



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Estrés laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad
provincial de Oyón, 2022.**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor

Jennifer Margarita Rojas Carhuas

Asesor

Jorge Alberto Alarcón Alva

Huacho – Perú

2023

ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Submitted on 1686663186859 Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%

**ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYÓN, 2022.**

JENNIFER MARGARITA ROJAS CARHUAS

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(O). JORGE ALBERTO ALARCÓN ALVA

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN HUACHO 2023**

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a Mis padres Percy Rojas y Debie Carhuas con todo mi amor y cariño porque son la razón de mi vida y les debo todo lo que soy y lo que tengo.

A mis hermanos Jorlenin y Neymar por no dejarme sola en ningún momento, son mi fortaleza para salir adelante y darles un buen ejemplo.

A toda mi familia mi tesoro máspreciado.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios quién me ha permitido vivir y poder cumplir con mis objetivos además le agradezco por haberme dado la dicha de tener una maravillosa familia quienes siempre estuvieron conmigo apoyándome a lo largo de mi carrera. Gracias por creer en mí y por su comprensión. Espero seguir contando siempre con su apoyo incondicional.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	04

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	05
2.1.1. Investigaciones internacionales	05
2.1.2. Investigaciones nacionales	06
2.2. Bases Teóricas	07
2.3. Definiciones de términos básicos	19

2.4.	Hipótesis de investigación	20
2.4.1.	Hipótesis General	20
2.4.2.	Hipótesis Específicas	20
2.5.	Operacionalización de las variables	21

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1.	Diseño metodológico	22
3.2.	Población y muestra	22
3.2.1.	Población	22
3.2.2.	Muestra	22
3.3.	Técnicas de recolección de datos	23
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información	23

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1.	Análisis de resultados	24
4.2.	Contrastación de hipótesis	31

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1.	Discusión de resultados	35
------	-------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.	Conclusiones	38
6.2.	Recomendaciones	39

REFERENCIAS

7.1.	Fuentes bibliográficas	40
7.2.	Fuentes electrónicas	41

ANEXOS		44
---------------	--	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de los factores psicosociales	24
Tabla 2.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del estrés físico	25
Tabla 3.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del estrés psicológicos	26
Tabla 4.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la eficacia	27
Tabla 5.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la eficiencia	28
Tabla 6.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la efectividad	29
Tabla 7.	Pruebas de normalidad	30
Tabla 8.	Prueba de Rho de Spearman entre el estrés laboral y productividad	31
Tabla 9.	Prueba de Rho de Spearman entre los factores psicosociales y productividad	32
Tabla 10.	Prueba de Rho de Spearman entre el estrés físico y productividad	33
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre el estrés psicológicos y productividad	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Factores psicosociales	24
Figura 2.	Estrés físico	25
Figura 3.	Factores psicológicos	26
Figura 4.	Eficacia	27
Figura 5.	Eficiencia	28
Figura 6.	Efectividad	29

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera el estrés laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 219 trabajadores, la muestra fue de 140 trabajadores. Resultados: en mención a si mantienen un buen desempeño profesional el 42.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si su jornada laboral no te afecta emocionalmente el 49.3% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si evita ausentarte en tu centro laboral el 52.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si siente satisfacción por tu puesto laboral el 90.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si toma la iniciativa el 85% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si es proactivo el 90.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Conclusión: el estrés laboral influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido mediante la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.502, estableciendo un grado negativo moderado y con un nivel de significancia del $p=0.00$ siendo menor a 0.05.

Palabras clave: estrés laboral y productividad.

ABSTRACT

Objective: To establish how work stress influences the productivity of workers in the Provincial Municipality of Oyón, 2022. Methods: This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach. The population was 219 workers, the sample was 140 workers. Results: in reference to whether they maintain a good professional performance, 42.9% mentioned that they totally disagree and disagree; In reference to whether their working day does not affect you emotionally, 49.3% mentioned that they totally disagree and disagree; In reference to whether you avoid being absent from your workplace, 52.9% mentioned that they totally disagree and disagree; In reference to whether they feel satisfaction with their job, 90.7% mentioned that they totally disagree and disagree; In reference to whether they take the initiative, 85% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether it is proactive, 90.7% mentioned that they totally disagree and disagree. Conclusion: work stress significantly influences the productivity of workers in the Provincial Municipality of Oyón, 2022; being valid under the support obtained by the Spearman's Rho Test with a value of -0.502, establishing a moderate negative degree and with a significance level of $p= 0.00$ being less than 0.05.

Keywords: work stress and productivity.

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo se ha observado en las organizaciones, tanto públicas como privadas, que el estrés es uno de los factores que afectan el desempeño laboral de una persona. Esto se debe al hecho de que ocurren cambios en los individuos de maneras que afectan su salud física y mental (Davila, 2019). Los empleados se comportan un poco mal por el estrés, cada empleado dando lo mejor de sí para hacer su trabajo, pero sintiéndose lleno, bajo rendimiento y bloqueado, dolores musculares y bajada de la temperatura corporal, la verdad es que cada día se ha convertido en una especie de ciclo que se repite, el cual afecta la salud mental de los empleados (Begazo, 2019).

Es por ello que la actual indagación buscó establecer de qué manera el estrés laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, se han realizado diversos estudios al respecto, ya que los empleados se exponen a diversas situaciones negativas que inciden en el estrés laboral. Martínez (2018) destaca que los trabajadores se encuentran expuestos a muchos elementos que generan estrés a corto, mediano y largo alcance, lo que genera cambios en el bienestar físico, mental y conductual. Y viene con factores no laborales los cuales complican el contexto. Por su parte, García y Sierra (2020) mencionaron que los determinantes de la productividad baja percibida por los grupos de colaboradores fueron la capacitación y motivación escasa, creando de esa forma una insatisfacción en el trabajo.

A nivel nacional, Velarde (2018), en función a sus resultados, halló un nivel alto de estrés laboral en casi todos los trabajadores debido a la inseguridad en el trabajo que genera fuerte preocupación lo que se ve reflejado en el trato en los usuarios. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Salinas (2020) concluye que muchas de las empresas no poseen los instrumentos primordiales para que la productividad se eleve, aparte de que los empleados tiene exceso de trabajo tan pesado que tienen que quedarse más tiempo del apropiado generando que estos se sientan muy cansados y desmotivados por lograr los objetivos trazados.

Durante mucho tiempo se ha observado en las empresas públicas y privadas, que el estrés es un factor que perjudica el rendimiento laboral de una persona. Esto se debe al hecho de que ocurren cambios en los individuos de maneras que afectan su salud física y mental (Davila, 2019). Los empleados se comportan un poco mal por el estrés, cada empleado dando lo mejor de sí para hacer su trabajo, pero sintiéndose lleno, bajo rendimiento y bloqueado, dolores musculares y bajada de la temperatura corporal, la

verdad es que con el pasar del tiempo se ha transformado en un ciclo repetitivo, el cual afecta la salud mental de los empleados (Begazo, 2019). Es por ello que este estudio busca examinar cómo el estrés laboral afectó la productividad de los empleados de la Municipalidad Provincial de Oyón.

Se ha podido observar en la Municipalidad Provincial de Oyón inconvenientes que vienen afectando el estrés laboral respecto a los cambios marcados en las relaciones interpersonales entre los empleados; la falta de concentración debido al cansancio que sufren gran cantidad del personal; la falta de planificación en las actividades y horarios ha generado la acumulación de tareas y tardanzas; las condiciones laborales son inadecuadas; existe un número considerable de quejas de los usuarios debido a que los trabajadores presentan un estado de ánimo inadecuado.

Asimismo, en la Municipalidad Provincial de Oyón se ha logrado identificar el desempeño bajo reflejado en su personal debido a la carencia de experiencia y la falta de preparación necesaria, inclusive muchos de los trabajadores no cuentan con los conocimientos técnicos solicitados lo que genera la improvisación en la gestión municipal; la falta de un sistema de planeación donde la visión sea más realista no genera que el personal motive a llevarlo a cabo; la persistencia de sistemas administrativos obsoletos, que en su mayoría son improvisados, ocasiona la falta de eficiencia y derroches de los escasos recursos con los que se cuenta; se cambia constantemente a los servidores y/o funcionarios situación que no evalúa aún la autoridad municipal por lo que puede repercutir en la actual gestión.

Teniendo en cuenta las problemáticas mencionadas que vienen afectando a la municipalidad se puede pronosticar que la institución, al persistir dichas problemáticas, no podrá desarrollar con eficiencia los servicios brindados a la sociedad ya que no vienen contando con trabajadores que rindan a un nivel óptimo; asimismo, se puede pronosticar que al tener problemas que vengán generando estrés en los trabajadores, estos podrían comenzar a tener cuadros de dificultad para concentrarse en sus laborales por lo que tendrán dificultades para cumplir con sus roles.

Es por ello, que se hace de importancia para la municipalidad erradicar dichas problemáticas poniendo en marcha estrategias que mejoren el bienestar laboral de los trabajadores para que estos puedan rendir eficientemente.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el estrés laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera los factores psicosociales influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?
- b. ¿De qué manera el estrés físico influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?
- c. ¿De qué manera el estrés psicológico influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera el estrés laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera los factores psicosociales influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- b. Establecer de qué manera el estrés físico influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- c. Establecer de qué manera el estrés psicológico influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Su validez metodológica se ve en el desarrollo de herramientas de recolección de datos científicos para evaluar el estrés laboral del personal y apoyar investigaciones posteriores para evaluar la productividad laboral, donde contará con el respaldo de un sustento teórico seleccionado con imparcialidad con el fin de conseguir que la investigación logre los resultados deseados.

Relevancia social

Mientras aporte con entregar a la Municipalidad Provincial de Oyón, los elementos esenciales para reducir el estrés aboral de esta manera incrementar la productividad laboral del personal, lo cual es propicio para la sociedad; puesto que la Municipalidad Provincial de Oyón desarrolla sus labores para el beneficio de la población.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Provincial de Oyón, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: febrero del 2022 a setiembre 2022.
- Delimitación social: trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.
- Delimitación semántica: Estrés laboral y Productividad laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es factible ya que contamos con los recursos monetarios, humanos y materiales para garantizar su ejecución. Asimismo, tenemos horarios y autorización de la Municipalidad Provincial de Oyón.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Meza (2021), “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.”, la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil fue quien la aprobó. Guayaquil. Ecuador. Objetivo: establecer cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Es de tipo: correlacional. El universo fue: 16203 empleados. Utilizó el cuestionario. En base a los resultados indican que: el desempeño laboral incluye, entre otras cosas, una evaluación en los siguientes aspectos; motivación y competencia, el 19.4% de las personas tenían bajos niveles de motivación. Por otro lado, el 33.9% de las personas manifiestan tener un nivel intermedio al aplicar sus competencias. Se concluyó que: el clima organizacional está relacionado con la dimensión del desempeño laboral e influye en la productividad de los recursos humanos en la totalidad de la empresa.

Dueñas (2020), “Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes”, la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil fue quien la aprobó. Ecuador. Objetivo: estudiar e vínculo entre estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. Su método es: deductivo. Es de tipo: descriptivo, correlacional. Su enfoque es: cuantitativo. El universo fue: 76 empleados. Utilizó el cuestionario. En base a los resultados indican que: el 40.8% dijeron que, a menudo, las actividades realizadas son exageradas. Esto está relacionado con la injusticia que surge de la división del trabajo, incluso en términos de carga laboral. Se concluyó que:

el estrés laboral afectó negativamente el desempeño del personal, con una correlación de Pearson de -0.841 y una significancia < 0.01 .

