

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y
SALUD OCUPACIONAL



ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
PARA UNA EMPRESA DE CHICLAYO 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD
OCUPACIONAL

AUTORES

Br. Benites Córdova, Mario Fernando

<https://orcid.org/0009-0007-0765-5543>

Br. Zelada Chirinos, Adriano Enrique

<https://orcid.org/0009-0004-3305-3173>

ASESOR

Dr. Vejarano Campos, Martín Desiderio

<https://orcid.org/0000-0001-7738-4928>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Coordinación y dirección estratégica en salud ocupacional

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Martín Desiderio Vejarano Campos con DNI N°18071089, como asesor del trabajo de investigación titulado “EL ESTRÉS ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA PROCOMSAC CHICLAYO 2024”, desarrollado por los egresados Adriano Enrique Zelada Chirinos con DNI N°45778804 y el egresado Mario Fernando Benites Córdoba con DNI N°41649488 del Programa de maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dr. Martín Desiderio Vejarano Campos

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALETA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALETA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Con todo cariño, dedicamos la siguiente tesis a nuestros hijos, quienes han sido una fuente inagotable de inspiración, energía y coraje en cada etapa de este proceso. Su presencia ha iluminado nuestro camino, motivándonos a avanzar y a mejorar constantemente, tanto en la vida personal como la profesional. Este logro representa el amor profundo que compartimos y el compromiso firme que tenemos con su porvenir. También queremos expresar nuestra gratitud a nuestros padres, cuyo respaldo incondicional, fe en nosotros y palabras de aliento han sido fundamentales para afrontar todo tipo de dificultades.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a todos los profesionales de las instituciones en donde laboramos, quienes nos brindaron un valioso respaldo y compartieron generosamente sus saberes y experiencias. Su orientación y dedicación fueron claves en el desarrollo de esta investigación, proporcionándonos herramientas fundamentales para fortalecer nuestra formación y avanzar con éxito en este camino académico. A nuestras familias, les manifestamos nuestro más sincero reconocimiento por su apoyo constante, amor incondicional y confianza. Su aliento permanente fue un sostén crucial que nos motivó a seguir adelante y a alcanzar este importante logro.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Adriano Enrique Zelada Chirinos** con DNI N°45778804 y **Mario Fernando Benites Córdoba** con el DNI N°41649488, egresados del **Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe que se ha seguido estrictamente todos los procedimientos académicos y también administrativos emitidos por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y también la sustentación de la tesis titulado: **“EL ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA PROCOMSAC CHICLAYO 2024”**, que consta de un total de **72 páginas**, conteniendo tablas y figuras, **24 páginas de anexos**.

Dejamos constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaramos, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido de la investigación es **de nuestra exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están debidamente apoyados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya intervenido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los frutos de la investigación.

Del mismo modo, reconocemos que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores

Br. Adriano Enrique Zelada Chirinos

DNI N°45778804

Br. Mario Fernando Benites Córdoba

DNI N°41649488

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	3
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	28
2.1. Enfoque, tipo	28
2.2. Diseño de investigación	28
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	29
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	29
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	29
III. RESULTADOS.....	30
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: ESTRÉS ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	30
TABLA 2: PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	31
TABLA 3: DIMENSIONES DE LA VARIABLE ESTRÉS ORGANIZACIONAL EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	32
TABLA 4: PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	33
TABLA 5: ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	33
TABLA 6: DIMENSIÓN FACTORES PSICOSOCIALES DE VARIABLE ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	34
TABLA 7: DIMENSIÓN ESTRÉS FÍSICO DE VARIABLE ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	35
TABLA 8: DIMENSIÓN ESTRÉS PSICOLÓGICO DE VARIABLE ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	35

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: ESTRÉS ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	30
FIGURA 2: PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	31
FIGURA 3: DIMENSIONES DE LA VARIABLE ESTRÉS ORGANIZACIONAL EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA DE CHICLAYO 2024.....	32

RESUMEN

La investigación presenta como objetivo general determinar la relación existente entre el estrés organizacional y la productividad laboral en una empresa en Chiclayo 2024, para lo cual se empleó una metodología de investigación de tipo básica, explicativa, con un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, con corte transversal y con un alcance correlacional. La población abarcó 191 trabajadores, con una muestra de 128 empleados. Los resultados alcanzados, se determinó que el 64.8% de los empleados mostraron un nivel medio de factores psicosociales, el 41.4% mostró un nivel alto y medio de estrés físico, y el 46.9% presentaron un nivel alto de estrés psicológico. Se halló una asociación negativa moderada entre los factores psicosociales y la productividad ($Rho = -0.588, p < 0.05$), lo que indica que, a mayor presencia de estos factores, menor productividad. Respecto al estrés físico, la relación con la productividad fue negativa y baja ($Rho = -0.386, p < 0.05$), lo que confirma su impacto adverso, aunque en menor grado. En cuanto al estrés psicológico, la asociación negativa fue más fuerte ($Rho = -0.662, p < 0.05$), reflejando un impacto significativo en la productividad. La conclusión, la relación general entre el estrés organizacional y la productividad mostró una asociación negativa alta ($Rho = -0.689, p < 0.05$), lo que evidencia que el aumento del estrés, disminuye la productividad laboral en la empresa.

Palabras clave: estrés organizacional, productividad laboral, estrés físico, estrés psicológico y factores psicosocial.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between organizational stress and employee productivity in a company in Chiclayo, Peru, during 2024. A basic, explanatory, quantitative research methodology with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design was used. The population consisted of 191 employees, with a sample of 128. The results showed that 64.8% of the employees had a moderate level of psychosocial stressors, 41.4% had a high or moderate level of physical stress, and 46.9% had a high level of psychological stress. A moderate negative correlation was found between psychosocial stressors and productivity ($Rho = -0.588, p < 0.05$), indicating that higher levels of these stressors lead to lower productivity. Regarding physical stress, the relationship with productivity was negative and weak ($Rho = -0.386, p < 0.05$), confirming its negative impact, albeit to a lesser extent. Psychological stress showed a stronger negative correlation with productivity ($Rho = -0.662, p < 0.05$), reflecting a significant impact on productivity. In conclusion, the overall relationship between organizational stress and productivity showed a strong negative correlation ($Rho = -0.689, p < 0.05$), demonstrating that increased stress leads to decreased employee productivity in the company.

Keywords: organizational stress, labor productivity, physical stress, psychological stress, and psychosocial factors

I. INTRODUCCIÓN

El estrés en el ambiente organizacional se ha distorsionado en un riesgo de alcance mundial que repercute considerablemente en el bienestar de la salud de los trabajadores y en la empresa. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), el estrés vinculado al trabajo puede afectar negativamente ya sea física y psicológicamente a quienes la sufren. Esta condición nace cuando las exigencias del trabajo se sobren exigen a la capacidad del empleado para confrontarlas debidamente, generando efectos adversos a nivel personal y organizacional. En las últimas décadas, diversas investigaciones internacionales han evidenciado una conexión directa entre elevados niveles de estrés, una baja en la productividad, mayores índices de ausentismo y un deterioro en el ambiente laboral (American Psychological Association, 2023).

El desarrollo tecnológico, la creciente competitividad del mercado y las demandas continuas han incrementado la presión sobre los trabajadores. En escenarios económicos dinámicos, una gestión ineficaz del estrés puede representar pérdidas significativas para las organizaciones. Por esta razón, el estudio del estrés laboral no se abstiene únicamente al campo psicológico, sino que también involucra dimensiones económicas y organizacionales. Entender esta conexión es fundamental para diseñar estrategias que impulsen una productividad sostenible dentro de ambientes laborales saludables. Abordar el estrés dentro del entorno laboral resulta crucial para analizar su efecto sobre el rendimiento de los empleados. Según, Cano-García et al. (2023) subrayan la importancia de promover el bienestar psicológico y aplicar mecanismos eficaces de manejo del estrés en los espacios de trabajo, además de señalar que:

A nivel global, se han llevado a cabo diversas investigaciones sobre el estrés laboral, debido a que los empleados enfrentan múltiples situaciones adversas que pueden desencadenar esta problemática. Cada vez es más evidente la disminución del compromiso de los trabajadores con sus funciones. Actualmente, el estrés viene siendo un obstáculo serio de salud, y tanto la OMS como la OIT han reconocido su impacto negativo. En este contexto, resulta fundamental que las organizaciones adopten medidas para implementar estrategias orientadas al cuidado integral de sus colaboradores, con el fin de fomentar su bienestar y su calidad de vida, aspectos que inciden directamente en su desempeño en el trabajo (Salazar et al., 2023).

El ámbito peruano, el boletín *El Peruano* (2023) comunico sobre el estrés laboral se ha transformado en una situación común en diversos ambientes del área laboral, y en

casos más graves, puede convertir en “Burnout” que es un síndrome. Esta condición se distingue por un agotamiento persistente que afecta el bienestar emocional, físico y psicológico del trabajador, por lo que su atención temprana es esencial para reducir sus efectos negativos. De acuerdo con datos estadísticos, 7 de cada 10 empleados han experimentado este síndrome en el último año. La sobrecarga laboral no solo ha incrementado los niveles de estrés y ansiedad, sino que también ha ocasionado que el 23 % de los afectados presente síntomas depresivos, el 30 % incurra en errores con mayor frecuencia y el 25 % considere renunciar a su puesto de trabajo.

En los últimos años, se ha evidenciado que el estrés laboral repercute de manera significativa el desempeño en cuanto lo individual y organizacional, como en el sector público y privado. En el plano personal, este tipo de estrés puede dar lugar a trastornos como depresión, ansiedad, angustia, así como a síntomas físicos, incluyendo cefaleas, problemas cardiovasculares, tensión nerviosa y mayor propensión a sufrir accidentes. Desde la perspectiva empresarial, sus efectos se reflejan en una disminución en la calidad y cantidad del trabajo realizado, así como en el incremento del ausentismo, la rotación del personal, las quejas, la insatisfacción laboral y un aumento en las reclamaciones y conflictos laborales, como huelgas (Lizardo, 2022). En este marco, el estudio tiene como fin determinar cómo influye el estrés organizacional en la productividad en la empresa ubicada en Chiclayo durante el año 2024.

