios de calidad de atención al público?					

*¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!*

## Apéndice N° 5 Base de datos

### Variable Estrés Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1V1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2V1	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D3V1	V1
1	3	4	1	3	2	3	2	18	3	2	3	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	4	5	27	66
2	3	4	3	3	3	4	3	23	4	3	3	3	4	3	3	23	4	4	4	4	4	3	5	5	33	79
3	3	5	4	4	5	5	5	31	3	3	5	5	5	5	4	30	3	3	4	3	3	1	1	3	21	82
4	3	4	4	2	5	4	5	27	4	5	4	5	5	5	4	32	4	5	5	5	5	4	4	4	36	95
5	2	5	5	3	4	5	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	5	4	5	4	34	92
6	3	5	3	4	5	5	4	29	3	4	5	5	4	4	4	29	4	4	5	5	5	3	3	4	33	91
7	2	4	3	3	5	4	4	25	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	4	5	5	4	4	5	37	93
8	2	3	4	3	5	4	4	25	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	5	5	5	4	4	4	34	85
9	4	5	3	3	4	5	5	29	4	4	4	5	3	5	5	30	3	5	5	4	5	5	4	5	36	95
10	1	5	1	3	5	4	3	22	3	1	1	1	3	4	2	15	1	1	3	4	4	4	3	3	23	60
11	4	4	3	3	5	5	4	28	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	4	5	5	4	3	3	32	93
12	3	5	3	3	5	4	4	27	4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	4	5	5	4	5	4	36	93
13	3	5	3	3	5	5	4	28	3	5	5	4	5	4	3	29	3	3	4	5	4	3	4	3	29	86
14	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	5	5	4	3	5	35	98
15	3	5	4	4	5	5	5	31	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	5	5	5	5	4	36	97
16	4	5	3	4	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	4	5	38	103
17	3	4	3	3	5	5	3	26	4	4	3	3	3	4	3	24	4	3	3	4	4	4	5	4	31	81
18	4	4	3	2	4	5	4	26	4	4	5	4	3	4	4	28	4	3	3	3	4	4	5	5	31	85
19	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	5	5	5	4	4	32	4	5	4	5	5	5	5	4	37	99
20	3	3	2	2	4	4	3	21	3	3	4	3	3	3	4	23	3	4	3	4	3	3	4	4	28	72

21	4	5	4	4	5	5	5	32	4	5	5	5	3	5	5	32	4	3	5	5	5	4	5	5	36	100
22	4	5	3	3	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	4	30	5	5	4	5	5	4	5	4	37	97
23	3	5	4	3	5	5	4	29	4	5	4	5	4	3	4	29	5	4	5	4	5	4	5	4	36	94
24	3	4	3	4	5	5	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30	4	5	4	5	5	4	5	5	37	95
25	4	4	4	4	5	5	3	29	4	5	5	5	5	4	4	32	4	5	5	5	4	4	5	5	37	98
26	3	4	3	3	4	4	4	25	4	5	5	5	5	4	4	32	5	5	4	5	5	4	5	5	38	95
27	3	4	2	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	5	4	32	85
28	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	5	30	4	5	5	5	5	3	4	4	35	93
29	3	4	3	3	5	5	4	27	4	5	5	5	4	4	4	31	4	5	4	5	5	4	5	5	37	95
30	5	4	4	4	5	5	5	32	3	4	4	5	5	4	5	30	4	5	4	4	4	5	5	4	35	97
31	4	5	4	4	5	5	4	31	4	5	5	5	4	4	4	31	4	5	5	5	5	5	5	4	38	100
32	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	4	33	4	5	5	5	5	4	4	4	36	102
33	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	5	5	5	5	4	4	37	97
34	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	5	5	5	5	4	33	4	5	4	4	5	5	5	5	37	100
35	3	4	3	3	4	4	3	24	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	4	4	5	4	3	4	31	80
36	5	4	5	4	4	5	5	32	3	4	4	4	4	4	5	28	4	5	5	5	5	5	4	4	37	97
37	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	4	5	5	5	5	4	38	99
38	5	5	5	4	5	4	5	33	4	3	4	4	4	5	4	28	4	4	5	5	5	5	5	5	38	99
39	4	5	4	3	5	5	4	30	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	4	5	5	5	5	4	37	99
40	3	4	3	3	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	5	30	4	5	3	4	4	4	4	4	32	87
41	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30	3	5	4	5	5	4	4	4	34	92
42	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	3	4	4	5	5	5	36	96
43	4	4	4	3	4	4	3	26	3	4	4	4	5	4	4	28	5	4	3	4	4	5	5	4	34	88
44	4	4	4	4	5	5	3	29	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	5	5	4	4	4	34	95
45	3	5	4	3	5	4	5	29	4	5	4	5	5	5	4	32	4	5	5	5	5	5	5	4	38	99
46	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	4	33	4	5	5	5	5	5	4	4	37	103