Haro (2016), “La relación entre las fuentes de estrés y la percepción de estrés laboral”, la Escuela Politécnica Nacional fue quien la aprobó. Ecuador. Objetivo: establecer el vínculo existente entre los orígenes del estrés laboral y su percepción. Es de tipo: correlacional. El universo fue: 1300 colaboradores. La muestra fue: 298 colaboradores. Utilizó cuestionario. Se concluyó que: el estrés laboral es un factor que altera fuertemente el equilibrio de los trabajadores, impacta directamente en la productividad de una empresa, empaña la imagen corporativa y disminuye la confianza pública.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Mendoza (2019), “El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Lima. Perú. Objetivo: establecer el vínculo existente entre clima organizacional y productividad laboral. Su diseño es: no experimental, de corte transversal. El universo fue: 81 colaboradores. Utilizó el cuestionario. En base a los resultados indican que: en lo que respecta a la variable clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional en la empresa el 7.41% manifestaron un nivel bajo. Con relación a la segunda variable, el 2.47% manifestó un nivel bajo en su dimensión eficiencia en la empresa; en su dimensión eficacia el 18.52% manifestó un nivel bajo; el 3.70% manifestó un nivel bajo en su dimensión efectividad. Se concluyó que: efectivamente hay vínculo entre las variables mencionadas.

Quiñones (2019), “Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Lamas. Perú. Objetivo: fijar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Su alcance es: temporal transversal – Correlacional. La muestra fue: 65 servidores públicos. Utilizó el cuestionario. En base a los resultados indican que: en lo que respecta a la primera variable (gestión del cambio) en su

dimensión personal arrojó que el 15.4% dice que el manejo de personal es inapropiado. Se concluyó que: hay una correlación significativa con un valor de $Rho = 0.672$, entre las variables gestión del cambio y el desempeño laboral.

Sánchez (2019) efectuó el estudio de licenciatura designada “Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019”, la Universidad San Pedro fue quien la aprobó. Lima. Huaraz. Objetivo: hacer una descripción del vínculo entre el estrés laboral y complacencia laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: descriptivo correlacional, y transversal. El universo fue: 138 empleados. Utilizó el cuestionario. En base a los resultados indican que: para la primera variable (estrés laboral) fueron evaluadas de acuerdo a las dimensiones de estrés organizacional y estrés individual. En la primera pregunta, el 53.62% de los encuestados dijo que siguen lo que el decano les diga y es aquel que dirige la misión y en la segunda el 43.48% está de pacto en que tienen dificultades con sus familias, motivo por el cual no les dejan confluír en su compromiso. Para la segunda variable (satisfacción laboral), fue calificada con las dimensiones: Políticas y procedimientos organizacionales, el 37.68% indicó que se brindaron oportunidades de capacitación y desarrollo desde el contrato hasta el pago en tareas que no han acabado de conocer y en la dimensión relaciones con los colegas el 48.55% está disconforme en que están satisfechos con la relación que mantienen con sus encargados. Se concluyó que: el estrés se asocia de manera directa y significativamente en la satisfacción laboral de los funcionarios administrativos.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Estrés laboral

A. Definiciones

Bohlander, Snell y Morris (2017), es un requisito normativo causado por factores físicos, mentales o emocionales que requieren un comportamiento de afrontamiento.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), es cualquier situación o evento que impone demandas psicológicas y/o físicas excesivas a un sujeto.

Schermerhon (2010) describe el estrés laboral como un estado tenso que experimentan las personas que afrontan demandas, limitaciones y congruencias inusuales.

B. Dimensiones

Guízar (2013) menciona que las dimensiones son:

a. Factores psicosociales en el trabajo

Estos factores comprenden aquellas interacciones entre la labor, el entorno, las situaciones organizacionales, la satisfacción laboral y las habilidades, necesidades, cultura y vida individual de los trabajadores, y están asociados con la salud, la productividad y pueden afectar la satisfacción laboral.

b. Estrés físico

Se manifiesta en partes del cuerpo y ligamentos los cuales se retraen ante un contexto estresante, de presión o problema que se está enfrentando.

c. Estrés psicológico

Este estrés se relaciona con la frecuencia cardíaca y la fatiga mental que obliga a trabajar en contextos de dificultad o complejos para los empleados.

C. Fuentes potenciales de estrés laboral

Robbins y Judge (2017) indican que las mencionadas a continuación son las fuentes potenciales:

a. Factores ambientales

Es la razón primordial por la que las personas enfrentan la variabilidad organizacional, los hábitos ambientales que afectan los niveles de estrés de los empleados y los problemas que afectan el diseño de las estructuras organizacionales. Aquí hay tres tipos como el conjunto de técnicas, economía y la política.

Cuando la incertidumbre financiera aparece se debe a las variaciones en el ciclo económico. Por ejemplo, en tiempos de inestabilidad económica, la gente se preocupa por la seguridad laboral. Las intimidaciones y las variaciones políticas puede que causen estrés en cualquier país. La automatización, la robótica y una variedad de cambios tecnológicos similares representan una amenaza para muchas personas, ya que se vuelven obsoletos en un corto período de tiempo, lo cual genera estrés.

b. Factores organizacionales

En una empresa no están ausentes los factores que generan estrés. Por ejemplo, presión para completar actividades rápidamente, evitar errores, sobrecargar, irritar a los compañeros de trabajo, jefes insensibles y exigentes. Aquellos factores son clasificados como roles, requisitos de labores y relaciones interpersonales.

Las demandas de una tarea están relacionadas por el sitio de labor del sujeto y asimismo implican el diseño del puesto (división, variación de tareas y nivel de autonomía), condiciones en el trabajo y la disposición física del lugar de trabajo. El factor más comúnmente asociado con el estrés laboral personalmente es la dimensión del trabajo que se debe hacer, seguido del cumplimiento de los plazos. Del mismo modo, hacer tareas en una habitación con mucha gente o en un área perceptible que crea bulla e interrupciones constantes incrementa tanto la ansiedad como el estrés.

Las demandas de roles son las conexiones entre las presiones que enfrenta un individuo al desempeñar un rol específico dentro de una organización. Los conflictos de roles generan expectativas que pueden ser complicadas de cumplir y coordinar. Se experimenta una sobrecarga de roles cuando desea que los trabajadores hagan mucho trabajo. La inexactitud del rol llega en un punto en el que las expectativas del sitio de labor son lo que tiene que realizar. Desafortunadamente, las personas que están expuestas a muchas limitaciones situacionales como resultado de sus roles (por ejemplo, horarios de trabajo fijos y compromisos laborales de alta demanda) también tienen muy pocas probabilidades de mantener comportamientos de afrontamiento positivos, como descansar un momento, para reducir sus niveles de estrés. En el momento que se enfrenta un contexto complejo

en el trabajo, además del cruzar con elevados grados de ansiedad en ese momento, también se contará con menos capacidad de poder hacer medidas las cuales excluyan a largo alcance los factores estresantes.

Las demandas interpersonales son presiones creadas por otros empleados. Si bien es de esperar cierta presión, los datos de una serie de estudios también revelan comportamientos negativos relacionados con el estrés laboral, que incluyen falta de respeto, peleas, intimidación, acoso sexual y racial, tanto por parte de los supervisores como de los compañeros de trabajo. El abuso interpersonal puede que tenga consecuencias psicológicas, puesto que una investigación halló que el maltrato en un clima inspeccionado desencadenaba que el cortisol se libere, una hormona que se involucra en el transcurso de respuesta al estrés. De manera similar, las personas que creen que están experimentando un clima social discriminatorio por múltiples causas, experimentan una mayor angustia psicológica con el tiempo, inclusive luego de describir varios grados básicos de prosperidad. La supresión social, que puede verse como una manera de abuso interpersonal, asimismo es un origen significativo de estrés psicológico. Una investigación halló que las experiencias de soledad puede que tengan incluso más efectos perjudiciales que las prácticas de problema interpersonal.

c. Factores personales

Un empleado típico trabaja de 40 a 50 horas semanales. No obstante, las experiencias y los inconducentes que afrontan los individuos en las 120 horas restantes puede que se reflejen en su labor. Por lo tanto, esta última categoría abarca una variedad de factores personales para los empleados, como problemas familiares y problemas financieros personales.

Las encuestas a nivel nacional muestran consistentemente que los individuos brindan un gran valor a los vínculos familiares y personales. Los problemas con la familia, inclusive los buenos, pueden crear grados de estrés que tienen un impacto importante en las personas. Los problemas familiares frecuentemente están vinculados con cuestiones personales y profesionales.

D. Reacciones del empleado al experimentar el estrés laboral

Whetten y Cameron (2011) mencionan que durante la fase de alerta, hay un fuerte aumento del miedo y la ansiedad cuando el elemento estresante se vuelve una intimidación, la tristeza y la depresión aumenta cuando el elemento estresante es una desventaja. Si el factor estresante es severo, puede que cause una sensación de confusión. Psicológicamente, los recursos energéticos personales se movilizan, aumentando el ritmo cardíaco, la presión arterial y el estado de alerta. Si el elemento estresante es dura poco, estas reacciones son en gran parte son modificables. No obstante, si continúa, la persona entra en una fase de resistencia, los mecanismos defensivos toman el control y el cuerpo empieza a gastar la energía.

Casi todos los individuos que experimentan elevados grados de estrés emplean 5 mecanismos de defensa diferentes:

- Agresión. Significa atacar de manera directa al factor estresante, pero asimismo puede contener atacarse a sí mismo, a los demás o a las cosas.
- Regresión. Significa adoptar un patrón de comportamiento o reacciones que cumplieron su propósito en ocasiones anteriores (por ejemplo, reaccionar de manera infantil).
- Represión. Significa confrontar el elemento estresante, dejarlo de lado o rediseñarlo (por ejemplo, determinar que algo no da tanto miedo luego de todo).
- Aislamiento. Puede adoptar formas psicológicas y físicas. Una persona puede soñar despierta, mantener la atención u olvidar intencionalmente.
- Fijación. Significa repetir respuestas independientemente de su eficiencia (por ejemplo, marcar un número de teléfono de forma periódica y veloz en el momento que se encuentra atareado).

Cada fase de reacción a menudo se experimenta como una molestia transitoria, pero la fase de fatiga es la más comprometida. En el momento que el factor estresante es más intenso o más prolongado que las habilidades de elasticidad de la persona y su capacidad para defenderse, se produce estrés crónico y, a menudo, siguen consecuencias perjudiciales, tanto a nivel personal como organizacionalmente. Estos efectos patológicos pueden revelarse a nivel fisiológico. Estas variaciones son el efecto del daño infligido a una persona

desprotegida, la continua incapacidad para defenderse de los estresores que reaccionan de forma exagerada o la falta de autoconciencia que niega la existencia del estrés.

E. Consecuencia del estrés laboral

Griffin (2011) menciona que las consecuencias del estrés pueden ser tanto negativas como positivas. Las consecuencias perjudiciales pueden ser de naturaleza conductual, psicológica o médica. Por ejemplo, el estrés conductual puede conducir a conductas destructivas o dañinas, como fumar, abusar de las drogas y el alcohol, y comer excesivamente. Otros comportamientos inducidos por el estrés incluyen la tendencia a los accidentes, la violencia propia y hacia los demás, y la pérdida del apetito. Abusar de sustancias asimismo es un resultado posible.