Asimismo, en la empresa industrial en Chiclayo se ha logrado distinguir la baja productividad en el personal a causa a la falta de experiencia y de preparación ya que la gran parte no se encuentran capacitados o tienen la destreza requerida para los puestos de trabajo más la falta de un plan de entrenamiento y el poco tiempo de capacitación genera que el personal motive a realizar un trabajo deficiente. Esto produce falta de eficiencia y derroche de recursos empleados para la producción en sus áreas de trabajo, ocasionando también la alta rotación de personal ya que no se sienten a gusto en el puesto de trabajo debido a las altas exigencias. Habiendo expuesto las problemáticas que afecta a la empresa industrial, se puede llegar a un pronóstico en que su personal no podrá ejercer su trabajo con eficiencia afectando la productividad de la empresa ya que sus trabajadores no estarán en un nivel óptimo, pudiendo ingresar a un cuadro más severo de estrés laboral y afectando sus roles. Por tal, es importante que la empresa erradique las amenazas implementando estrategias para mejorar el bienestar laboral y poder rendir eficientemente.

A partir de la situación problemática planteada y sustentada por diversas investigaciones tanto nacionales como internacionales, se expresa la pregunta de estudio general: ¿Cuál es la relación existente entre el estrés organizacional y la productividad laboral en una empresa en Chiclayo durante el año 2024? De esta cuestión central se formulan las específicas: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la productividad laboral en una empresa de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación existente entre el estrés físico y la productividad laboral en la empresa en Chiclayo? Y ¿Cuál es la relación existente entre estrés psicológico con la productividad laboral en una empresa de Chiclayo?

Además, esta investigación sustenta su justificación que abordará información con aporte para el beneficio de la población laboral expuesta al estrés laboral, proveniente del trabajo y estará beneficiando a la salud ambiental de la industria. Esta información ayudara a reducir el estrés a causa del trabajo y a incrementar la productividad de la fuerza laboral. Todo está vinculado importantemente con el objetivo del “desarrollo sostenible”, que son la salud y el bienestar y trabajo digno de crecimiento económico para dar marcha a un desarrollo sostenible.

El desarrollo de esta investigación permitirá abordar las implicancias prácticas relacionadas con la guía del estrés laboral, ya que proporcionará a la organización información valiosa para diseñar e implementar estrategias que reduzcan el efecto del estrés en sus empleados, neutralizando la disminución en la productividad. Además, la investigación posee un valor teórico significativo, pues contribuye al fortalecimiento del conocimiento sobre la aplicación de estrategias efectivas para el manejo del estrés y su relación en la productividad organizacional, fundamentándose en teorías y modelos reconocidos en la materia. En particular, el Modelo Demanda-Control por Karasek (1979) manifiesta que el estrés en el ambiente organizacional nace cuando las exigencias de su trabajo son excesivas y el trabajador dispone de un dominio limitado sobre sus actividades, lo que repercute negativamente en su desempeño y productividad.

En cuanto a la justificación metodológica, esta investigación ofrece instrumentos validados por expertos y con alta fiabilidad para medir el estrés laboral, facilitando así futuras investigaciones sobre productividad laboral. Además, cuenta con un respaldo teórico que permite obtener resultados precisos, los cuales podrán ser utilizados en estudios posteriores, contribuyendo a la continuidad y desarrollo de la temática de interés. En este contexto, es fundamental establecer la intención central del estudio que es determinar la relación existente entre el estrés organizacional y la productividad laboral

en una empresa ubicada en Chiclayo durante el año 2024. A partir de ello, se plantean como objetivos específicos lo siguiente: determinar la relación existente entre los factores psicosociales y la productividad laboral; determinar la vinculación entre la dimensión de estrés físico y la productividad; y determinar la relación existente entre el estrés psicológico y la productividad laboral en una empresa de Chiclayo 2024.

A partir del análisis realizado sobre las variables estudiadas, se plantea lo siguiente para la hipótesis general, existe una relación significativa entre el estrés organizacional y la productividad laboral en una empresa de la ciudad de Chiclayo durante el año 2024. Así mismo, se proponen las siguientes hipótesis específicas: existe una relación significativa entre los factores psicosociales y la productividad laboral; entre el estrés físico y la productividad laboral; y entre el estrés psicológico y la productividad laboral, todas ellas en el contexto de una empresa ubicada en Chiclayo en el año 2024. La investigación ha considerado estudios previos desde la perspectiva internacional, tales como:

Báez y Kwan (2024) llevaron a cabo un estudio titulado *“Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay”*, cuyo propósito fue examinar la relación del estrés en la productividad dentro de una empresa del sector consultoría. La investigación se enmarcó dentro de un enfoque numérico y empleo un diseño no experimental, de tipo transversal, con alcance descriptivo y explicativo. La muestra se conformó por 21 empleados, quienes respondieron un cuestionario compuesto por 24 ítems, aplicado por muestreo por conveniencia en el año 2024. Lo más relevante de la investigación fue que se observó que el 53 % de los participantes reportó una disminución en su concentración y motivación, mientras que el 52 % manifestó alteraciones en el sueño y un porcentaje similar indicó no haber percibido variaciones en su desempeño laboral. Estos resultados reflejan distintas formas en que los trabajadores experimentan el estrés. Las principales fuentes identificadas incluyeron la presión por entregar los trabajos en los tiempos requeridos, los plazos ajustados, así como la carencia de materiales y de empatía por parte de la empresa. Concluyendo que la organización tiene un rol determinante en la procreación del estrés como en sus consecuencias.

Castro y Toapanta (2023) llevaron a cabo la investigación titulada *“El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ambato Ltda. en las agencias de la provincia de Cotopaxi”*. El objetivo fue examinar cómo se asocian el estrés con la productividad dentro de dicha cooperativa. La investigación se

desenvolvió en una óptica cuantitativa y un diseño descriptivo, correlacional, de campo y documental. En cuanto a la recopilación de la data, se empleó una encuesta de 24 preguntas a 47 colaboradores, combinando además fuentes bibliográficas con observación directa. Se utilizó el Rho, arrojando un valor de R igual a 0,454 y una significancia de 0,001, lo que significa una relación positiva media. Esto demuestra que altos niveles de estrés pueden incidir de forma negativa en el rendimiento. En conclusión, la investigación demostró una relación significativa del estrés organizacional y la productividad.

Dolores et al. (2023) realizaron un estudio titulado “*Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio*”, con la finalidad de observar la correlación entre el estrés y el rendimiento en una empresa ubicada en Tierra Blanca. Se planteó un procesamiento cuantitativo basada en un patrón de regresión lineal, complementado con un estudio de varianza para identificar la importancia estadística de los resultados. La muestra se conformó por empleados de una MiPyme representativa. Los hallazgos revelaron una relación lineal positiva, indicando que niveles más altos de estrés están asociados con un mayor impacto en el desempeño laboral. Los resultados respaldaron la hipótesis inicial, indicado que repercute el estrés en la conducta organizacional. Se concluyó que la gestión del estrés es fundamental para aumentar el rendimiento.

Morales y Ronquillo (2021) realizaron un estudio sobre la caracterización del estrés y como impacto en el rendimiento en la industria maquiladora de Reynosa, con el fin de examinar cómo el estrés influye en el rendimiento dentro de una maquiladora de la región. Se utilizó una perspectiva numérica, con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional-causal. Se usó un cuestionario de 25 ítems a trabajadores de una empresa internacional de acumuladores, seleccionados aleatoriamente. La compilación de datos se realizó en el lugar de trabajo, lo cual permitió identificar factores organizacionales generadores de estrés. El análisis estadístico evidenció diferencias significativas en productividad entre trabajadores con distintos niveles de estrés. Se observó que el aumento del estrés reduce el rendimiento laboral, demostrando una relación directa con la eficiencia ($p < 0.05$). En conclusión, el estrés se considera un factor clave que impacta la productividad organizacional.

Buitrago et al. (2021) llevaron a cabo un estudio donde se hizo una revisión de las causas, consecuencias y estrategias de prevención, el cual aborda el estrés organizacional como un factor que impacta tanto el estado físico como psicológico de los empleados. La investigación utilizó una metodología cualitativa basada en revisión documental. Se exploraron causas, efectos y medidas preventivas del estrés en el ámbito laboral,

analizando 5,554 documentos provenientes de bases de datos como SciELO, ProQuest, Elsevier y Redalyc, excluyendo estudios relacionados con el burnout. La información fue clasificada cuidadosamente según su pertinencia temática. Los hallazgos señalan que el estrés se propicia por los altos requerimientos del trabajo que superan sus limitaciones, generando efectos desfavorables en la salud y el rendimiento. El estudio concluye que integrar la prevención del estrés en la cultura organizacional es fundamental para el bienestar y el desempeño laboral. Así también desde el punto de vista nacional, tales como:

Cunyas y Ñaupari (2021) realizaron un estudio sobre como el estrés organizacional afecta en el rendimiento de los empleados de la municipalidad de Huancayo, con la finalidad de analizar la influencia entre ambas variables en dicha entidad pública. Se utilizó una perspectiva numérica, con diseño no experimental y de tipo transversal. Se aplicó la metodología hipotético-deductivo y se empleó la técnica de la encuesta. La muestra estuvo compuesta por 73 trabajadores, seleccionados de una población total de 499. Para medir el estrés y la productividad, se utilizaron cuestionarios con 20 ítems por variable, y el análisis de datos con software SPSS. El 44.67 % de los encuestados presentó niveles medio-altos de estrés. Se halló una influencia con relevancia entre las variables ($r_s = 0.752$; $p < 0.05$), evidenciando que el estrés incide directamente en la productividad. Se recomienda incorporar estrategias para controlar el estrés como parte de la gestión organizacional.