47	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	5	5	5	4	4	38	102
48	3	5	4	3	5	5	4	29	4	5	5	3	4	3	4	28	5	5	5	4	4	5	5	4	37	94
49	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31	3	3	3	5	4	4	3	4	29	90
50	5	5	4	3	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	5	4	4	4	35	93
51	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	5	5	4	4	31	4	5	5	4	3	5	5	5	36	99
52	4	5	4	4	4	5	4	30	5	4	5	5	5	4	4	32	4	5	5	5	4	5	5	5	38	100
53	3	5	4	3	4	4	4	27	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	4	5	4	37	98
54	5	4	5	4	5	4	4	31	3	5	5	5	4	4	5	31	5	5	5	5	5	4	5	4	38	100
55	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30	3	5	4	5	5	4	5	4	35	93
56	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	3	4	4	5	5	5	36	96
57	4	4	4	3	4	4	3	26	3	4	4	4	5	4	4	28	5	4	3	4	3	3	3	3	28	82
58	4	4	4	4	5	5	3	29	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	5	3	3	4	4	31	92
59	3	5	4	3	5	4	5	29	4	5	4	5	5	5	4	32	4	5	5	5	5	4	3	3	34	95
60	4	5	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	4	4	5	4	4	5	35	98
61	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	5	4	4	4	4	36	100
62	3	5	4	3	5	5	4	29	4	5	5	5	3	4	3	29	4	5	5	5	4	4	4	4	35	93
63	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31	3	3	3	5	4	4	5	5	32	93
64	5	5	4	3	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	3	3	3	4	31	89
65	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	5	5	4	4	31	4	5	5	4	5	5	3	5	36	99
66	4	5	4	4	5	4	5	31	4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	5	4	4	2	1	1	27	89
67	3	5	4	3	4	4	4	27	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	4	4	5	37	98
68	5	4	5	4	5	4	4	31	3	5	5	5	4	4	5	31	5	5	5	5	5	4	5	5	39	101
69	5	4	5	5	4	4	5	32	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	5	4	5	5	4	5	36	98
70	2	5	5	3	4	5	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	5	4	5	4	34	92
71	3	5	3	4	5	5	4	29	3	4	5	5	4	4	4	29	4	4	5	5	5	3	3	4	33	91
72	2	4	3	3	5	4	4	25	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	4	5	5	4	4	5	37	93

73	2	3	4	3	5	4	4	25	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	5	5	5	4	4	4	34	85
74	4	5	3	3	4	5	5	29	4	4	4	5	3	5	5	30	3	5	5	4	5	5	4	5	36	95
75	1	5	1	3	5	4	3	22	3	1	1	1	3	4	2	15	1	1	3	4	4	4	3	3	23	60
76	4	4	3	3	5	5	4	28	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	4	5	5	4	3	3	32	93
77	5	5	4	3	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	5	4	4	5	5	37	95
78	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	3	3	3	4	30	93
79	4	5	4	4	5	4	5	31	4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	5	3	5	5	3	5	36	98
80	3	5	4	3	4	4	4	27	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	1	3	4	2	1	1	21	82