Los efectos psicológicos del estrés perjudican el bienestar mental y la prosperidad del individuo. Los efectos contienen trastornos del sueño, depresión, dificultades con la familia y disfunción sexual. Los jefes son particularmente propensos a los trastornos del sueño en el momento que están estresados en el trabajo. Los efectos médicos del estrés afectan la salud psicológica de una persona. La enfermedad cardíaca está relacionada con el estrés, al igual que los dolores de cabeza, el dolor de espalda, las úlceras y afecciones relacionadas, y las afecciones de la piel con acné.

El estrés laboral también tiene consecuencia directa para la empresa. Para el personal de operaciones, el estrés puede provocar una mala calidad del trabajo y una disminución de la productividad. El comportamiento de escape asimismo puede estar relacionado con el estrés. Las personas que sufren estrés relacionado con el trabajo tienen más probabilidades de enfermarse o abandonar la empresa. Asimismo pueden suceder maneras sutiles de escape. Por ejemplo, los trabajadores pueden escapar desarrollando un sentimiento de indiferencia. La irritabilidad en condiciones de mayor estrés puede dificultar el sobrellevar y sufrir un estrés excesivo. Lo mismo ocurre con la motivación de logro.

Otro efecto del estrés es el agotamiento, esta es la sensación de fatiga que se produce cuando se experimenta un estrés excesivo durante un largo período de tiempo. El agotamiento provoca fatiga constante, frustración e impotencia.

Aumenta la rigidez, se pierde la confianza en uno mismo y se produce un escape psicológico. La persona tiene miedo de ir al trabajo, a menudo permanece mucho tiempo de pie, trabaja menos que antes, muestra fatiga mental y física. Por motivo de los efectos nocivos del agotamiento, algunas organizaciones están tomando medidas con el fin de prevenirlo.

Variable dependiente: Productividad laboral

A. Definiciones

Ganivet (2014), es el resultado del empeño humano, no de los aparatos ni nada más eficaz, porque en la producción importará, pero en la productividad no (p.53).

Werther, Davis y Guzmán (2014) afirman que la productividad laboral es el proceso de medir el desempeño general de un trabajador, significa, su contribución general a una empresa.

Koontz, Wehrich y Cannice (2012), “la productividad laboral se debe a la fórmula según la cual los productos de alta calidad se distribuyen durante un cierto periodo de tiempo entre los recursos utilizados” (p. 484).

B. Dimensiones

Chiavenato (2015) las organizaciones son productivas en el momento que logran sus objetivos transformando insumos o ingresos en productos cada vez mayores al menor precio que sea posible. La productividad es una medida del desempeño el cual contiene la eficiencia, la eficacia y la efectividad. La eficiencia es emplear correctamente los recursos disponibles, en otras palabras, enfatiza medios y procesos. La eficacia consiste en lograr metas y objetivos definidos de manera perfecta, en este caso, lo más significativo es el final y el resultado. Las empresas son eficaces en el momento que satisfacen exitosamente las necesidades de sus clientes y eficientes en el momento que son rentables. A medida que las empresas mejoran sus métodos y procesos, tienden a ser más eficientes. Si logran superar las metas y los objetivos, aumenta la eficacia. La efectividad es el logro de las metas establecidas, generalmente estimadas comparando el plan ideal o previsto

(meta u objetivo) con los resultados alcanzados, considerando el desempeño general de la cadena de producción. Por esa razón el autor hace la siguiente división:

a. Eficacia

Es emplear correctamente los recursos disponibles. En otras palabras, enfatiza medios y procesos.

b. Eficiencia

Es lograr metas y objetivos definidos de manera perfecta. En este caso, lo más significativo es el final y el resultado.

c. Efectividad

Es el nivel de acatamiento de las metas trazadas, que se estima contrastando el plan ideal o previsto (objetivo o meta) con el resultado alcanzado, considerando el desempeño general de la cadena productiva.

C. Sistemas de recompensas para motivar el desempeño laboral

Griffin (2011) menciona que el sistema de compensación de una organización es la herramienta más esencial para dirigir la motivación en los trabajadores.

El sistema de recompensas de una organización es el mecanismo formal e informal que define, evalúa y recompensa el rendimiento de los trabajadores. Por supuesto, las recompensas relacionadas al rendimiento en particular tienen el mayor efecto en la mejora de la motivación y del rendimiento real.

La compensación basada en el rendimiento cuenta con diferentes roles y sirve para diferentes objetivos dentro de una empresa. Los procesos importantes contienen la relación de las recompensas con la motivación y el rendimiento. En particular, las empresas quieren que su personal se desempeñe bien y requieren demostrar sus esfuerzos. En el momento que las recompensas se asocian con grados más altos de desempeño, los empleados pueden trabajar más con el fin de conseguir esas recompensas. En este punto, sus intereses personales están alineados con los de su empresa.

La compensación fundamentada en el rendimiento asimismo está relacionada con otras conductas del personal, tales como la retención y la ciudadanía.

a. Sistemas de recompensas por méritos.

Un esquema de bonificación por desempeño es una de las formas básicas de recompensas basada en el rendimiento. La compensación vinculada al mérito es la compensación pagada a los trabajadores en función del valor relativo de sus contribuciones a la empresa. Los trabajadores que cotizan más reciben más salarios que los que cotizan menos. Un plan de compensación es un plan de pago el cual se basa formalmente en el mérito de al menos una parte significativa de la compensación.

b. Sistemas de recompensas mediante incentivos.

Los sistemas de incentivos son una de las formas más pretéritas de recompensas basadas en el rendimiento. Un plan de incentivos por partes, una empresa paga a los trabajadores una cantidad fija por cada unidad producida. Un sistema tan simplista no tiene en cuenta hechos como los grados de salario mínimo y asume que el rendimiento está completamente bajo el control de la persona y que los trabajadores realizan solo una labor de continuamente a lo largo de su carrera. Efectivamente, casi todas las empresas que buscan utilizar sistemas de compensación de incentivos en la actualidad utilizan métodos más sofisticados.

c. Sistemas de recompensas mediante incentivos de equipo y de grupo.

Los esquemas de pago basados en mérito e incentivos descritos en la sección anterior, tratan primariamente con esquemas de pago basados en rendimiento personal. Asimismo, hay otro grupo de programas de compensación basados en el desempeño enfocadas en equipos y grupos. Comprender estos programas es especialmente importante para los jefes de hoy, dada la tendencia generalizada hacia los métodos y organizaciones de trabajo basados en equipos y grupos.

d. Sistemas de recompensas comunes de equipo y de grupo.

Hay dos tipos de sistemas de recompensa de equipo y grupo comúnmente empleados. El enfoque llamado gainsharing es uno de ellos el cual es empleado por varias empresas. Los programas de gainsharing están diseñados con el fin de equilibrar los ahorros de costos de una mayor productividad con su fuerza laboral. La premisa básica del gainsharing es que los colaboradores y los contratantes poseen los mismos propósitos y, por ende, tienen que compartir los mayores beneficios económicos de manera justa.

Las empresas que usan el gainsharing habitualmente suelen comenzar midiendo la productividad a nivel de equipo o grupo. Es significativo que esta medida sea válida, confiable y refleje el grado actual de rendimiento del equipo o grupo.

D. Teorías de la productividad

Nicaragua (2013) menciona que la productividad es el resultado de la relación entre los resultados y el tiempo con el fin de conseguir un bien o servicio, y puede definirse como la relación entre la producción lograda y los medios empleados para lograrla. También, la calidad del producto es un factor íntimamente relacionado con la productividad, y la superioridad de los trabajadores, la gestión y los contextos de trabajo son indicadores de alta productividad.

La productividad es un factor relacionado con los medios y mercancías disponibles en el sistema de producción. O más bien, usar efectivamente los fondos para generar recursos y prestaciones.

Un vínculo entre el producto logrado y el producto involucrado en la producción.

La productividad es el uso correcto de los recursos durante un período de tiempo. Asimismo, mide el estado actual de una empresa a través de la productividad, ya que requiere el uso adecuado de los productos involucrados en la producción.

De la misma manera, la productividad calcula la producción efectuada y el porcentaje de factores empleados para esa finalidad. La condición de la productividad radica en que es un factor rentable en todas las áreas de la organización. Esto es mejorando la eficiencia y la calidad del trabajo, pero no utilizando su labor y capital.

La productividad laboral cae en relación con la de otros países que producen el mismo producto, creando un desequilibrio en la competencia.

E. Relevancia de la productividad

Gómez (2003) la productividad es relevante en cualquier organización para crecer o mejorar la rentabilidad. Por lo tanto, la productividad empresarial es el efecto de las acciones que debe hacer para conseguir sus propósitos y crear un ambiente de trabajo positivo.

La productividad incluye todas las labores que se efectúan internamente en una organización, desde las destinadas a producir o prestar servicios, hasta las relacionadas con los métodos utilizados y las relaciones internas de la empresa, con una adecuada gestión de los recursos disponibles. Necesitas asegurarte de que tus tareas sean eficientes.

Después de todo, la productividad se relaciona con la eficiencia y el tiempo. Cuanto menos tiempo dedique a lograr los resultados anhelados, más productivo será el sistema que utilice su institución o empresa.

Para lograr una buena productividad empresarial, el buen gobierno corporativo se aplica en toda la empresa para optimizar la productividad, la sostenibilidad, la competitividad y aseverar la posibilidad a largo plazo de la organización.

Ser aptos de identificar lo que no funciona adecuadamente o no es productivo para alcanzar sus objetivos es fundamental para que su empresa sea más productiva. Aumentar la productividad tiene muchos beneficios, independientemente del tamaño de la empresa o del campo de actividad.

Ayuda a lograr los objetivos corporativos establecidos mejor y más eficientemente. Esto representa un importante ahorro de costes, puesto que estos elementos innecesarios pueden eliminarse para alcanzar sus metas.

Este es un gran ahorro de tiempo que le da la oportunidad de completar más tareas en menos tiempo y con menos esfuerzo. A la larga, esto le consiente reservar este “tiempo extra” para labores que ayudarán a que su negocio crezca.

Esto aumenta la agilidad comercial y le brinda más flexibilidad para contestar a las variaciones en los requisitos de los consumidores y del mercado global.

F. Elementos para medir la productividad

García (2011) señala que los elementos clave son: capital – personas – conjunto de técnicas. Se diferencian en su función, pero son interdependientes y deben armonizarse entre sí. Necesitan lograr tanto como sea posible con la menor cantidad de esfuerzo, y lo que se logra se evalúa como un margen de productividad.

a. Factor capital

Esto incluye la inversión total en los componentes físicos involucrados en la creación de los bienes. Aquellos elementos constituyen un sector del comercio de activos fijos.

Las inversiones en estos elementos para la producción deben pagarse por sí mismas en un período de tiempo razonable para que sean de valor para los inversionistas.

b. Factor gente

Su relevancia depende de los requisitos específicos de la empresa.

En la economía actual, la productividad de una persona no es medida con energía física, sino con una parte y la mayor parte con energía mental.