Rojas (2023) realizó un estudio titulado “*Estrés laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón*”, con la finalidad de examinar la repercusión del estrés en la productividad durante el año 2022. El análisis se llevó a cabo bajo una óptica cuantitativa, con diseño descriptivo, de tipo básica y explicativa. De una población de 219 trabajadores, se seleccionó una muestra de 140, a quienes se les aplicaron encuestas. Los resultados mostraron que el 42.9 % no considera tener un buen desempeño, el 49.3 % siente afectación emocional por su jornada laboral y el 90.7 % no está satisfecho con su puesto. Además, el 85 % no toma iniciativa y el 90.7 % no se considera proactivo. El análisis mediante la prueba Rho arrojó una correlación negativa moderada de -0.502, con un nivel de relevancia de $p = 0.00$, lo que confirma una influencia relevante. Se concluye que el estrés afecta rotundamente en la productividad.

Montenegro et al. (2023) llevaron a cabo una investigación que determinar como el estrés y rendimiento laboral en los profesionales de salud en el departamento de san Martín, Perú”, cuyo objetivo fue estudiar la influencia entre el estrés y la productividad

en el Hospital II Tarapoto – EsSalud. Se aplicó una perspectiva básica, con perspectiva numérica y nivel descriptivo-correlacional, bajo un diseño no experimental. En la muestra participaron 150 enfermeros seleccionados por conveniencia. Se utilizaron encuestas con instrumentos confiables ($\alpha = 0.902$ y 0.760). Los resultados evidenciaron que el estrés afecta la concentración, salud y productividad, y que incrementa los errores laborales. El análisis estadístico reportó un p-valor de 0.000, confirmando la significancia de la relación. El Rho fue de 0.402^{**} , demostrando una correlación positiva moderada. Se concluye que el estrés afecta importantemente en el rendimiento de los profesionales.

Otero (2022) realizó una investigación que busca medir el nivel de estrés asociado a los factores organizacionales del personal en la empresa de seguridad privada en Lima, con el objetivo de demostrar cómo se asocia el estrés laboral con distintos factores laborales. El estudio siguió una óptica numérica, con diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra incluyó a 541 trabajadores, a quienes se aplicaron encuestas estructuradas. Los resultados demostraron que existe una asociación relevante entre estas condiciones y los niveles de estrés, siendo más elevados en contextos con contratos inestables y escasos beneficios. El análisis estadístico confirmó dicha asociación. Se concluye que las condiciones en el ambiente laboral influyen directamente en la aparición del estrés en el personal de seguridad.

Salas et al. (2021) desarrollaron en su estudio sobre el estrés laboral y su asociación con el clima organizacional en docentes peruanos, cuyo fin fue analizar cómo se relacionan ambas variables en profesionales de la educación. Se aplicó una perspectiva numérica, con un diseño descriptivo y correlacional. La muestra se conformó de 140 docentes, a quienes se les aplicaron “el Maslach Burnout Inventory y la Escala de Clima Organizacional”. El estudio se realizó a través de la Rho, con una diferencia de error del 5 %. Los resultados indicaron que el 80.7 % manifestó un nivel medio de estrés, mientras que el 78.6 % demostró un alto nivel de clima organizacional. Se halló una correlación negativa significativa, lo que sugiere que un ambiente organizacional favorable reduce los niveles de estrés. También se observó la relación entre el estrés, el agotamiento emocional y la despersonalización. Se concluye que fortalecer el clima organizacional es clave para disminuir el estrés en docentes. Complementando con investigaciones locales, tales como:

Fuentes y Solano (2022) en su estudio sobre el estrés laboral y el rendimiento en los profesionales de la clínica ocupacional en la provincia de Chiclayo, cuyo fin fue analizar cómo el estrés organizacional afecta en el rendimiento en la clínica durante 2021. El estudio utilizó método numérico, diseño descriptivo y corte transversal. La muestra se

conformó por 80 colaboradores. Se empleó dos cuestionarios, uno con 31 preguntas sobre estrés y otro con 20 preguntas sobre productividad. Los datos fueron analizados con “Excel y SPSS V25”. El 51.2 % presentó niveles medios de estrés y el 31.3 % una productividad aceptable. El Rho fue 0.079, indicando una relación no relevante entre estrés y productividad, así como entre sus dimensiones. Los resultados sugieren que ambas variables actúan de manera independiente, concluyendo que el estrés no afecta notablemente la productividad en este contexto.

Rentería, E. (2021) llevó a cabo un estudio como está asociada el estrés en el rendimiento del personal de la financiera caja Sipán de Chiclayo, con el propósito de evaluar si el estrés afecta el desempeño en esta entidad financiera. La investigación tuvo un método numérico y diseño descriptivo, con una muestra censal de 42 empleados. Se usaron cuestionarios para medir estrés y rendimiento laboral, analizando también las relaciones entre sus dimensiones. Los hallazgos indicaron que no afecta significativamente entre el estrés y desempeño, porque algunos empleados con niveles altos de estrés mantuvieron un rendimiento estable. Se sugirió que la presión y las evaluaciones frecuentes podrían neutralizar los efectos negativos del estrés. No se encontraron diferencias relevantes según factores sociodemográficos. Se concluyó que, el estrés no afecta significativamente el rendimiento.

Santamaría, E. (2021) realizó un estudio sobre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de Chiclayo, con el fin de analizar la influencia entre estrés y desempeño en enfermeros del Hospital Las Mercedes. El enfoque fue numérico, no experimental, correlacional y transversal, con una prueba censal de 52 profesionales. Se aplicó una encuesta estructurada para recopilar datos. El 52 % presentó estrés medio y el 35 % estrés alto, mientras que el desempeño fue mayormente regular. El análisis mediante Rho mostró un factor de -0.450 ($p < 0.05$), evidenciando una conexión inversa moderada. El estrés impactó negativamente en compromiso, calidad, responsabilidad y trabajo en equipo. Se concluyó que, a mayor estrés, menor desempeño, recomendando estrategias para su reducción.

Huamán, S. (2024) llevó a cabo el análisis del estrés y su asociación con el rendimiento laboral con el personal del área comercial de una empresa de King Kong, con la finalidad de identificar la conexión entre estrés y rendimiento en asesores comerciales. La investigación usó un método numérico, diseño asociado y corte transversal, con una población de 250 asesores mediante muestreo por conveniencia. Se aplicaron cuestionarios JCQ de Karasek y Puma (2017) y se empleó Rho para el estudio. Se encontró

una asociación positiva moderada ($r = 0.417$, $p < 0.05$), indicando que un mayor estrés se relaciona con un mejor rendimiento. Esto se atribuye a la capacidad de adaptación de los asesores frente a la presión. El estudio concluye que, en ciertos contextos, el estrés controlado puede funcionar como un factor motivador.

Rafael, L. (2022) realizó una investigación en el personal administrativo del hospital de las mercedes en como el estrés afecta en su rendimiento laboral, Chiclayo, cuyo fin fue identificar la influencia entre estrés y desempeño en el personal administrativo. El método fue numérico, descriptivo con diseño transversal. La prueba se conformó por 68 profesionales de una población de 83. Se aplicaron los cuestionarios “OIT-OMS de Ivancevich y Matteson” para estrés y el de Martha Alles para desempeño. El 54.4 % mostró niveles altos de estrés y el 36.8 % desempeño medio. Se encontró una correlación negativa fuerte ($r = -0.875$, $p = 0.001$), con un 76.6 % de la variabilidad del desempeño explicada por el estrés ($R^2 = 0.766$). Se concluyó que el estrés disminuye la productividad administrativa, recomendando estrategias como redistribución de tareas, capacitación y apoyo psicológico para mejorar el bienestar laboral.

Para comenzar con las bases teóricas, Bada et al. (2020) conceptualizan el estrés organizacional como un problema que impacta física y psicológicamente, manifestándose como un agotamiento anímico, tergiversar y una reducción de la realización personal, afectando la salud personal. Por su parte, Montenegro et al. (2023) describen el estrés organizacional como una reacción física y emocional ante situaciones laborales tensas, la cual puede perjudicar el desempeño al reducir la concentración y productividad, incrementar errores y afectar el bienestar general del trabajador. Según Morales y Ronquillo (2021), el estrés se origina cuando las exigencias relacionadas al trabajo superan las competencias, recursos del trabajador. También ocurre cuando las capacidades intelectuales y experiencia de los trabajadores no son proporcionales con las expectativas establecidas por la organización.

El estrés organizacional se define por ciertas características importantes. Selye (1956) lo describe como una respuesta general del organismo ante cualquier tipo de exigencia. En el ámbito laboral, el estrés surge como una afectación fisiológica y emocional frente a demandas que exceden la capacidad de la persona para manejarlas. Por otro lado, Karasek (1979) formulo “el modelo Demandas-Control”, lo que se traduce en que el estrés aumenta ya que las exigencias del trabajo con elevadas y el trabajador tiene poco control de sus tareas. Esta combinación es fundamental para entender el estrés en el trabajo. El estrés para esta investigación representa un tema relevante para la gestión de

las organizaciones, por motivo que los efectos negativos sobre la salud del personal y en el desempeño de sus organizaciones. Según Pfeffer (2010), el estrés en el trabajo genera un impacto económico considerable, ya que las empresas deben afrontar costos asociados a la reducción del rendimiento, incremento de las faltas y la rotación del personal, además de gastos vinculados a la atención médica y compensaciones por enfermedades relacionadas con el trabajo.

De acuerdo con lo planteado, se confirma la presencia de diversas dimensiones relacionadas con el estrés organizacional. Según Rojas (2023), estas dimensiones incluyen: factores psicosociales, que comprenden la interacción entre el trabajo, el ambiente, las circunstancias empresariales, el agrado laboral, así como las habilidades, necesidades y entorno personal de los trabajadores, afectando su salud, productividad y bienestar laboral; estrés físico, que es la reacción corporal frente a situaciones estresantes, impactando la salud física; y por último el estrés psicológico, que involucra la respuesta emocional y mental, vinculada a cambios en la frecuencia cardíaca y fatiga mental, generando condiciones laborales difíciles o complejas para los trabajadores.