**Base de datos Variable Productividad laboral**

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	D1V2	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	D2V2	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	D3V2	V2
1	4	4	2	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	4	4	23	2	4	3	3	3	3	18	64
2	4	5	3	3	4	3	3	25	4	3	3	4	4	4	5	27	3	3	4	3	3	4	20	72
3	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	5	4	4	3	25	3	3	4	4	3	3	20	69
4	4	3	4	3	4	4	3	25	3	4	4	4	3	4	3	25	4	3	4	4	3	3	21	71
5	4	4	4	3	4	4	2	25	3	3	3	5	4	4	4	26	4	3	4	4	2	3	20	71
6	4	3	3	3	4	3	3	23	3	3	3	4	4	4	3	24	3	3	4	3	3	3	19	66
7	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	5	3	4	4	28	3	4	4	4	3	4	22	76
8	4	4	3	4	4	4	4	27	3	4	3	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	3	22	75
9	4	4	4	3	4	4	2	25	2	4	3	4	4	4	4	25	4	3	4	4	2	2	19	69
10	5	1	1	5	1	5	1	19	1	5	5	5	5	5	1	27	1	5	1	5	1	1	14	60
11	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	3	4	23	81
12	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	83
13	4	3	4	4	4	3	3	25	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	3	3	4	22	73
14	4	3	4	3	3	4	3	24	4	4	4	3	4	4	3	26	4	3	3	4	3	4	21	71
15	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	3	4	23	81
16	5	3	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	5	3	3	31	3	3	5	5	5	5	26	86
17	3	3	3	3	3	4	4	23	4	3	2	3	4	3	3	22	4	4	4	5	4	5	26	71
18	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	3	3	26	5	4	4	5	4	5	27	80
19	5	4	3	4	3	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	23	77
20	3	4	3	3	3	4	3	23	4	4	3	3	3	3	3	23	5	4	4	3	4	4	24	70

21	5	4	4	3	4	4	3	27	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	5	4	5	26	77
22	4	4	4	4	4	4	3	27	5	4	3	4	4	4	4	28	5	3	5	5	5	3	26	81
23	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	5	3	4	3	27	4	4	2	3	4	3	20	73
24	4	3	3	4	4	4	3	25	4	4	4	5	3	4	3	27	4	4	4	4	4	3	23	75
25	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26	82
26	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	3	3	3	3	21	76
27	4	4	3	4	4	4	3	26	4	3	3	5	3	4	4	26	5	4	4	4	3	3	23	75
28	5	4	4	5	4	4	3	29	5	4	4	5	4	3	4	29	4	4	3	4	4	4	23	81
29	5	4	4	5	4	4	3	29	4	4	4	5	3	4	4	28	3	4	4	5	3	4	23	80
30	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	5	3	4	25	80
31	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	4	5	25	85
32	5	4	4	5	4	4	3	29	5	4	5	5	4	5	4	32	4	4	4	5	4	4	25	86
33	5	4	4	5	3	4	4	29	5	5	4	5	4	4	3	30	4	4	3	5	3	4	23	82
34	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	4	3	28	4	3	4	5	4	3	23	80
35	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	5	3	4	24	81
36	4	4	3	4	3	4	3	25	3	4	3	4	4	3	3	24	3	3	4	5	4	4	23	72
37	4	4	3	4	5	4	3	27	4	4	4	5	3	3	3	26	4	4	4	4	5	4	25	78
38	4	5	4	4	4	5	3	29	4	5	4	4	4	3	3	27	5	4	4	4	5	3	25	81
39	5	4	4	4	4	4	2	27	4	4	4	5	4	4	4	29	4	3	4	4	5	4	24	80
40	4	3	3	4	4	4	3	25	4	4	4	4	3	3	3	25	5	4	4	4	5	4	26	76
41	4	3	3	4	4	3	4	25	3	4	5	4	5	3	3	27	4	4	4	5	5	4	26	78
42	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	4	3	4	4	25	5	3	5	4	5	4	26	74
43	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	3	4	3	4	3	25	4	4	4	4	5	4	25	76
44	5	4	3	5	4	4	3	28	4	3	4	4	3	4	3	25	4	4	4	4	5	4	25	78
45	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	5	3	5	5	30	5	5	4	3	4	4	25	80
46	5	4	4	5	4	4	3	29	5	4	5	5	4	4	4	31	5	4	4	4	5	3	25	85