La inversión en bienes de capital está relacionada, pero cabe señalar que tanto las instalaciones como la maquinaria se diseñan en función de las capacidades innovadoras de sus especialidades. Son las personas que gobiernan y usan la elaboración de aparatos. La energía intelectual de la persona es más importante que los recursos de capital invertidos.

Encontramos el hecho de que cuando los especialistas de una empresa combinan sus conocimientos y organizan sus tareas de manera racional, la productividad por sujeto siempre es alcanzable y calculable cuando los sujetos trabajan de forma independiente en sus respectivas áreas de especialización.

c. Factor tecnología

El grado en el que existían las aplicaciones informáticas dio lugar a diversas industrias auxiliares, como la fabricación de artículos, utilidades, datos, programas, entre otros.

Aquellos avances han llegado a programas como el espacial, los satélites de comunicaciones y la medicina electrónica. En otras ocasiones, se localiza lo que los sujetos no saben e identifican áreas de la ciencia en las que están descubriendo nuevos conocimientos.

2.3. Definición de términos básicos

Estrés laboral

Es el proceso psicológico poco agradable el cual sucede como réplicas a coacciones circunstanciales (Robbins y Judge, 2017).

Un proceso psicológico desagradable que ocurre en respuesta al estrés ambiental.

Productividad laboral

Es el efecto del esfuerzo humano, no de máquinas ni nada más eficiente, puesto que está será importante en la producción, más no en la productividad (Ganivet, 2014).

Factores psicosociales en el trabajo

Comprenden aquellas interacciones entre la labor, el entorno, las situaciones organizacionales, la satisfacción laboral y las habilidades, necesidades, cultura y vida individual de los trabajadores, y están asociados con la salud, la productividad y pueden afectar la satisfacción laboral (Guízar, 2013).

Estrés físico

El estrés físico es manifestado en partes del cuerpo y músculos los cuales se contraen ante un contexto estresante, de presión o problema que se está enfrentando (Guízar, 2013).

Estrés psicológico

Este estrés se relaciona con la frecuencia cardíaca y la fatiga mental que obliga a trabajar en contextos de dificultad o complejos para los empleados (Guízar, 2013).

Eficacia

Es el emplear correctamente los recursos disponibles. En otras palabras, enfatiza medios y procesos (Chiavenato, 2015).

Eficiencia

Es lograr metas y objetivos definidos de manera perfecta. En este caso, lo más significativo es el final y el resultado (Chiavenato, 2015).

Efectividad

Hace referencia al nivel de acatamiento de las metas trazadas, lo cual se estima contrastando el plan ideal o previsto (objetivo o meta) con el resultado alcanzado, considerando el desempeño general de la cadena productiva (Chiavenato, 2015).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El estrés laboral influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los factores psicosociales influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- b. El estrés físico influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- c. El estrés psicológico influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
ESTRÉS LABORAL	<i>Factores psicosociales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño profesional. - Dirección de la empresa. - Tareas y actividades que realiza. - Medio ambiente laboral. - Jornada Laboral. - Empresa y entorno social.
	<i>Estrés físico</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Desequilibrio emocional. - Problemas musculares (dolor de cabeza, espalda, mandíbula, contracturas en tendones y ligamentos). - Problemas digestivos.
	<i>Estrés psicológico</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausentismo. - Continuas discusiones entre compañeros de trabajo. - Inestabilidad del puesto y continuos traslados de un lugar a otro. - Falta de concentración. - Irritabilidad con los demás.

Fuente: Guízar (2013).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
PRODUCTIVIDAD	<i>Eficacia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Justo a tiempo. - Cumplimiento.
	<i>Eficiencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa. - Habilidades. - Confiabilidad. - Innovación
	<i>Efectividad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Proactividad. - Sinergia. - Ganar. - Desempeño.

Fuente: Chiavenato (2011).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

De tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Es explicativo porque busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito es determinar las causas de los fenómenos que permitan explicar e interpretar los hechos (INEGI, 2005).

La investigación es de diseño no experimental “... se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 219 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 219}{0.0025(219 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 139.72$$

Está representada por 140 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son estrés laboral y productividad laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. El software empleado fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del estrés laboral

Tabla 1

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de los factores psicosociales

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Mantienes un buen desempeño profesional.	41	29.3%	19	13.6%	27	19.3%	26	18.6%	27	19.3%
2. La dirección de la municipalidad mantiene una buena gestión.	41	29.3%	31	22.1%	19	13.6%	25	17.9%	24	17.1%
3. Te sientes cómodo con las actividades laborales que realizas.	35	25.0%	30	21.4%	23	16.4%	29	20.7%	23	16.4%
4. Te sientes cómodo con tu ambiente laboral.	38	27.1%	37	26.4%	21	15.0%	18	12.9%	26	18.6%
5. Te sientes cómodo con la jornada laboral que te toca cumplir.	51	36.4%	27	19.3%	17	12.1%	18	12.9%	27	19.3%
6. Te sientes cómodo con el entorno social que te brinda la municipalidad.	39	27.9%	24	17.1%	22	15.7%	27	19.3%	28	20.0%

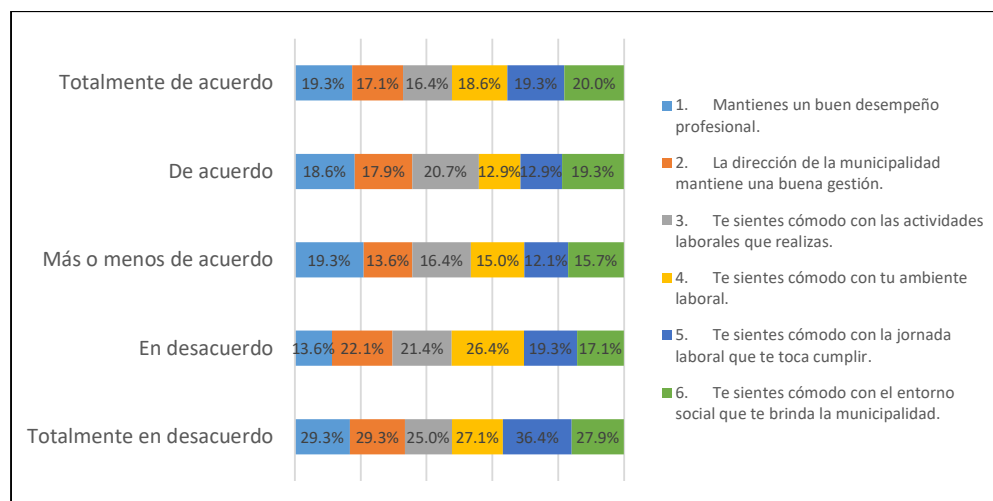


Figura 1. Factores psicosociales.

Tabla 1, en mención a si mantienen un buen desempeño profesional el 42.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si la dirección de la municipalidad mantiene una buena gestión el 51.4% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En referencia a si se sientes cómodo con las actividades laborales que realizas el 46.4% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si se siente cómodo con la jornada laboral que te toca cumplir el 53.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En mención a si se siente cómodo con la jornada laboral que te toca cumplir el 55.7% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Referente a si te sientes cómodo con el entorno social que te brinda la municipalidad el 45% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 2
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del estrés físico

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Tu jornada laboral no te afecta emocionalmente.	38	27.1%	31	22.1%	14	10.0%	20	14.3%	37	26.4%
8. Tu jornada laboral no te ocasiona problemas musculares.	47	33.6%	20	14.3%	17	12.1%	21	15.0%	35	25.0%
9. Tu jornada laboral no te genera problemas digestivos.	42	30.0%	22	15.7%	21	15.0%	21	15.0%	34	24.3%

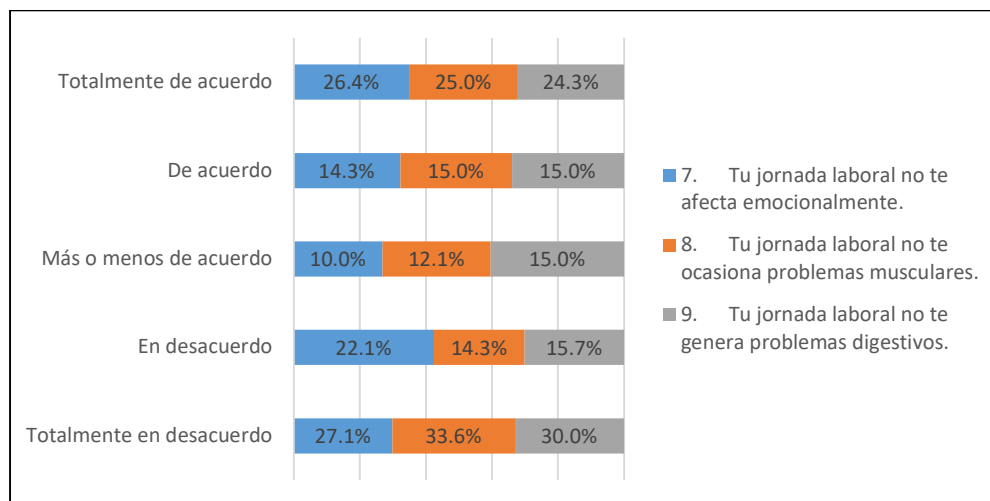


Figura 2. Estrés físico.

Tabla 2, en mención a si su jornada laboral no te afecta emocionalmente el 49.3% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si su jornada laboral no te ocasiona problemas musculares el 47.9% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En referencia a si su jornada laboral no te genera problemas digestivos el 45.7% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 3

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del estrés psicológicos

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. Evitas ausentarte en tu centro laboral.	46	32.9%	28	20.0%	17	12.1%	18	12.9%	31	22.1%
11. Evitas las discusiones con tus compañeros de trabajo.	42	30.0%	35	25.0%	16	11.4%	17	12.1%	30	21.4%
12. La municipalidad te brinda estabilidad en tu puesto de trabajo.	36	25.7%	33	23.6%	21	15.0%	25	17.9%	25	17.9%
13. Te concentras en tus actividades laborales.	43	30.7%	35	25.0%	22	15.7%	14	10.0%	26	18.6%
14. Te sientes cómodo laborando al lado de tus compañeros de trabajo.	44	31.4%	32	22.9%	20	14.3%	17	12.1%	27	19.3%

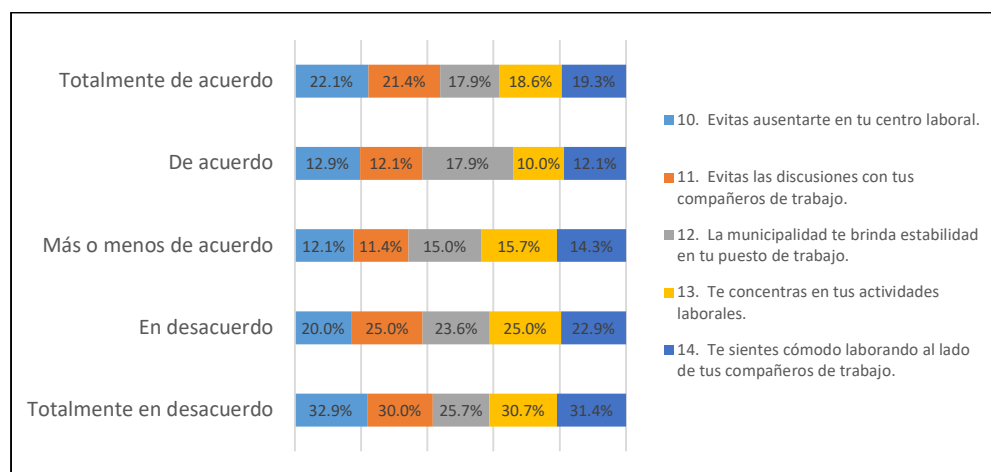


Figura 3. Factores Psicológicos.