El estrés psicológico es un acontecimiento que perjudica a millones de personas a nivel global; Lazarus y Folkman (1984) acciones que representan la relación entre el individuo y su medio, siendo esta situación amenazante en vistas a los recursos disponibles. Esta evaluación puede provocar diferentes caminos emocionales y fisiológicos que deterioran tanto en lo mental como físicamente. Esta teoría del estrés se centra en la importancia de la evaluación cognitiva; no solo el estresor es importante, sino también la tablilla en que se lo percibe y se lo enfrenta. De aquí que la resiliencia y la gestión del estrés en la vida cotidiana ocupen un papel relevante en su teoría.

De igual manera, la investigación de Selye (1976) también puede añadirse ya que se computa un adecuado concepto del estrés centrado en el “síndrome general de adaptación”, que es precisamente el modelo que tratará de explicar cómo el organismo responde ante la situación de estrés en tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. De acuerdo a lo que propone Selye, el estrés mantenido puede ser originador de enfermedades físicas debido al desgaste del organismo mediante el estrés prolongado. Este enfoque biológico encaja perfectamente con la visión psicológica sostenida por Lazarus y Folkman, dando cuenta de la conexión entre salud física y la salud mental.

Recientes estudios, como los llevados a cabo por McEwen (2006), han ampliado y ampliado el concepto de estrés al estudiar su impacto en el cerebro. McEwen propone el término de "estrés tóxico", el cual es el resultado de la exposición a los estresores

durante períodos prolongados, produciendo alteraciones en la función cerebral y aumentando la vulnerabilidad para desarrollar trastornos como la ansiedad o la depresión. Esta base neurobiológica resalta la importancia de tratar el estrés desde todas sus aristas y un enfoque que combine psicología y biología. La obra de McEwen se añade a la discusión sobre la necesidad de crear espacios de apoyo para reducir en su caso situaciones de estrés y fomentar la salud mental.

Finalmente, la pesquisa de Cohen y Janicki-Deverts (2012) recalca la importancia del estrés en el campo de salud, puesto que el estrés crónico no alcanza su dimensión personal sino también a la multiplicidad social y económica, y sostienen la necesidad de articular políticas en salud que engloben los factores estresantes de la vida de las personas, ya que el estrés se convierte en un asunto que ya no queda en el plano de lo individual sino debe recibir el tratamiento de parte de las instituciones y de las comunidades. Concebir el estrés psicológico en esta dimensión más amplia puede contribuir a consolidar intervenciones más inclusivas.

El estrés físico se manifiesta como lo físico que lleva al cuerpo a responder ante las exigencias que exceden su capacidad de adaptación. Selye (1976) explicó dicho proceso como el "síndrome general de la adaptación" a través de un proceso fisiológico, componen principalmente alarmas, resistencia y agotamiento para un estresor. Cannon (1932) aplica el concepto de homeostasis e indica la importancia del sistema nervioso simpático como el que mantiene la estabilidad del sistema interno cuando las demandas fisiológicas consiguen una perturbación, la cual puede ser producida por la falta de sueño y una mala alimentación, la producción excesiva de ejercicio como una respuesta patológica o enfermedades, provocando así que el sistema fisiológico incorporando los mecanismos de adaptación internos se vea sobrecargado y repercutiendo negativamente en la salud.

De acuerdo con McEwen (2006), esta exposición al estrés físico puede dar lugar a un estado denominado "estrés tóxico", que puede influir en la función del cerebro y producir problemas físicos. En este sentido, la fisiología del ejercicio puede tener un papel positivo en la normalización del sistema nervioso autónomo y en regular los niveles de cortisol, ACTH y opiáceos endógenos. Aportando a la exposición física, Wolf (s.f.) expone los conceptos de estado activo, estado dinámico y estado de defensa, que conciernen a un proceso donde se establece una adaptación a las exigencias. Por lo tanto, entender cómo el cuerpo reacciona ante estas exigencias sería importante para desarrollar

estrategias de control que impidan una condición de deterioro físico y promuevan la recuperación.

El estrés físico no sólo demuestra su efectividad en el corto plazo, sino que también puede tener consecuencias a largo plazo. Tal y como dicen Briasoulis et al. (s.f.) toda persona que manifieste un nivel alto de estrés puede manifestar en gran probabilidad de padecer de enfermedades cardíacas; sin embargo, Martínez (2020) añade que el estrés se convierte en la respuesta indefinida del organismo y surge sólo ante situaciones que suponen un reto. Con respecto a la prevención, se señala que se deberá mantener un equilibrio entre la actividad y el descanso, asegurándose, por supuesto, de una nutrición adecuada.

Cabe destacar que la respuesta ante la situación estresante puede ser muy diferente para cada persona dependiendo de factores psicológicos y de atavismos personales. Siguiendo a Bensabat (1987), Melgosa (1995), Neidhardt et al. (1989), para prevenir el estrés es de suma importancia el ejercicio, el buen descanso, llevar una alimentación saludable y aprovechar el tiempo libre para tener un contacto con la naturaleza. La adaptación ante la situación estresante puede ser óptima si se activan estrategias fisiológicas y comportamentales permitiendo al organismo mantener su adaptación y funcionalidad ante las demandas del exterior. La fisioterapia puede influir favorablemente ante la respuesta ante la situación estresante mediante el uso de técnicas como masoterapia, electroterapia, hidroterapia y ejercicio físico.

Los factores psicosociales se comprenden como aquellas condiciones circunscritas en el área laboral que pueden llegar afectar el bienestar del personal. Kalimo (1988) y la OIT/OMS (1984) consideran a los factores psicosociales como aquellas disfunciones que existen entre el trabajo realizado, su contexto, el grado de satisfacción y la organización del trabajo, y las capacidades, necesidades y situaciones personales que tiene la persona trabajadora fuera de la organización del trabajo. La salud y el rendimiento laboral dependen, entonces, de las percepciones y experiencias de los individuos en el trabajo. Hay que tomar en cuenta, además, que estos factores pueden tener efectos positivos o efectos negativos sobre la salud física y psicológica.

A través de su teoría del desarrollo psicosocial, Erikson enfatiza la importancia de la dimensión social de cada una de las etapas de la vida humana. A diferencia de Freud, el autor considera que los problemas sociales tienen más peso que la satisfacción de los instintos biológicos y que el desarrollo de la personalidad se extiende a lo largo de toda la vida. Autores como Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (2001) siguen definiendo los factores

psicosociales como condiciones laborales asociadas con la organización, el medio ambiente y la tarea, que pueden favorecer o dificultar, la actividad laboral y la actividad personal.

Los factores psicosociales pueden manifestarse de múltiples formas en el conjunto de la actividad laboral. Vieco y Abello (2014) exponen que esos factores están relacionados con las condiciones del trabajo y la organización del mismo, impactando la salud por medio de las condiciones consideradas tanto psicológicas como fisiológicas y, en este sentido, denominándose normalmente como estrés. Gunnar y Quevedo (2007), por su parte, definen el riesgo psicosocial como las condiciones personales, del trabajo y del entorno extralaboral que, en un momento dado, pueden deparar efectos adversos, tanto para los trabajadores, como para la organización y para los grupos, y producen estrés.

Es prioritario tener en cuenta los factores psicosociales en salud pública. Cohen y Janicki-Deverts (2012) afirman que el estrés crónico no solo afecta a la persona, sino que tiene efectos sociales y económicos, lo que justifica la necesidad de crear políticas de salud que aborden los factores estresantes que rodean al personal. Ruby Alexandra Verano Quitian y Carlos Garavito Ariza (2015) destacan que los agentes psicosociales están asociados con la enfermedad sobre la salud mental, ya que los estudiantes universitarios sufren en diferentes contextos (familiar, social, laboral) de problemas físicos y psicológicos.

Rodríguez y Rivas (2011) en su investigación destacan los siguientes modelos que abordan el estrés organizacional. A continuación, se mencionan los modelos más destacados: Modelo Demanda-Control: según Karasek (1979) desarrolló este modelo en el cual sugiere que el estrés organizacional es la combinación de dos factores: demanda laboral y el control del empleado en su trabajo. Donde el trabajo exigente y falta de control ocasionará mayores niveles de estrés. El “Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa”, Siegrist (1996) donde plantea que el estrés se genera por la existencia de una descompensación del trabajo que se realiza con las recompensas que llega recibir, pudiendo ser económicas, reconocimiento por su labor.

Modelo de los Recursos y Demandas Laborales: Bakker y Demerouti (2007) desarrollaron el modelo donde manifiesta que el estrés organizacional es producto del “desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para enfrentarlas”. El “Modelo Transaccional del Estrés” de Lazarus y Folkman (1984) describen que el estrés es una “transacción entre el individuo y su entorno”. Las personas evalúan si las demandas del entorno superan sus recursos personales y si esto constituye una amenaza a

su bienestar”. Modelo del Burnout: Maslach (1997) destaca en como la exposición habitual al estrés organización nos conlleva al síndrome de burnout, lo cual lo identifica como “el agotamiento emotivo, despersonalización y una reducción en el sentido de logro personal o conocido también como personal quemado”.

Modelo de Apoyo Social de Cohen y Wills (1985) la base de este modelo es que el soporte social en el lugar de trabajo entre empleados y organización, son un factor que ayuda amortiguar al estrés. Dando a entender que la carencia de apoyo incrementa el impacto negativo de las demandas laborales. El “Modelo de Ajuste Persona-Entorno” de Caplan y Harrison (1998) mencionan que el estrés organizacional se origina cuando existe un “desajuste entre las características del trabajo y las capacidades o expectativas del individuo”. Cuando existe un ajuste equilibrado puede reducir el estrés y aumentar el bienestar. El “Modelo de Conservación de Recursos” de Hobfoll (1989) describe que el estrés se origina cuando las personas perciben la pérdida de recursos, o experimentan que sienten que están en riesgo de perder los recursos relevantes como son el tiempo, la energía o el soporte social. Modelo de Activación del Estrés: Warr (1987) destaca que el estrés se inicia con la existencia de una sobrecarga de las exigencias laborales. Aquí se propone la existencia de un nivel de activación óptimo donde el desempeño es mayor, pero cuando se sobrepasa, el estrés y el malestar aumentan.