47	4	4	3	4	4	5	4	28	4	4	4	5	3	4	4	28	5	4	5	4	4	4	26	82
48	4	3	3	4	4	3	3	24	4	4	5	4	4	3	4	28	4	4	4	4	5	4	25	77
49	5	3	3	3	3	4	4	25	3	4	4	5	3	4	4	27	3	4	4	4	4	3	22	74
50	4	3	4	4	4	4	4	27	5	4	3	4	4	4	4	28	5	4	4	5	4	5	27	82
51	4	4	3	4	5	4	3	27	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	3	3	4	3	21	75
52	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	3	28	5	4	4	3	4	3	23	79
53	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	5	4	3	3	28	4	3	3	4	4	3	21	79
54	4	4	4	3	4	4	3	26	4	3	4	4	4	4	3	26	4	3	4	4	5	3	23	75
55	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	3	5	4	3	4	26	4	3	4	5	5	4	25	77
56	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	4	3	4	4	25	5	3	4	4	5	3	24	72
57	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	3	4	3	4	3	25	5	4	4	5	4	4	26	77
58	5	4	3	5	4	4	3	28	4	3	4	4	3	4	4	26	5	3	4	4	5	3	24	78
59	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	5	3	4	4	28	5	4	4	3	4	4	24	77
60	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	3	5	4	4	4	28	5	3	4	4	5	3	24	78
61	4	4	3	4	4	5	4	28	4	4	4	5	3	4	3	27	4	4	4	4	5	3	24	79
62	4	4	3	3	4	4	3	25	3	4	4	5	4	4	4	28	5	3	4	3	4	4	23	76
63	5	3	3	3	3	4	4	25	3	4	4	5	3	4	4	27	5	3	4	3	4	4	23	75
64	4	3	4	4	4	4	4	27	5	4	3	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	28	83
65	4	4	3	4	5	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	5	4	26	81
66	5	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	3	3	27	5	3	4	4	5	4	25	80
67	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	3	4	4	4	24	84
68	5	4	4	3	4	4	3	27	4	3	4	4	4	4	4	27	5	3	4	4	3	4	23	77
69	5	4	3	3	3	4	3	25	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	5	4	26	80
70	5	1	1	5	1	5	1	19	1	5	5	5	5	5	4	30	5	4	5	4	4	4	26	75
71	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	5	4	5	5	31	5	4	5	4	4	4	26	85
72	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	5	3	29	4	4	4	3	3	3	21	79

73	4	3	4	4	4	3	3	25	4	3	4	4	4	4	3	26	5	4	4	3	4	3	23	74
74	4	3	4	3	3	4	3	24	4	4	4	3	4	4	3	26	3	4	4	3	4	4	22	72
75	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	5	4	5	4	30	5	4	4	3	5	4	25	83
76	5	3	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	5	3	3	31	4	4	5	4	4	4	25	85
77	3	3	3	3	3	4	4	23	4	3	2	3	4	3	3	22	4	4	3	3	4	4	22	67
78	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	4	4	3	4	21	74
79	5	4	3	4	3	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	25	79
80	3	4	3	3	3	4	3	23	4	4	3	3	3	3	5	25	4	4	3	4	4	3	22	70