Tabla 3, en mención a si evita ausentarte en tu centro laboral el 52.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si evita las discusiones con tus compañeros de trabajo el 55% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En referencia a si la municipalidad te brinda estabilidad en tu puesto de trabajo el 49.3% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si se siente cómodo

laborando al lado de tus compañeros de trabajo el 55.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

B. Análisis descriptivo de la productividad

Tabla 4

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la eficacia

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. Sientes satisfacción por tu puesto laboral.	50	35.7%	77	55.0%	7	5.0%	3	2.1%	3	2.1%
16. Eres puntual al llegar a tu centro laboral.	68	48.6%	53	37.9%	5	3.6%	11	7.9%	3	2.1%
17. Cumples con tus responsabilidades laborales en los momentos esperados.	53	37.9%	71	50.7%	3	2.1%	10	7.1%	3	2.1%

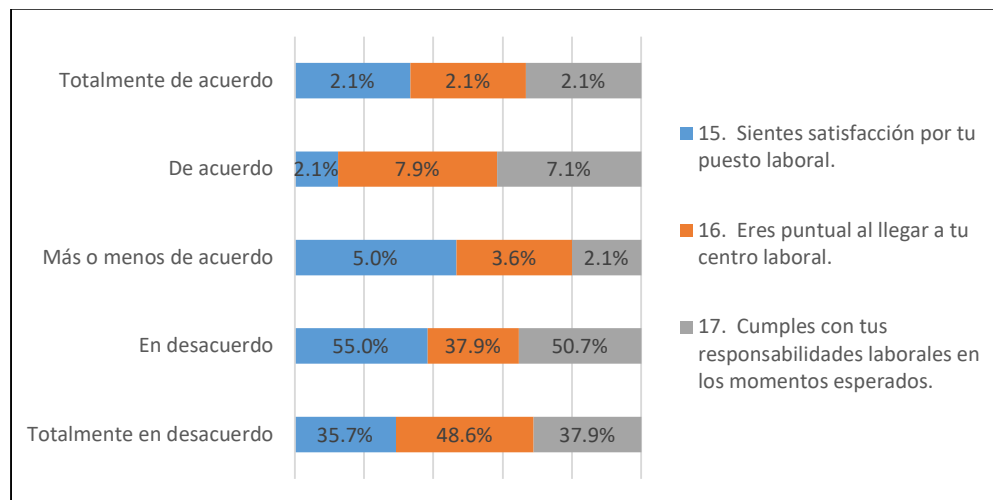


Figura 4. Eficacia.

Tabla 4, en mención a si siente satisfacción por tu puesto laboral el 90.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si es puntual al llegar a tu centro laboral el 86.4% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En referencia a si cumple con tus responsabilidades laborales en los momentos esperados el 88.6% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 5
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la eficiencia

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. Tomas la iniciativa.	59	42.1%	60	42.9%	11	7.9%	2	1.4%	8	5.7%
19. Demuestras tener las habilidades para cumplir con tu rol laboral.	58	41.4%	63	45.0%	11	7.9%	1	0.7%	7	5.0%
20. Demuestras confiabilidad.	54	38.6%	71	50.7%	9	6.4%	4	2.9%	2	1.4%
21. Innovas constantemente.	48	34.3%	74	52.9%	5	3.6%	9	6.4%	4	2.9%

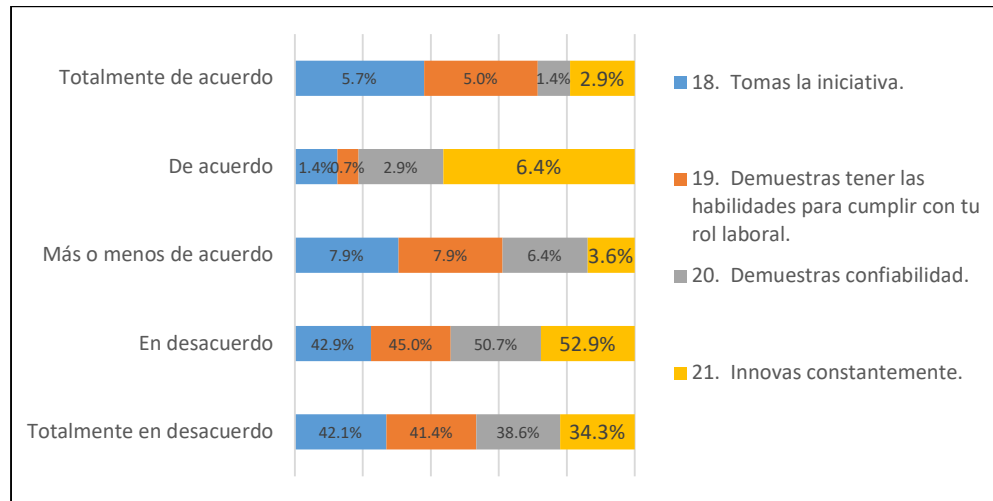


Figura 5. Eficiencia.

Tabla 5, en mención a si toma la iniciativa el 85% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si demuestra tener las habilidades para cumplir con tu rol laboral el 86.4% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En referencia a si demuestra confiabilidad el 89.3% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si innova constantemente el 87.1% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 6
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la efectividad

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22. Eres proactivo.	51	36.4%	76	54.3%	4	2.9%	6	4.3%	3	2.1%
23. Trabajas en equipo de manera eficiente.	57	40.7%	61	43.6%	8	5.7%	5	3.6%	9	6.4%
24. Te preocupas en ganar.	72	51.4%	51	36.4%	2	1.4%	4	2.9%	11	7.9%
25. Mantienes un buen desempeño.	48	34.3%	78	55.7%	5	3.6%	7	5.0%	2	1.4%

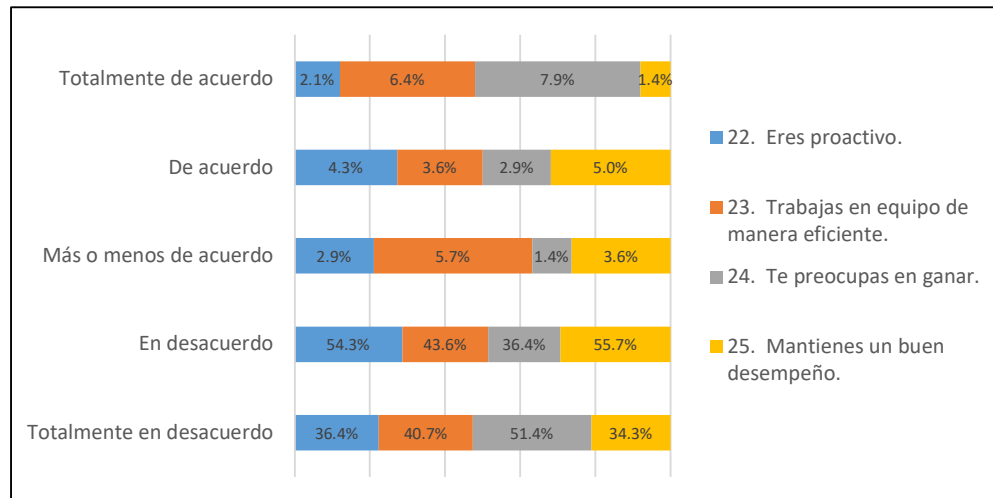


Figura 6. Efectividad.

Tabla 6, en mención a si es proactivo el 90.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si trabajar en equipo de manera eficiente el 84.3% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En referencia a si se preocupa en ganar el 87.9% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuanto a si mantiene un buen desempeño el 87.1% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

C. Prueba de normalidad

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.076	140	0.049
Factores psicosociales	0.097	140	0.003
Estrés físico	0.102	140	0.001
Estrés psicológico	0.083	140	0.020
Productividad	0.350	140	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 7 se muestra que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov indica que presentan una distribución normal, por lo tanto, la prueba de las variables la cual serán medidas mediante Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre el estrés laboral y productividad

			Estrés laboral	Productividad
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,502**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	140	140
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,502**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	140	140

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

Tabla 8, el estrés laboral influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido mediante la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.502, estableciendo un grado negativo moderado.

Hipótesis específica 1

Tabla 9
Prueba de Rho de Spearman entre los factores psicosociales y productividad

			Factores psicosociales	Productividad
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1.000	-,426**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Productividad	N	140	140
		Coefficiente de correlación	-,426**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	140	140

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

Tabla 9, los factores psicosociales influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido mediante la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.426, estableciendo un grado negativo moderado.

Hipótesis específica 2

Tabla 10
Prueba de Rho de Spearman entre el estrés físico y productividad

			Estrés físico	Productividad
Rho de Spearman	Estrés físico	Coeficiente de correlación	1.000	-,471**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		140	140
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,471**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		140	140	

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

Tabla 10, el estrés físico influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido mediante la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.471, estableciendo un grado negativo moderado.

Hipótesis específica 3

Tabla 11
Prueba de Rho de Spearman entre el estrés psicológicos y productividad

			Estrés psicológico	Productividad
Rho de Spearman	Estrés psicológico	Coefficiente de correlación	1.000	-,491**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	140	140
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,491**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	140	140

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

Tabla 11, el estrés psicológico influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido mediante la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.491, estableciendo un grado negativo moderado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como propósito principal el establecer de qué modo el estrés laboral tiene influencia en la productividad de los empleados en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.502 , determinando un nivel negativo moderado. De esta manera, internacionalmente, se han realizado diversos estudios al respecto, ya que los empleados se exponen a diversas situaciones negativas que inciden en el estrés laboral. Martínez (2018) destaca que los trabajadores se encuentran expuestos a muchos elementos que generan estrés a corto, mediano y largo alcance, lo que genera cambios en el bienestar físico, mental y conductual. Y viene con factores no laborales los cuales complican el contexto. Por su parte, García y Sierra (2020) mencionaron que los determinantes de la productividad baja percibida por los grupos de colaboradores fueron la capacitación y motivación escasa, creando de esa forma una insatisfacción en el trabajo. Por otro lado, a nivel nacional, Velarde (2018), en función a sus resultados, halló un nivel alto de estrés laboral en casi todos los trabajadores debido a la inseguridad en el trabajo que genera fuerte preocupación lo que se ve reflejado en el trato en los usuarios. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Salinas (2020) concluye que muchas de las empresas no poseen los instrumentos primordiales para que la productividad se eleve, aparte de que los empleados tiene exceso de trabajo tan pesado que tienen que quedarse más tiempo del apropiado generando que estos se sientan muy cansados y desmotivados por lograr los objetivos trazados.