Por otro lado, Morales y Ronquillo (2021), definen la productividad como la asociación entre lo producido y los recursos utilizados. Desde este punto de vista cuando se intenta aumentar la productividad, la empresa puede tomar dos caminos: primero, invirtiendo en tecnología, infraestructura y máquinas, y segundo, reduciendo el personal para producir lo mismo ajustando el método de trabajo entre otros. Castro y Toapanta (2023) conceptualizan la productividad laboral como la habilidad para producir bienes o servicios mediante el desempeño del personal, lo que permite evaluar la eficiencia, efectividad y dedicación del equipo en sus tareas. Además, la productividad está vinculada al rendimiento de los trabajadores en el proceso, reflejando la relación entre los costos laborales y los resultados alcanzados. Por ello, el nivel de productividad laboral es un indicador fundamental que tiene un impacto relevante dentro de un sistema o estructura social determinada.

Rodríguez y Núñez (2011), menciona que la productividad laboral en toda organización, es un cúmulo de actividades de manera directa e indirecta, donde su enfoque es por las metas personales o planteadas en tiempos estipulados por la organización, optimizando los recursos y un adecuado plan de financiamiento. Taylor (1911) quien es

el padre de la administración e ingeniería industrial, determino que una de las principales características de la productividad laboral es la optimización del uso del tiempo. Según Taylor, la productividad se maximiza cuando los trabajadores ejecutan sus tareas de manera eficiente y en el menor tiempo posible, lo que se logra mediante la estandarización de procesos y la eliminación de movimientos innecesarios.

Schumpeter (1942) destaca que la productividad laboral siempre de la mano con la innovación. Las empresas que constantemente innovan en sus procesos, productos y tecnología tienden a ser más productivas, ya que pueden producir más valor con los mismos recursos o incluso con menos. Deming (1982) destaca que la productividad se mide en cantidad y calidad. Una alta productividad implica que los productos o servicios entregados cumplen con las exigencias de calidad establecidos, lo que minimiza el retrabajo y mejora la satisfacción del cliente.

La productividad laboral representa un pilar esencial tanto en el ámbito económico como en la gestión empresarial, al evaluar cuán eficientemente se emplean los recursos humanos y materiales para generar bienes y servicios. Según Krugman (1994), aunque la productividad no es el único factor importante, a largo plazo resulta ser el más determinante. Mejorar la productividad permite obtener mayores niveles de producción con la misma cantidad de trabajo, lo que impulsa el crecimiento económico elevando ingresos y calidad de vida. Porter (1990) destaca que la productividad es un determinante crucial de la competitividad de las empresas. Las organizaciones que logran producir más con menos recursos tienen una ventaja competitiva en el mercado, permitiendo ofertar productos a precios bajos o mejorar la calidad de sus productos sin aumentar los costos. Gómez (2003) propone que la productividad es un componente clave en el desarrollo y la rentabilidad de cualquier organización. En este sentido, la productividad organizacional es el producto de un conjunto de acciones orientadas a lograr las metas institucionales y fomentar un entorno laboral favorable.

Rojas (2023) indica que la productividad es un reflejo del desempeño organizacional, el cual se compone de tres dimensiones fundamentales que son la eficiencia, eficacia y efectividad. a) La eficiencia se refiere al uso óptimo o adecuado de los recursos, buscando alcanzar los resultados deseados con el menor consumo. b) La eficacia es en el cumplimiento de objetivos, priorizando el logro de resultados concretos; una organización es eficaz cuando satisface adecuadamente a sus clientes, y eficiente cuando lo hace de forma rentable. c) La efectividad se entiende como el nivel de

cumplimiento de los objetivos o metas, comparando lo planificado con los resultados reales, considerando el rendimiento integral de la organización.

Según, Cequea et al. (2011) en su investigación nos describe que existe varias teorías de la productividad laboral y las siguientes son las más destacadas: Teoría Clásica de la Productividad: el padre de la ing. Industrial y de la administración Frederick Taylor (1911), menciona que la productividad laboral se incrementa cuando existe una especialización del trabajo, división de tareas y la eficiencia en la organización. La teoría de la motivación y la productividad, según Maslow (1943), plantea que los factores psicológicos tienen un impacto directo en el nivel de productividad. En este marco, se resalta que la motivación intrínseca de los empleados está estrechamente vinculada con su rendimiento en el trabajo.

La “Teoría sobre el Capital Humano” de Becker (1964) esta teoría sugiere, en esencia, que toda inversión en educación, formación profesional y salud de los trabajadores está estrechamente vinculada con el aumento de su productividad. Al mejorar estas condiciones, se potencia la motivación, el compromiso y el desempeño laboral, lo cual se traduce en beneficio para empleado y organización. En conclusión, los empleados mejor capacitación agregan mayor valor a la empresa. Teoría de la Productividad Total: Solow (1957), propone que para calcular la productividad no solo se tiene que calcular lo tradicional que es capital y trabajo sino también se mide el factor tecnológico y calidad de la gestión.

Teoría de los Factores Higiénicos-Motivacionales: Herzberg y Snyderman (1959) propusieron en su investigación que existen factores que no motivan, y tanto la ausencia puede disminuir la productividad. Estos factores son la naturaleza del trabajo, la remuneración, y las políticas organizacionales. También tomo en cuenta los factores motivacionales tales como el reconocimiento y la autorrealización si directamente incrementa la productividad. Teoría de la Economía Conductual: Thaler (2008) y Kahneman (2011) destacan que “las decisiones económicas y de trabajo no siempre son racionales, y están influidas por sesgos cognitivos y limitaciones de comportamiento, lo cual impacta la productividad”.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El estudio emplea un método numérico porque “utiliza la ciencia de la estadística para procesar los datos y llegar a resultados sobre la temática de interés, teniendo aspectos cuantificables que ayudan a comprender de manera objetiva” (Díaz, 2023). De acuerdo con su propósito, esta investigación se clasifica como básica, ya que se basa en el uso y la expansión de los conocimientos previos (Hernández et al., 2014).

2.2. Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental, descriptivo y correlacional, ya que estas investigaciones se caracterizan por no intervenir de manera intencionada sobre las variables que se estudian (Hernández et al., 2014). Asimismo, este tipo de análisis se desarrolla observando el hecho en su ambiente natural, sin tocar las variables involucradas (Studocu, s. f., p. 187).

2.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 191 empleados de la empresa en Chiclayo durante el año 2024. La muestra se determinó aplicando la siguiente solución:

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

en donde los elementos son:

n	Número de elementos.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no estar incluidas.
Z	desviación estándar.
N	totalidad de la población .
E	Error estándar de la estimación .

sustituyendo en la ecuación:

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 191}{0.0025(191 - 1) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = 127.795$$

La muestra estuvo compuesta por 128 empleados de la empresa en Chiclayo durante el año 2024.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se empleó la encuesta en la investigación como técnica para la recopilación de información. El cuestionario permitió cuantificar ambas variables de interés: “estrés

organizacional y productividad laboral”. Este instrumento fue aplicado a los trabajadores de la empresa en Chiclayo en el año 2024. El cuestionario elaborado para este estudio contiene 25 ítems con respuestas en escala Likert. Asimismo, la variable estrés organizacional se abordó desde tres dimensiones, al igual que la productividad laboral, que también se evaluó a través de tres dimensiones.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Las informaciones recopiladas serán almacenadas utilizando una hoja de cálculo de Excel. Y luego, se realizará la prueba de normalidad, aplicando el test de Kolmogórov-Smirnov. Con los resultados obtenidos se determinará el estadístico adecuado para determinar la correlación entre el estrés laboral y la productividad laboral. Para este análisis se empleará el software SPSS) versión 28.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La investigación está basada en principios y normas diseñadas para garantizar la integridad y el respeto de los investigadores en estudios académicos y científicos. Se presentan algunos de los principios fundamentales que se incluyeron: respeto por las personas, esto incluye el reconocimiento de la autonomía de los individuos. En la práctica, viene hacer en obtener el consentimiento informado. Beneficencia, este se refiere al deber de maximizar los beneficios y reducir los posibles daños o riesgos para los investigadores. justicia, se centra en el equilibrio de los beneficios y carga de la investigación.

Esto significa que nadie debe ser explotado para los beneficios y que esto debe ser accesible. Confidencialidad, se garantiza que existe la privacidad y la confidencialidad de la información de los investigadores. Esto implica medidas para asegurar que la información personal no sea divulgada sin el consentimiento adecuado. Integridad científica, los investigadores hemos reportado el estudio con honestidad y transparencia.

Esto incluye evitar el plagio, la fabricación o falsificación de datos, y la manipulación de los resultados. La ética en la investigación fue clave para garantizar la integridad y calidad del estudio científico, además de preservar la confianza de los trabajadores en los resultados obtenidos, siguiendo las normas de la APA 7ª edición.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos por medio de la muestra de 128 empleados de una empresa en Chiclayo. La información fue recolectada mediante los instrumentos diseñados, posteriormente analizados estadísticamente utilizando el software SPSS 28. El apartado comienza con los hallazgos relacionados al objetivo principal que es “determinar la relación entre el estrés organizacional y la productividad laboral en una empresa de Chiclayo durante el año 2024”.

Tabla 1

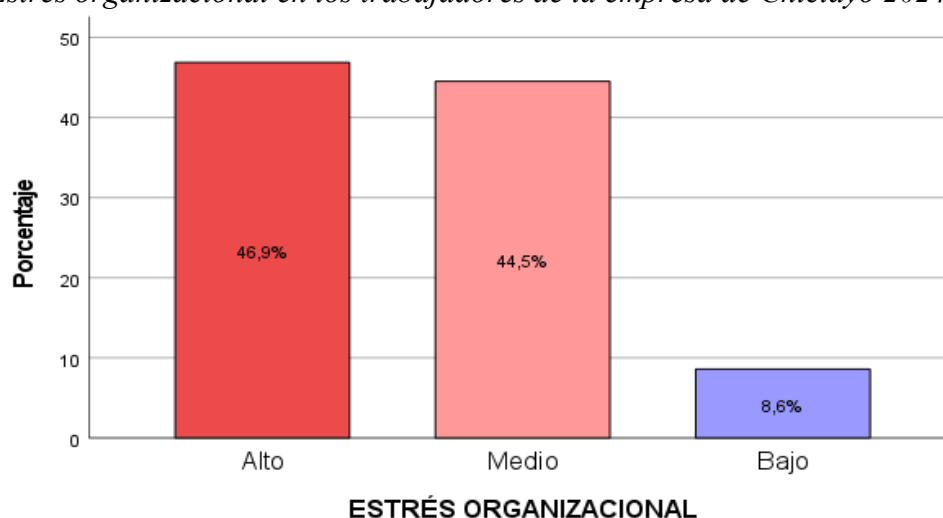
Estrés organizacional en los trabajadores de la empresa de Chiclayo 2024

Nivel del estrés organizacional		
Nivel del estrés	Nº de trabajadores	Porcentajes
Alto	60	46,9
Medio	57	44,5
Bajo	11	8,6
Total	128	100%

Nota. Obtenido de la recolección de datos

Figura 1

Estrés organizacional en los trabajadores de la empresa de Chiclayo 2024



Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: Según las respuestas obtenidos, se resalta que el 46.9% de los empleados manifiestan un nivel alto de estrés organizacional, mientras que solo el 8.6%

se encuentra en un nivel bajo de estrés.

Tabla 2

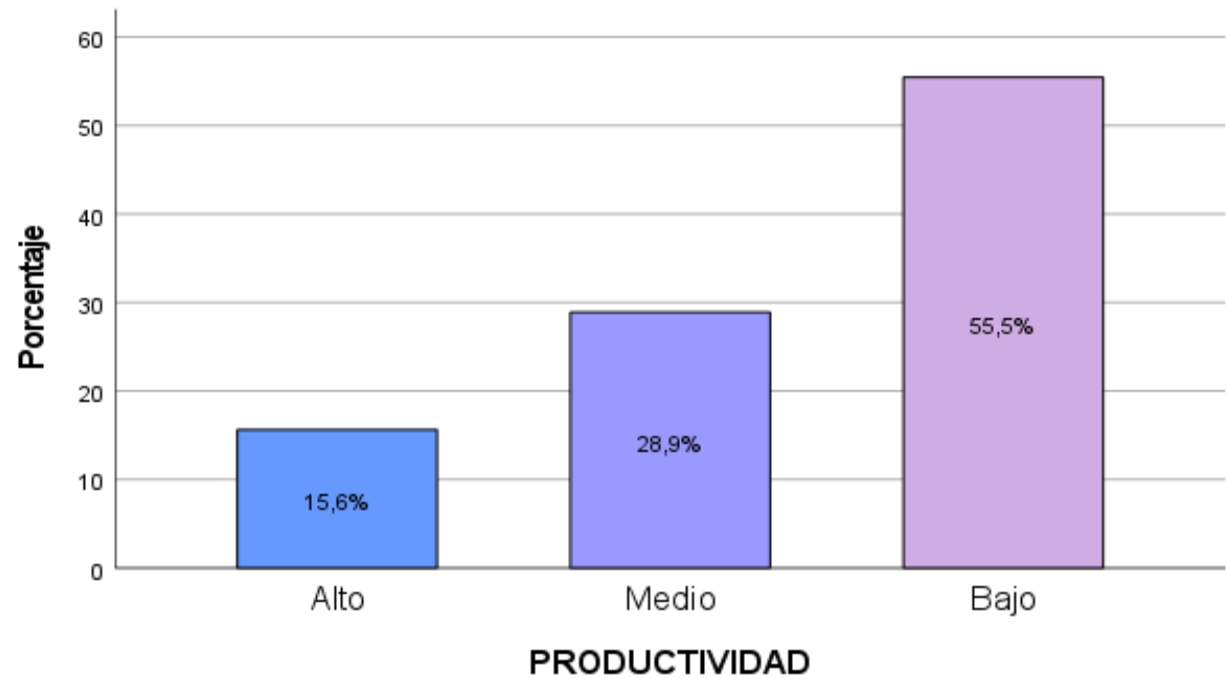
Productividad en los trabajadores de la empresa de Chiclayo 2024

PRODUCTIVIDAD		
Nivel de productividad	Nº trabajadores	Porcentajes
Alto	20	15,6
Medio	37	28,9
Bajo	71	55,5
Total	128	100%

Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Figura 2

Productividad en los trabajadores de la empresa de Chiclayo 2024



Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: De acuerdo a los valores, se destaca una mayor presencia de trabajadores un 55.5% con nivel bajo de productividad, mientras que una menor cantidad de trabajadores 15.6% presentan un nivel alto de productividad.

Tabla 3

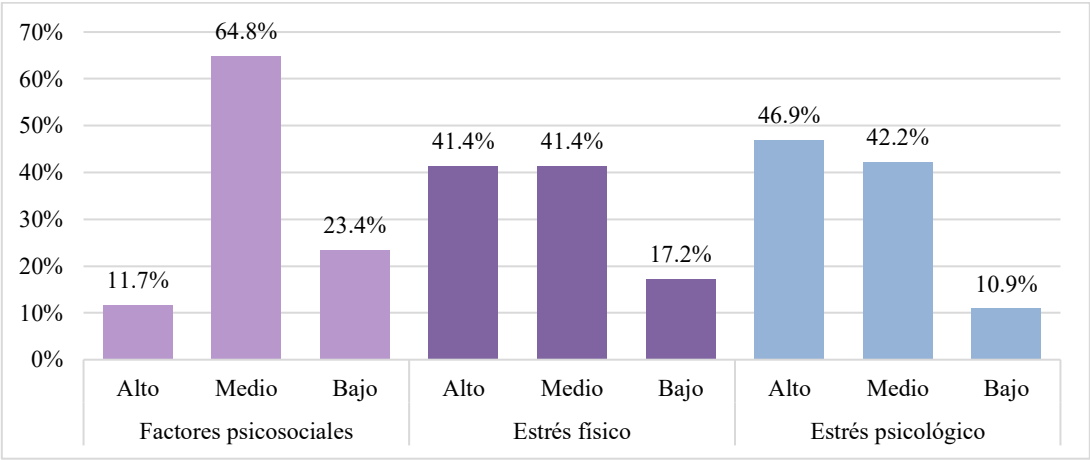
Dimensiones de la variable estrés organizacional en operarios de una empresa de Chiclayo 2024

DIMENSIONES DE ESTRÉS ORGANIZACIONAL		
Nivel	N° de Trabajadores	Porcentajes
Factores Psicosociales		
Alta	15	11,7%
Media	83	64,8%
Baja	30	23,4%
Total	128	100%
Estrés Físico		
Alta	53	41,4%
Media	53	41,4%
Baja	22	17,2%
Total	128	100%
Estrés Psicológico		
Alta	60	46,9%
Media	54	42,2%
Baja	14	10,9%
Total	128	100%

Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Figura 3

Dimensiones del estrés organizacional en operarios de una empresa de Chiclayo 2024



Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: Según los valores obtenidos en las dimensiones del estrés organizacional, en la dimensión de factores psicosociales predomina un 64.8% de trabajadores con nivel medio, en la dimensión de estrés físico la mayoría presenta niveles altos y medios con un 41.4%, y finalmente, en estrés psicológico, el nivel predominante

es alto con un 46.9%.

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal. Si el p - Valor $\geq \alpha$

H_1 : Los datos no provienen de una distribución normal. Si el p - Valor $< \alpha$

Estadístico de prueba:

Tabla 4

Prueba de normalidad entre el estrés organizacional y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo, 2024.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS ORGANIZACIONAL	,178	128	,000
Factores psicosociales	,142	128	,000
Estrés físico	,115	128	,000
Estrés psicológico	,101	128	,003
PRODUCTIVIDAD	,144	128	,000

Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: De acuerdo a los valores inferenciales, se observó que las significancias de la variable estrés organizacional y sus dimensiones (factores psicosociales, estrés físico, estrés psicológico) y variable productividad, fueron menores al 5% ($p < 0.05$). Por tal motivo, dentro de los diferentes ensayos no paramétricos se empleará la prueba de Spearman (Rho).

Tabla 5

Estrés organizacional y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo, 2024

COEFICIENTE DE CORRELACION SPEARMAN		
ESTRÉS ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD	
	(rho)	-0,689**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	128

Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados alcanzados a partir del análisis de datos entre el estrés organizacional y la productividad, se adquirió un valor de Rho = -0.689 el cual indica la existencia de una asociación indirecta o negativa de nivel alto junto a una

significancia $p < 0.05$, de manera que reafirma la relación hallada entre estrés en la productividad laboral en la empresa de Chiclayo, 2024. Contraste de hipótesis: ya que el valor p es menor a 0.001 ($p < 0.01$), se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que respalda la propuesta del investigador. Por lo cual, se llega a concluir que se tiene una influencia significativa entre el estrés organizacional y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo durante 2024.

Tabla 6

Dimensión factores psicosociales de variable estrés organizacional y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo, 2024.

COEFICIENTE DE CORRELACION SPEARMAN		
FACTORES PSICOSOCIALES	PRODUCTIVIDAD	
	(rho)	-0,588**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	128

Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados alcanzados a partir del procesamiento de datos entre los factores psicosociales y la productividad, se adquirió un valor de $Rho = -0.588$ el cual indica la existencia de una asociación indirecta o negativa de nivel moderado junto a una significancia $p < 0.05$, de manera que reafirma la influencia encontrada entre factores psicosociales en la productividad laboral para la empresa de Chiclayo 2024. Contraste de hipótesis: Dado que el valor p es menor a 0.001 ($p < 0.01$), se llegó a la conclusión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, respaldando así la hipótesis del investigador. Por lo cual, se decide que se tiene una influencia significativa entre los agentes psicosociales y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo durante 2024.