La investigación actual tuvo como primer objetivo el establecer de qué forma los factores psicosociales tienen influencia en la productividad de los empleados en

la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.426, determinando un nivel negativo moderado. De esta manera, Haro (2016) en su indagación con título “La relación entre las fuentes de estrés y la percepción de estrés laboral”, sustento que el estrés no solo proviene del exceso laboral, asimismo las características y estructura de su entorno, sino del desgano e incapacidad de sus superiores para delegar responsabilidades, así como las pocas oportunidades de desarrollo profesional. Por consiguiente, se concluyó que: el estrés laboral es un factor que altera fuertemente el equilibrio de los trabajadores, impacta directamente en la productividad de una empresa, empaña la imagen corporativa y disminuye la confianza pública.

La investigación actual tuvo como segundo propósito el establecer de qué modo el estrés físico tiene influencia en la productividad de los empleados en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.471, determinando un grado negativo moderado. De esta manera, Mendoza (2019) en su tesis de licenciatura titulada “El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019”, en los resultados muestran que en lo que respecta a la variable clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional en la empresa el 7.41% manifestaron un nivel bajo. Con relación a la segunda variable, el 2.47% manifestó un nivel bajo en su dimensión eficiencia en la empresa; en su dimensión eficacia el 18.52% manifestó un nivel bajo; el 3.70% manifestó un nivel bajo en su dimensión efectividad. La conclusión fue que efectivamente hay vínculo entre las variables mencionadas.

La actual investigación tuvo como tercer propósito el de establecer de qué modo el estrés psicológico tiene influencia en la productividad de los empleados en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.491, determinando un nivel negativo moderado. De esta manera, Sánchez (2019) en su tesis de licenciatura designada “Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019”, la cual sus resultados para la primera variable (estrés laboral) fueron evaluadas de acuerdo a las dimensiones de estrés organizacional y estrés individual. En la primera pregunta, el 53.62% de los encuestados dijo que siguen lo que el decano les diga y es aquel que dirige la misión

y en la segunda el 43.48% está de pacto en que tienen dificultades con sus familias, motivo por el cual no les dejan confluír en su compromiso. Para la segunda variable (satisfacción laboral), fue calificada con las dimensiones: Políticas y procedimientos organizacionales, el 37.68% indicó que se brindaron oportunidades de capacitación y desarrollo desde el contrato hasta el pago en tareas que no han acabado de conocer y en la dimensión relaciones con los colegas el 48.55% está disconforme en que están satisfechos con la relación que mantienen con sus encargados. La conclusión fue que el estrés se asocia de manera directa y significativamente en la satisfacción laboral de los funcionarios administrativos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los factores psicosociales impactan significativamente en la productividad del personal en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.426, determinando un nivel negativo moderado. Es decir, conforme se estimule la proactividad y contribución en la elección de determinaciones propiciando un clima agradable y condiciones laborales será mayor la optimización y agilización los trámites de servicios.
- El estrés físico impacta significativamente en la productividad del personal en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.471, determinando un nivel negativo moderado. Es decir, a medida que se programe talleres de capacitación permanente que fortalezca su manejo, trato, control y capacidad emocional mejorara la eficiencia de la productividad.
- El estrés psicológico impacta significativamente en la productividad del personal en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.491, determinando un nivel negativo moderado. Es decir, a medida que se implemente estrategias de gestión como la negociación se evitara situaciones internas como los conflictos con colegas de trabajo.
- El estrés laboral impacta significativamente en la productividad del personal en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; siendo válido bajo el sustento obtenido a través de la Prueba de Rho de Spearman con un valor de -0.502, estableciendo un nivel negativo moderado.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Provincial de Oyón, incluir la prestación de servicios de salud mental y asesoramiento, la creación de un entorno que apoyo mediante oportunidades de formación y desarrollo. También es importante garantizar que los trabajadores tengan la oportunidad de expresar sus opiniones y preocupaciones, así como de recompensarlo por su trabajo.
- Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Provincial de Oyón, implementar programas que proporcionen a los empleados herramientas y recursos para gestionar el estrés como clases de yoga y talleres sobre gestión de estrés. Asimismo, invertir en mobiliario de oficina ergonómico, como escritorios y sillas ajustables para ayudar a reducir el estrés físico.
- Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Provincial de Oyón, fomentar la comunicación y la colaboración entre el personal y los departamentos para una mayor comprensión y apreciación del trabajo de los demás, asimismo implantar horarios flexibles que permita a los empleados tener tiempo para si ismos y para sus familias.
- Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Provincial de Oyón, diseñar y hacer efecto programas de apoyo en función a la mejora del estrés laboral, esto ayudará al trabajador a reforzar sus capacidades de autocontrol y gestión de emociones lo que permitirá mejorar su productividad laboral.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Bain, R. (2003). *La productividad* (2 ed.). McGraw Hill.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos. Para la empresa y mediana industria*. (2 ed.). México D.F.: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones* (4 ed.). México : Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Un perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México D.F.: Pearson.
- Schermerhon, J. (2010). *Admininistración* (2 ed.). México: Limusa.
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

- Begazo, U. (2019). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de confecciones industriales de Arequipa 2018*. Tesis, Universidad Privada TELESUP, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/655>
- Davila, N. (2019). *El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15, Huarochirí 2019*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45026>
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 23 de junio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>
- Ganivet, J. (2014). *UF0926 - Diseño y organización del almacén*. España: Editorial Elearning S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Z35XDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+en+el+almacen&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy5e_72Y_kAhVBmVkJHSzwCGEQ6AEIMjAC#v=snippet&q=productividad&f=false
- García, E., & Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. Tesis de grado, Universidad de EAFIT, Medellín. Recuperado el 15 de diciembre de 2021, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Haro, C. (2016). *La relación entre las fuentes de estrés y la percepción de estrés laboral*. Tesis, Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador. Recuperado el 30 de marzo de 2021, de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16730/1/CD-7320.pdf>
- Martínez, K. (2018). *Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de la empresa magna construcciones*

Ltda. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, 2018. Recuperado el 22 de setiembre de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/667/DNA-spa-2018-Nivel_de_estres_asociado_a_los_factores_de_riesgo_psicosocial_en_trabajadores_del_area_administrativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, S. (2019). *El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46843/Mendoza_GSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.* Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 1 de junio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15875/1/T-UCSG-POS-MAE-325.pdf>

Nicaragua, T. (2013). *Capacitaciones para sector almacenamiento. Tecoloco Nicaragua*. Obtenido de <http://www.tecoloco.com.ni/blog/capacitaciones-para-sector-almacenamiento.aspx>

Quiñones, M. (2019). *Gestión del cambio y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 15 de diciembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39046/Qui%e3%b1ones_GMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas, N. (2020). *Incidencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48617/Salinas_PNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M. (2019). *Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019*. Tesis de licenciatura,

Universidad San Pedro, Huaraz. Recuperado el 22 de setiembre de 2021, de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14360/Tesis_64316.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velarde, Z. (2018). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tambopata en el año 2018*. Tesis , Universidad César Vallejo. Recuperado el 31 de marzo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27611/velarde_kz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	5	4	3	2	1
ESTRÉS LABORAL					
DIMENSIÓN: FACTORES PSICOSOCIALES					
1. Mantienes un buen desempeño profesional.					
2. La dirección de la municipalidad mantiene una buena gestión.					
3. Te sientes cómodo con las actividades laborales que realizas.					
4. Te sientes cómodo con tu ambiente laboral.					

5. Te sientes cómodo con la jornada laboral que te toca cumplir.					
6. Te sientes cómodo con el entorno social que te brinda la municipalidad.					
DIMENSIÓN: ESTRÉS FÍSICO					
7. Tu jornada laboral no te afecta emocionalmente.					
8. Tu jornada laboral no te ocasiona problemas musculares.					
9. Tu jornada laboral no te genera problemas digestivos.					
DIMENSIÓN: ESTRÉS PSICOLÓGICO					
10. Evitas ausentarte en tu centro laboral.					
11. Evitas las discusiones con tus compañeros de trabajo.					
12. La municipalidad te brinda estabilidad en tu puesto de trabajo.					
13. Te concentras en tus actividades laborales.					
14. Te sientes cómodo laborando al lado de tus compañeros de trabajo.					
PRODUCTIVIDAD					
DIMENSIÓN: EFICACIA					
15. Sientes satisfacción por tu puesto laboral.					
16. Eres puntual al llegar a tu centro laboral.					
17. Cumples con tus responsabilidades laborales en los momentos esperados.					
DIMENSIÓN: EFICIENCIA					
18. Tomas la iniciativa.					
19. Demuestras tener las habilidades para cumplir con tu rol laboral.					
20. Demuestras confiabilidad.					
21. Innovas constantemente.					
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD					
22. Eres proactivo.					
23. Trabajas en equipo de manera eficiente.					
24. Te preocupas en ganar.					
25. Mantienes un buen desempeño.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Características generales de la muestra

		f	%
Género	M	74	52.9%
	F	66	47.1%
Edad (años)	18 - 24	17	12.1%
	25 - 31	41	29.3%
	32 - 45	39	27.9%
	Más de 45	43	30.7%

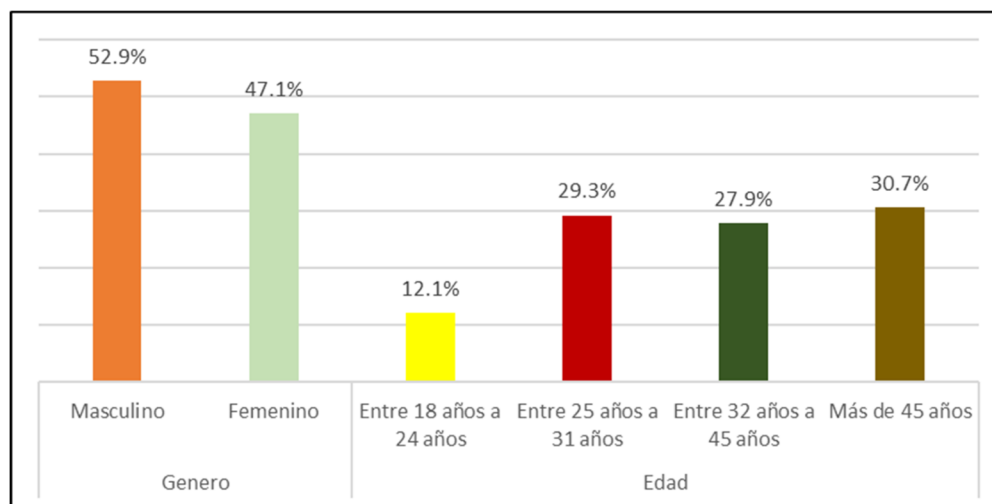


Figura. Características de la muestra.