Tabla 7

Dimensión estrés físico de variable estrés organizacional y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo 2024.

COEFICIENTE DE CORRELACION SPEARMAN		
ESTRÉS FÍSICO	PRODUCTIVIDAD	
	(rho)	-0,386**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	128

Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados alcanzados del procesamiento de datos entre estrés físico y la productividad, se adquirió un valor de $Rho = -0.386$ el cual indica una asociación indirecta o negativa de nivel bajo junto a un valor de significancia de $p = 0.001$. Contraste de hipótesis: Como el valor p es menor a 0.001 ($p < 0.01$), se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, validando así la hipótesis del investigador. Por lo cual, se concluye que si hay una influencia significativa entre el estrés físico y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo durante 2024.

Tabla 8

Dimensión estrés psicológico de variable estrés organizacional y la productividad laboral en la empresa de Chiclayo 2024.

COEFICIENTE DE CORRELACION SPEARMAN		
ESTRÉS PSICOLÓGICO	PRODUCTIVIDAD	
	(rho)	-0,662**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	128

Nota. Obtenido de la recopilación de datos

Interpretación: Según los valores obtenidos del análisis entre estrés psicológico y productividad, se halló un $Rho = -0.662$, lo que señala una asociación negativa solido entre ambos elementos, con un nivel de significancia de $p = 0.001$. Contraste de hipótesis: Al obtener un p -valor menor a 0.001 ($p < 0.01$), se deriva a negar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna, validando así la hipótesis del investigador. Por lo cual, se concluye que si hay una influencia significativa entre el estrés psicológico y la productividad en la empresa de Chiclayo durante 2024.

IV. DISCUSIÓN

El estrés en las empresas expresa un riesgo significativo en los trabajadores para su salud mental, generando diversas reacciones emocionales, cognitivas, físicas y conductuales frente a demandas laborales que superan tanto los recursos personales como los del entorno laboral. Debido a esto, se considera un problema relevante dentro de las organizaciones, pues las condiciones laborales y personales influyen en la productividad de los empleados (Buitrago et al., 2021). Los resultados obtenidos en esta investigación corroboran esta situación, demostrando que el 46.9% del personal presentan un alto nivel de estrés, mientras que solo un 8.6% muestra niveles bajos. En consecuencia, el estrés se manifiesta como una dificultad compleja que perjudica a los empleados y a la empresa, lo cual demuestra la necesidad de realizar estrategias para reducir la repercusión.

Los análisis obtenidos demuestran diferencia de los hallazgos de Fuentes et al. (2022), los cuales estudiaron sobre el estrés en los trabajadores de la clínica ocupacional está asociada en la productividad en Chiclayo durante el 2021, encontrando que la gran parte manifestaban un nivel medio de estrés. Al contrario, el presente estudio evidencia un nivel alto de estrés entre los trabajadores. Sin embargo, los resultados de Fuentes et al. (2022). podrían variar dependiendo de los factores que se relacionan en el crecimiento del estrés, pudiendo aumentar o disminuir con el tiempo.

En cuanto a la productividad, se hace referencia a la competencia de los empleados para realizar su trabajo con eficiencia, eficacia e intensidad, reflejando el rendimiento en las tareas o procesos productivos, el cual también se mide a través de la relación entre el costo del trabajo, siendo un indicador clave que está vinculado con el estatus social de los empleados en un determinado contexto (Castro y toapanta, 2023). Entre los resultados del estudio, se manifiesta que la gran cantidad de empleados (55.5%) exhibe un nivel bajo de productividad, mientras que únicamente una pequeña proporción (15.6%) alcanza un nivel alto. Este hallazgo pone en evidencia un reto significativo en la administración laboral: la baja productividad que afecta a la mayoría del personal, lo que se concluye una necesidad de implementar herramientas para mejorar la eficiencia y el desempeño de los empleados.

Los hallazgos demostrados en este estudio difieren de los encontrados por Fuentes et al. (2022), quienes en estudio sobre el estrés en una clínica ocupacional está asociada en la productividad durante el 2021 en Chiclayo, identificaron que una parte considerable del personal (31%) presentaba un nivel de rendimiento considerado aceptable. Sin

embargo, estos niveles se situaban entre lo deficiente y lo aceptable, lo que sugiere una posibilidad de mejora o deterioro dependiendo de las condiciones laborales y de las estrategias adoptadas por la organización. En ese sentido, la comparación entre ambas investigaciones evidencia que, si bien los niveles de productividad pueden variar entre contextos, en ambos casos se manifiesta la necesidad de fortalecer el desempeño del personal. Por ello, es esencial que todas las empresas analicen las variables que inciden en la baja productividad y actúen proactivamente para mejorar la eficiencia a todos los niveles.

Por otro lado, respecto a la influencia entre el estrés en las empresas y la productividad, en los últimos años, se ha observado que el estrés afecta tanto a la productividad individual como organizacional, para los empleados, las consecuencias incluyen depresión, ansiedad, angustia y problemas físicos como dolores de cabeza, alteraciones cardiovasculares, accidentes y nerviosismo, mientras que las empresas, repercute en sobre la calidad y cantidad del empleo, generando ausencias en el trabajo, rotación de personal, quejas, insatisfacción, reclamaciones y hasta huelgas (Lizardo, 2022). Acorde a los hallazgos en la investigación, se reafirma lo mencionado por Lizardo, reflejando en los hallazgos un valor de $Rho = -0.689$ indicando así una asociación negativa alta entre estrés organizacional y la productividad.

Así pues, en el estudio de Dolores, et al. (2023) en su tesis sobre como el estrés afecta el desempeño de los empleados en una empresa ubicada en la región de tierra blanca, Veracruz, México, cuyos hallazgos señalan que hay una influencia significativa, evidenciando que el estrés si repercute en el rendimiento en las empresas. De modo que ambas investigaciones aciertan que el estrés si repercute de formar negativa significativa en el empleado haciéndolos menos productivos, por lo cual, es necesario tomar medidas para abarcar este problema en diferentes contextos laborales.

Se coincide con la tesis de Rojas (2023), ya que habla de cómo el estrés está asociado a la productividad del personal de la municipalidad del Oyón, cuyos resultados indicaron que el estrés repercute relevantemente en la productividad de los empleados la municipalidad; de modo que, ambos estudios están de acuerdo a que el estrés si influye de manera adversa en la eficiencia, lo que resalta la necesidad de gestionar adecuadamente el estrés en las empresas para poder incrementar el rendimiento y la calidad del personal.

Se difiere del estudio de Fuentes et al. (2022) que tiene como objetivo analizar la influencia del estrés y la productividad en los trabajadores de la clínica ocupacional, cuyos datos señalaron que la mayor cantidad (51%) de empleados se hallan en un nivel medio

de estrés y la minoría (31%) nivel de productividad aceptable, y en su conclusión, se señaló que no hay una influencia entre el estrés laboral y la productividad, ya que ambos elementos son independientes. En cambio, la tesis actual muestra una fuerte asociación negativa entre el estrés organizacional y la productividad. Por lo tanto, la investigación de Fuentes et al. sugiere un entorno más equilibrado en términos de estrés y productividad, mientras que la tesis actual muestra un efecto más tangible y negativo del estrés sobre la productividad en una empresa diferente, lo que es considerable dar la importancia de analizar las variables con el contexto organizacional.

Se contraria al estudio de Rentería (2021), sobre como el estrés se asocia en el rendimiento de los empleados de la caja Sipán, cuyos resultados determinaron que no hay una vinculación entre el estrés y la productividad, a pesar de que algunos del personal experimentan niveles de estrés más altos que otros, todos deben mantener un rendimiento óptimo debido a la alta exigencia del trabajo y la evaluación constante a la que están sujetos. Mientras que el estudio de Rentería (2021) sugiere que en su contexto organizacional el estrés no se relaciona directamente en el rendimiento, la investigación actual muestra que, en la empresa de Chiclayo, el estrés organizacional afecta de manera desfavorable el nivel de productividad, lo cual podría estar relacionado con variaciones en las condiciones laborales y en las estrategias utilizadas para manejar el estrés en los distintos contextos organizacionales analizados.

Al respecto a la influencia con los factores psicosociales y la productividad, se observa que estos elementos se manifiestan a través de la relación de las labores desempeñadas, el entorno laboral, las estructuras organizacionales, la satisfacción en el puesto, y aspectos personales. Estos factores están estrechamente vinculados tanto a la salud como al desempeño laboral. Una gestión inadecuada puede afectar negativamente el rendimiento, mientras que un entorno organizacional favorable y con respaldo adecuado puede mejorar la tranquilidad de los colaboradores y aumentar el rendimiento (Rojas, 2023). Así pues, los hallazgos de la presente investigación afirman lo anterior mencionada, puesto que, entre los factores psicosociales y la productividad, se determinó una asociación indirecta o negativa de nivel moderado.

En este sentido, los resultados son consistentes con los resultados mostrados por Rojas (2023), en su estudio sobre como el estrés está asociado al rendimiento del personal del municipio del Oyón. En dicha investigación, se concluyó que los factores psicosociales inciden de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores, identificándose una correlación negativa de nivel moderado. De manera similar, el

presente estudio evidencia también una asociación negativa moderada de los elementos del estrés laboral y la productividad en los empleados en la empresa en Chiclayo. Por lo tanto, se resalta la relevancia de incluir los factores psicosociales al analizar estas variables.

De igual forma, se concuerda con Lizardo (2022), sobre su estudio de la medición del estrés en el personal de una empresa de seguridad en la lima y como está asociado en su rendimiento, donde concluyó que el estrés está influenciado con diversas condiciones laborales, como los incentivos, el contrato, la remuneración y permanencia en el trabajo del personal. Así pues, dicho hallazgo refuerza los datos hallados en la investigación actual, donde se muestra una relación entre condiciones y productividad en los trabajadores de la empresa de Chiclayo. Respecto al componente físico del estrés, este se refiere a la respuesta corporal ante contextos de presión, manifestándose a través de diversas alteraciones fisiológicas que pueden alterar los bienes del personal (Rojas, 2023). En esa línea, los resultados del presente estudio demuestran una correlación negativa, ya sea baja de intensidad entre el estrés físico y el nivel de productividad en el personal de Chiclayo.