El 52.9% son del grupo masculino y el 47.1% son del grupo femenino. En la edad el 12.1% presenta entre 18 a 24 años, el 29.3% tiene entre 25 a 31 años, el 27.9% está entre 32 a 45 años y el 30.7% presenta con más de 45 años.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL ESTRÉS LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.748
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	273.639
	gl	91
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.731
p2	1.000	0.640
p3	1.000	0.859
p4	1.000	0.849
p5	1.000	0.551
p6	1.000	0.776
p7	1.000	0.732
p8	1.000	0.741
p9	1.000	0.550
p10	1.000	0.648
p11	1.000	0.846
p12	1.000	0.756
p13	1.000	0.520
p14	1.000	0.537
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DE LA PRODUCTIVIDAD

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.797
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	178.713
	gl	55
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p15	1.000	0.735
p16	1.000	0.555
p17	1.000	0.614
p18	1.000	0.892
p19	1.000	0.803
p20	1.000	0.469
p21	1.000	0.801
p22	1.000	0.599
p23	1.000	0.634
p24	1.000	0.493
p25	1.000	0.610
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL ESTRÉS LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	14

CONFIABILIDAD DE LA PRODUCTIVA

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	11

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	Edad	ESTRÉS LABORAL	FACTORES PSICOSOCIALES	p1	p2	p3	p4	p5	p6	ESTRÉS FÍSICO	p7	p8	p9	ESTRÉS PSICOLÓGICO	p10	p11	p12	p13	p14
1	1	14	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
1	4	44	19	3	2	2	4	4	4	15	5	5	5	10	2	2	2	2	2
1	4	34	16	5	1	4	2	2	2	8	2	2	4	10	2	2	2	2	2
1	4	19	11	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
1	1	20	8	2	1	1	1	1	2	5	1	1	3	7	1	2	1	1	2
1	1	31	11	2	2	1	2	2	2	8	3	1	4	12	3	2	2	3	2
1	1	21	12	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	5	1	1	1	1	1
1	1	21	6	1	1	1	1	1	1	5	2	1	2	10	2	2	2	2	2
1	1	22	12	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	5	1	1	1	1	1
1	1	19	10	1	2	2	2	2	1	4	1	1	2	5	1	1	1	1	1
1	1	29	12	2	2	2	2	2	2	7	3	3	1	10	2	2	2	2	2
1	1	27	12	1	2	1	3	3	2	6	2	2	2	9	2	1	1	3	2
1	1	18	8	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	7	1	1	2	1	2
1	4	22	10	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	8	2	2	2	1	1
1	4	21	9	2	2	2	1	1	1	4	1	2	1	8	1	1	2	3	1
1	4	23	10	1	2	1	1	1	4	4	2	1	1	9	2	2	1	1	3
1	4	19	9	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	7	1	1	1	2	2
1	4	30	13	1	1	2	4	4	1	8	3	2	3	9	1	2	2	3	1
1	4	31	11	2	2	3	1	1	2	10	5	2	3	10	2	1	1	2	4
2	4	15	6	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	1
2	4	21	13	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
2	1	28	10	2	2	1	2	2	1	10	2	5	3	8	1	1	3	1	2
2	1	33	13	1	2	2	3	3	2	10	4	4	2	10	2	2	2	2	2
2	1	30	11	1	1	1	2	2	4	10	4	4	2	9	2	1	1	2	3
2	1	24	11	1	1	1	1	4	3	6	2	2	2	7	1	2	1	2	1
2	1	14	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
2	1	56	21	4	4	4	4	1	4	15	5	5	5	20	5	3	3	4	5
2	1	54	21	4	4	4	4	1	4	13	5	5	3	20	2	5	5	4	4
2	4	21	9	3	1	1	1	2	1	5	2	1	2	7	1	2	1	2	1
2	4	14	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
2	3	55	21	5	5	1	4	1	5	14	5	5	4	20	4	4	4	4	4
2	3	44	17	4	1	2	3	3	4	13	5	5	3	14	2	1	1	5	5
2	3	25	10	1	1	1	1	2	4	7	1	4	2	8	2	2	2	1	1
2	3	14	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
2	3	45	20	1	5	3	3	4	4	9	5	1	3	16	1	5	4	5	1

2	3	34	18	2	1	2	5	5	3	3	1	1	1	13	3	2	3	3	2
2	3	18	10	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
2	3	53	22	4	4	4	4	2	4	11	2	4	5	20	4	5	4	3	4
2	3	70	30	5	5	5	5	5	5	15	5	5	5	25	5	5	5	5	5
1	3	55	21	5	4	5	3	1	3	14	5	5	4	20	4	2	5	4	5
1	3	55	22	3	5	2	4	3	5	14	5	5	4	19	5	5	5	2	2
1	3	58	22	4	4	5	4	1	4	15	5	5	5	21	4	5	4	5	3
1	3	17	9	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
1	3	59	25	4	5	3	5	5	3	14	5	5	4	20	4	5	4	2	5
1	3	14	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
1	3	57	23	4	3	4	5	3	4	14	5	5	4	20	5	4	3	4	4
1	3	55	24	5	5	5	2	5	2	12	5	5	2	19	3	5	4	5	2
1	3	49	20	1	5	1	3	5	5	14	4	5	5	15	1	4	3	5	2
1	3	38	20	3	1	3	3	5	5	3	1	1	1	15	2	1	2	5	5
1	3	60	29	5	5	5	5	4	5	6	1	4	1	25	5	5	5	5	5
1	3	57	22	3	5	5	3	2	4	15	5	5	5	20	4	5	2	5	4
1	3	66	26	5	5	5	5	1	5	15	5	5	5	25	5	5	5	5	5
1	3	56	21	4	4	4	4	1	4	15	5	5	5	20	5	5	5	4	1
1	3	30	12	2	1	2	1	4	2	10	1	4	5	8	1	1	1	1	4
1	3	41	15	4	5	1	1	1	3	12	3	4	5	14	1	3	3	5	2
1	3	14	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1
1	3	19	8	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	7	1	2	2	1	1
1	3	21	10	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	8	1	4	1	1	1
1	3	20	9	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	8	2	2	1	2	1
1	3	24	11	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	10	1	1	3	2	3
1	3	63	28	5	5	5	5	3	5	10	5	1	4	25	5	5	5	5	5
1	3	63	24	4	4	4	5	2	5	15	5	5	5	24	5	5	5	4	5
1	3	43	15	3	2	3	2	1	4	14	5	5	4	14	2	3	3	1	5
1	3	33	17	3	3	2	3	4	2	3	1	1	1	13	1	3	4	3	2
2	3	49	21	1	4	5	1	5	5	12	4	3	5	16	2	5	5	2	2
2	3	40	18	2	4	1	5	5	1	9	3	3	3	13	4	2	2	2	3
2	3	47	22	5	4	1	5	2	5	5	3	1	1	20	2	5	5	4	4
2	3	41	21	4	3	2	2	5	5	4	1	2	1	16	5	2	4	3	2
2	3	35	16	3	4	2	1	1	5	4	2	1	1	15	4	2	3	4	2
2	4	20	10	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	7	1	1	1	3	1
2	4	43	18	5	4	5	2	1	1	8	2	1	5	17	5	5	4	2	1
2	4	49	19	5	2	1	4	4	3	15	5	5	5	15	3	5	1	3	3
2	4	48	19	5	2	5	1	5	1	15	5	5	5	14	5	2	1	1	5
2	4	37	16	4	2	1	5	1	3	6	4	1	1	15	4	4	2	2	3

2	4	49	21	3	5	3	2	3	5	10	5	3	2	18	5	1	3	5	4
2	4	54	27	5	4	5	4	5	4	5	1	1	3	22	5	2	5	5	5
2	4	55	26	5	4	5	3	5	4	13	5	4	4	16	4	1	5	3	3
2	4	40	21	3	3	4	3	5	3	3	1	1	1	16	3	4	1	3	5
2	4	43	18	4	3	1	2	4	4	8	3	1	4	17	5	1	5	5	1
2	4	44	15	1	2	4	2	1	5	15	5	5	5	14	4	5	1	3	1
2	4	51	21	5	1	5	4	1	5	15	5	5	5	15	5	3	3	2	2
2	4	45	12	3	4	2	1	1	1	15	5	5	5	18	2	5	4	2	5
2	4	48	15	4	2	4	2	2	1	15	5	5	5	18	2	5	2	4	5
2	4	35	15	2	3	3	5	1	1	3	1	1	1	17	5	1	3	4	4
2	4	36	20	4	5	4	5	1	1	5	2	2	1	11	1	1	5	1	3
2	4	39	22	3	2	5	5	3	4	6	2	2	2	11	1	4	1	4	1
2	4	35	15	2	1	4	5	2	1	9	4	3	2	11	2	4	2	2	1
2	4	29	11	1	2	3	2	1	2	9	4	1	4	9	1	3	1	3	1
2	4	41	18	3	2	3	5	4	1	10	3	3	4	13	5	1	5	1	1
2	4	49	20	1	1	4	4	5	5	11	2	4	5	18	5	4	4	3	2
2	4	48	24	5	3	4	4	5	3	8	3	4	1	16	5	1	4	4	2
2	4	37	13	1	1	4	3	2	2	7	1	3	3	17	5	5	5	1	1
2	4	48	25	2	5	5	5	5	3	13	4	5	4	10	2	2	2	2	2
2	4	38	20	4	4	4	2	1	5	7	2	2	3	11	2	1	4	1	3
2	4	51	20	4	5	3	2	3	3	11	1	5	5	20	5	5	5	2	3
2	4	44	18	5	4	3	3	1	2	11	2	4	5	15	3	2	4	5	1
2	4	41	16	1	2	3	4	4	2	11	2	5	4	14	2	2	4	1	5
2	4	48	22	4	5	3	4	5	1	10	4	3	3	16	5	3	2	5	1
2	4	42	20	5	1	4	5	1	4	7	3	1	3	15	1	3	1	5	5
2	2	31	13	3	3	1	2	3	1	10	1	4	5	8	1	2	2	1	2
2	2	36	19	3	3	4	4	4	1	9	3	2	4	8	1	2	2	1	2
2	2	34	14	4	2	4	1	1	2	12	2	5	5	8	1	2	2	1	2
2	2	31	16	5	1	2	2	1	5	7	2	4	1	8	1	2	2	1	2
2	2	33	13	1	4	2	3	1	2	8	4	1	3	12	1	4	2	3	2
2	2	42	17	5	2	2	5	2	1	10	4	3	3	15	5	2	2	5	1
2	2	41	18	3	4	4	3	1	3	6	1	1	4	17	3	4	4	3	3
2	2	33	13	3	3	2	1	1	3	8	2	3	3	12	3	3	2	1	3
2	2	48	19	2	5	4	2	3	3	13	5	5	3	16	2	5	4	2	3
2	2	45	17	3	3	3	2	2	4	13	4	4	5	15	3	3	3	2	4
2	2	49	20	5	4	3	2	1	5	10	2	3	5	19	5	4	3	2	5
1	2	52	21	5	3	4	2	4	3	14	4	5	5	17	5	3	4	2	3
1	2	45	20	3	5	1	2	5	4	10	5	2	3	15	3	5	1	2	4
1	2	36	17	2	3	4	2	5	1	7	4	1	2	12	2	3	4	2	1

1	2	36	16	2	2	4	5	2	1	6	1	4	1	14	2	2	4	5	1
1	2	54	23	3	3	3	5	5	4	13	5	3	5	18	3	3	3	5	4
1	2	34	11	1	1	4	2	1	2	13	4	5	4	10	1	1	4	2	2
1	2	40	16	3	2	4	3	3	1	11	4	2	5	13	3	2	4	3	1
1	2	27	11	5	1	2	1	1	1	6	1	2	3	10	5	1	2	1	1
1	2	44	21	4	5	2	1	4	5	6	2	2	2	17	4	5	2	1	5
1	2	50	21	3	1	3	5	5	4	13	3	5	5	16	3	1	3	5	4
1	2	35	14	3	4	2	1	1	3	8	5	2	1	13	3	4	2	1	3
1	2	35	16	3	1	2	2	3	5	6	1	3	2	13	3	1	2	2	5
1	2	50	23	4	5	2	2	5	5	9	2	3	4	18	4	5	2	2	5
1	2	39	17	1	2	3	5	5	1	10	4	4	2	12	1	2	3	5	1
1	2	39	17	1	2	3	1	5	5	10	1	4	5	12	1	2	3	1	5
1	2	45	20	3	5	5	1	4	2	9	4	3	2	16	3	5	5	1	2
1	2	58	25	4	4	5	5	2	5	10	4	1	5	23	4	4	5	5	5
1	2	36	14	1	1	3	3	1	5	9	3	4	2	13	1	1	3	3	5
1	2	42	18	5	5	1	2	1	4	7	2	2	3	17	5	5	1	2	4
1	2	34	15	5	1	4	1	1	3	5	2	2	1	14	5	1	4	1	3
1	2	45	20	5	5	3	2	2	3	7	5	1	1	18	5	5	3	2	3
1	2	47	23	4	3	2	5	5	4	6	2	2	2	18	4	3	2	5	4
1	2	43	18	2	1	5	4	4	2	11	4	4	3	14	2	1	5	4	2
1	2	45	19	4	4	4	3	1	3	8	2	5	1	18	4	4	4	3	3
1	2	34	15	1	2	4	1	2	5	6	2	3	1	13	1	2	4	1	5
1	2	55	24	5	3	5	3	5	3	12	5	2	5	19	5	3	5	3	3
1	2	50	21	1	4	5	3	4	4	12	5	3	4	17	1	4	5	3	4
1	2	48	20	3	1	3	5	3	5	11	5	4	2	17	3	1	3	5	5
1	2	43	17	4	4	5	2	1	1	10	5	4	1	16	4	4	5	2	1
1	2	43	17	4	3	5	1	3	1	12	3	5	4	14	4	3	5	1	1

PRODUCTIVIDAD	EFICACIA	p15	p16	p17	EFICIENCIA	p18	p19	p20	p21	EFFECTIVIDAD	p22	p23	p24	p25
37	10	2	4	4	13	3	3	3	4	14	2	5	5	2
44	12	3	4	5	17	5	3	5	4	15	3	3	5	4
38	9	2	3	4	16	3	5	3	5	13	3	4	2	4
43	9	5	2	2	18	5	5	4	4	16	4	5	5	2
38	10	4	2	4	13	5	3	2	3	15	4	4	2	5
37	11	3	4	4	12	3	5	2	2	14	3	5	3	3
40	10	3	5	2	15	4	5	4	2	15	4	3	4	4
36	10	3	3	4	15	2	5	5	3	11	2	4	2	3
35	9	2	4	3	13	5	3	2	3	13	3	2	5	3

38	10	4	4	2	15	5	3	4	3	13	2	3	5	3
41	11	4	2	5	14	2	4	3	5	16	5	5	2	4
41	11	2	4	5	13	5	2	4	2	17	4	4	5	4
31	8	3	2	3	12	3	5	2	2	11	2	3	4	2
33	7	2	3	2	12	3	2	2	5	14	2	4	4	4
36	10	3	5	2	15	5	5	2	3	11	4	3	2	2
42	13	5	5	3	16	5	3	3	5	13	5	3	2	3
34	8	3	3	2	10	4	2	2	2	16	5	3	4	4
36	10	5	3	2	11	3	2	2	4	15	4	3	3	5
15	4	2	1	1	6	2	2	1	1	5	1	2	1	1
16	4	2	1	1	5	1	1	2	1	7	2	2	2	1
17	5	2	1	2	7	2	2	1	2	5	2	1	1	1
17	5	1	2	2	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2
14	4	2	1	1	6	2	2	1	1	4	1	1	1	1
17	5	2	2	1	7	2	2	1	2	5	2	1	1	1
20	4	2	1	1	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2
37	10	2	4	4	13	3	3	3	4	14	2	5	5	2
16	3	1	1	1	6	1	2	2	1	7	2	2	1	2
13	3	1	1	1	6	1	2	2	1	4	1	1	1	1
17	4	1	1	2	6	2	2	1	1	7	2	1	2	2
37	10	2	4	4	13	3	3	3	4	14	2	5	5	2
16	4	1	2	1	7	1	2	2	2	5	1	2	1	1
13	4	2	1	1	4	1	1	1	1	5	1	2	1	1
21	6	2	2	2	7	2	2	1	2	8	2	2	2	2
17	4	1	2	1	7	1	2	2	2	6	1	2	1	2
16	5	2	1	2	5	2	1	1	1	6	1	1	2	2
15	4	1	2	1	5	2	1	1	1	6	1	2	1	2
37	10	2	4	4	13	3	3	3	4	14	2	5	5	2
16	4	1	1	2	6	1	1	2	2	6	2	1	1	2
15	5	2	1	2	6	2	1	1	2	4	1	1	1	1
15	4	1	2	1	6	2	1	1	2	5	2	1	1	1
14	4	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	1	2	1
16	5	1	2	2	5	1	1	1	2	6	2	1	1	2
37	10	2	4	4	13	3	3	3	4	14	2	5	5	2
18	5	2	1	2	6	1	1	2	2	7	2	2	1	2
37	10	2	4	4	13	3	3	3	4	14	2	5	5	2
18	4	1	1	2	7	2	2	1	2	7	2	2	1	2
16	4	1	1	2	6	2	2	1	1	6	1	2	1	2
18	4	1	1	2	8	2	2	2	2	6	2	2	1	1

17	5	1	2	2	5	2	1	1	1	7	1	2	2	2
16	5	2	2	1	4	1	1	1	1	7	2	2	1	2
15	5	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2
16	3	1	1	1	8	2	2	2	2	5	1	2	1	1
17	4	2	1	1	6	1	2	1	2	7	2	2	1	2
19	5	2	1	2	7	2	2	2	1	7	1	2	2	2
15	4	1	1	2	6	1	2	2	1	5	2	1	1	1
18	6	2	2	2	6	1	2	1	2	6	1	1	2	2
18	5	2	1	2	6	1	2	2	1	7	2	2	2	1
17	4	1	1	2	6	2	1	2	1	7	1	2	2	2
20	5	2	1	2	7	2	2	1	2	8	2	2	2	2
17	4	1	2	1	5	1	1	1	2	8	2	2	2	2
16	4	2	1	1	7	2	1	2	2	5	2	1	1	1
14	5	2	2	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	2
17	4	2	1	1	6	2	1	1	2	7	2	2	1	2
17	6	2	2	2	7	1	2	2	2	4	1	1	1	1
15	6	2	2	2	5	1	1	2	1	4	1	1	1	1
14	4	1	2	1	6	2	1	2	1	4	1	1	1	1
19	5	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2
19	5	2	1	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	2
17	5	1	2	2	5	1	1	1	2	7	1	2	2	2
19	5	1	2	2	8	2	2	2	2	6	1	2	2	1
15	3	1	1	1	7	1	2	2	2	5	1	1	2	1
16	5	2	1	2	5	1	1	2	1	6	2	1	1	2
15	4	1	2	1	5	1	1	2	1	6	1	1	2	2
18	5	2	1	2	6	2	2	1	1	7	1	2	2	2
17	6	2	2	2	5	1	1	1	2	6	1	1	2	2
18	5	2	1	2	6	1	2	2	1	7	1	2	2	2
16	3	1	1	1	7	2	2	1	2	6	2	2	1	1
18	4	1	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	1	2
17	5	1	2	2	7	2	1	2	2	5	1	1	1	2
15	5	2	1	2	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1
16	5	2	2	1	5	1	1	1	2	6	2	1	2	1
14	3	1	1	1	6	1	1	2	2	5	1	2	1	1
16	4	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1
18	5	1	2	2	6	1	2	1	2	7	2	2	1	2
21	5	2	1	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2
16	6	2	2	2	6	2	2	1	1	4	1	1	1	1
19	6	2	2	2	8	2	2	2	2	5	2	1	1	1

16	4	2	1	1	5	1	1	1	2	7	2	1	2	2
19	4	1	2	1	7	1	2	2	2	8	2	2	2	2
19	5	2	2	1	6	2	2	1	1	8	2	2	2	2
17	4	2	1	1	7	1	2	2	2	6	2	2	1	1
16	4	1	1	2	7	2	1	2	2	5	1	2	1	1
17	5	1	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1
16	5	1	2	2	5	2	1	1	1	6	2	1	1	2
18	4	1	2	1	7	2	2	2	1	7	1	2	2	2
14	4	2	1	1	6	2	1	2	1	4	1	1	1	1
17	5	2	1	2	6	2	1	1	2	6	1	1	2	2
16	5	2	1	2	5	1	1	1	2	6	2	1	1	2
16	4	2	1	1	7	1	2	2	2	5	1	2	1	1
18	4	1	1	2	7	1	2	2	2	7	2	2	1	2
16	4	2	1	1	6	2	1	1	2	6	2	1	1	2
19	5	2	1	2	8	2	2	2	2	6	1	2	2	1
18	4	2	1	1	8	2	2	2	2	6	2	1	1	2
16	4	1	2	1	6	1	1	2	2	6	2	2	1	1
18	6	2	2	2	6	1	2	2	1	6	2	1	1	2
15	3	1	1	1	5	1	1	2	1	7	2	2	1	2
16	3	1	1	1	7	2	2	2	1	6	1	2	2	1
18	4	2	1	1	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2
18	6	2	2	2	5	2	1	1	1	7	2	2	1	2
17	4	2	1	1	8	2	2	2	2	5	2	1	1	1
17	5	2	1	2	7	2	2	1	2	5	2	1	1	1
17	6	2	2	2	5	1	2	1	1	6	1	1	2	2
17	4	1	2	1	6	1	1	2	2	7	2	2	1	2
15	4	2	1	1	7	2	2	1	2	4	1	1	1	1
19	5	2	1	2	7	1	2	2	2	7	2	1	2	2
16	4	2	1	1	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2
18	3	1	1	1	7	1	2	2	2	8	2	2	2	2
18	5	1	2	2	6	1	1	2	2	7	2	2	1	2
16	5	2	2	1	5	1	1	2	1	6	2	2	1	1
14	4	1	1	2	4	1	1	1	1	6	2	1	1	2
18	4	2	1	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1
16	5	2	2	1	6	1	2	2	1	5	2	1	1	1
18	4	2	1	1	7	1	2	2	2	7	1	2	2	2
16	3	1	1	1	6	2	1	1	2	7	2	1	2	2
18	4	1	1	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2
16	4	1	1	2	6	2	2	1	1	6	2	1	1	2

21	6	2	2	2	8	2	2	2	2	7	1	2	2	2
16	6	2	2	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2
14	5	1	2	2	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1
17	5	2	1	2	5	1	1	2	1	7	2	2	1	2
17	5	1	2	2	5	2	1	1	1	7	1	2	2	2
17	4	2	1	1	8	2	2	2	2	5	1	1	1	2
16	5	2	1	2	6	2	1	1	2	5	2	1	1	1
17	5	1	2	2	5	1	2	1	1	7	2	2	1	2
16	4	2	1	1	6	1	2	2	1	6	2	1	2	1
15	6	2	2	2	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1
16	5	2	1	2	5	1	1	1	2	6	2	1	2	1
20	6	2	2	2	7	1	2	2	2	7	2	2	1	2
15	4	1	1	2	5	1	2	1	1	6	1	1	2	2
17	6	2	2	2	5	1	1	1	2	6	2	1	2	1