Los hallazgos del estudio realizado por Rojas (2023) sobre el efecto del estrés laboral y la productividad en la municipalidad del Oyón, donde se identificó que el estrés físico influye nefastamente en el rendimiento con una correlación moderada, la presente investigación también identifica una asociación inversa entre ambos elementos. Por lo cual, en este caso, dicha asociación presenta una intensidad baja, donde el impacto del estrés físico puede cambiar dependiendo de los factores particulares de cada contexto laboral.

Finalmente, en cuanto a la influencia del estrés psicológico y la productividad, esta dimensión se refiere a las respuestas emocionales y mentales que experimenta un individuo, las cuales pueden manifestarse también en aspectos fisiológicos, llevando a los trabajadores a desenvolverse en contextos laborales complejos o adversos (Rojas, 2023). En concordancia, los hallazgos alcanzados en el presente estudio reflejan una correlación inversa significativa de alta intensidad entre el estrés psicológico y la productividad en la empresa ubicada en Chiclayo; a mayor estrés psicológico, habrá una disminución del rendimiento laboral.

Se familiariza coincidencia con los resultados de Rojas (2023), quien en su estudio trato sobre el estrés laboral evidenciado en la municipalidad del Oyón afecta en la productividad, evidenció una correlación negativa de nivel moderado entre los elementos

mencionados. En cambio, los datos del estudio revelan una asociación inversa de mayor intensidad. Esta diferencia sugiere que el estrés, tanto en su dimensión física como psicológica, repercute negativamente en el rendimiento, especialmente cuando los empleados enfrentan presiones elevadas por cumplir metas sin contar con mecanismos adecuados para gestionar el estrés.

V. CONCLUSIONES

1. Referente a las variables de estrés organización y productividad y su relación en los trabajadores de la empresa, se determinó que entre el estrés organizacional y la productividad mostró una asociación negativa alta ($Rho = -0.689$, $p < 0.05$), lo que evidencia que el aumento del estrés, lo que disminuye la productividad laboral en la empresa.
2. Referente al estrés organizacional, se determinó que la gran mayoría del personal presentan un alto nivel de estrés. Esto demuestra que las condiciones laborales dentro de la empresa están generando una presión significativa sobre los colaboradores. Según los datos obtenidos, el 46.9 % de los empleados se encuentra en un nivel alto de estrés organizacional, mientras que solo el 8.6 % reporta un nivel bajo.
3. Referente a la productividad, la mayoría del personal manifiesta un nivel bajo de desempeño. Este hecho es preocupante, ya que más de la mitad del personal no alcanza estándares óptimos de productividad. Según los resultados, el 55.5 % del personal presenta un nivel bajo, mientras que solo el 15.6 % muestra un nivel alto en la productividad.
4. En cuanto a las dimensiones sobre el estrés organizacional, se refleja que la dimensión factores psicosociales la mayoría de trabajadores presentan un nivel medio en un 64.8%, en la dimensión estrés físico el 41.4% mostró un nivel alto y medio de estrés físico, y en la última dimensión estrés psicológico resultó el 46.9% tuvo un nivel alto.
5. En lo que respecta a la dimensión de factores psicosociales y variable productividad en los trabajadores, se identificó una correlación negativa de magnitud moderada ($Rho = -0.588$, $p < 0.05$). Este resultado sugiere que un incremento en los factores psicosociales afecta con una reducción de los niveles de productividad del personal.
6. A lo que se refiere a la dimensión estrés físico y variable productividad, se estableció que existe una relación negativa y baja ($Rho = -0.386$, $p < 0.05$), lo que confirma su impacto adverso, aunque en menor grado.
7. Por último, se evidenció una correlación negativa alta entre la dimensión de estrés psicológico y la productividad. La relación negativa fue más pronunciada en esta dimensión, con un coeficiente de $Rho = -0.662$ ($p < 0.05$), esto demuestra un impacto del estrés psicológico en la reducción de la productividad.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que la gerencia general y la jefatura del SIG que subcontraten servicios para el tratamiento de salud mental y asesoría, además de fomentar un ambiente de apoyo mediante capacitaciones y oportunidades para el desarrollo profesional. Es esencial asegurar que los empleados tengan la libertad de expresar ideas, preocupaciones y dudas, así como valorar y reconocer su desempeño laboral.
2. Se recomienda implementar programas que proporcionen herramientas efectivas para la gestión del estrés, como pausas activas y talleres especializados. Asimismo, se recomienda mejorar la ergonomía en los espacios de trabajo mediante la incorporación de mobiliario ajustable, contribuyendo así a la reducción del estrés físico.
3. Promover la comunicación y el trabajo conjunto entre los distintos equipos y departamentos resulta fundamental para mejorar la comprensión y el valor del aporte de cada miembro. Asimismo, se recomienda implementar horarios flexibles que faciliten a los empleados mantener un balance adecuado entre su vida laboral y personal.
4. Por último, se recomienda elaborar e implementar programas de apoyo enfocados en disminuir el estrés laboral, fortaleciendo las capacidades de autocontrol y manejo emocional de los trabajadores. Esto contribuirá a mejorar su bienestar general, así como a aumentar su productividad y compromiso con la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, T., & Meza, J. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de un puesto de salud de Huancayo, 2024*. Universidad Continental. Recuperado de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/15565>
- American Psychological Association. (2023). *Stress in America™ 2023: Work and well-being*. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress>
- Andina. (2024, octubre 3). Estrés laboral: ¿cómo las empresas pueden aliviarlo? Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-estres-laboral-como-las-empresas-pueden-aliviarlo-1002067.aspx>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas*, 2(1), 53-58. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S231002652014000100013
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Báez Martínez, J. R., & Kwan Chung, C. K. (2024). Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay. *INVESTIGATION*, (22). <https://doi.org/10.31095/investigatio.2024.22.2>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Castro Bonilla Carlos David, Toapanta Guamán Nayeli Michelle (2023); El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la cooperativa de ahorro y crédito Ambato LTDA. En las agencias de la provincia de Cotopaxi. UTC. Latacunga. 139 p.
- Cohen, S., & Janicki-Deverts, D. (2012). Who's Stressed? Distributions of Psychological

- Stress in the Population. *Current Directions in Psychological Science*, 21(6), 395-399. <https://doi.org/10.1177/0963721412454870>
- Cohen, S., & Janicki-Deverts, D. (2012). Who's Stressed? Distributions of Psychological Stress in the Population. *Current Directions in Psychological Science*, 21(6), 395-399. <https://doi.org/10.1177/0963721412454870>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cunyas Peña, R. F., & Ñaupari Medina, M. d. C. (2022). *Estrés Laboral y Productividad en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2021*.
- Deloitte. (2024). *Mujeres en el trabajo 2024*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-en-el-trabajo-2024.html>
- Denison, E. F. (1962). *The sources of economic growth in the United States and the alternatives before us*. Committee for Economic Development.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. de J., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182. Universidad de Concepción, Chile.
- Editora Perú. (2023, 22 de mayo). Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa?: Atención, empleadores y trabajadores. *El Peruano*. Recuperado el 5 de septiembre de 2024, de <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford University Press.
- El Peruano. (s.f.). Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa? *Elperuano.pe*. Recuperado el 5 de septiembre de 2024, de <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
- Elena, G. A. (s.f.). Estrés: desarrollo histórico y definición. *Anestesiología*. https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/279/c.php

- Fuentes Suarez, B. Y., & Solano Vargas, A. D. (2022). Estrés laboral y productividad en los colaboradores de una clínica ocupacional, Chiclayo 2021. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94416>
- Gestión. (2024, mayo 24). Trabajadores con estrés laboral: ¿qué tan alta es su intención de renunciar? Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajadores-con-estres-laboral-que-tan-alta-es-su-intencion-de-renunciar-sindrome-de-burnout-gestion-de-personas-recursos-humanos-noticia/>
- Gestión. (2024, noviembre 15). Aumenta el estrés laboral: ahora 8 de cada 10 trabajadores peruanos sufren de burnout. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aumenta-el-estres-laboral-ahora-8-de-cada-10-trabajadores-peruanos-sufre-de-burnout-noticia/>
- Gunnar, M. y Quevedo, S. (2007). *Estrés Temprano y Desarrollo*. Ediciones de la Universidad Católica de Chile.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). México: Editorial Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huaman Bances, Steffany Maholy (2024). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los asesores comerciales del producto tradicional King Kong*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7421/1/TL_HuamanBancesSteffany.pdf
- Inoñan, S., & Medalith, E. (2021). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. *Universidad Señor de Sipán*. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10215>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kalimo, R., El-Batawi, M. y Cooper, C. L. (Coords.). (s.f.). *Los factores psicosociales en*

el trabajo y su relación con la salud. OMS.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826190013>
- Lizardo Otero, B. Y. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Capital Intangible*, 7(2), 549-584.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McEwen, B. S. (2006). Sleep Deprivation as a Neurobiologic Stressor: The Allostatic Load Perspective. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 2(3), 231-239. <https://doi.org/10.1093/jcsm/2.3.231>
- Montenegro Moloch, D. N., Ramírez Gómez, G., & Troya Palomino, D. (2023). Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 50-57. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
- Morales-Rodríguez, M., & Ronquillo-Horsten, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 digital Publisher CEIT*, 6(2), 183-192. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241506816>

- Rafael Torres, Lucero Jakelinne (2022). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital regional docente las mercedes de Chiclayo. (Tesis de posgrado)* Universidad privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3686/Rafael-Torres-Lucero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rentería, E. R. (2021). Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Caja Sipán - Chiclayo (*Tesis de licenciatura*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3794>
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rojas Carhuas, J. (2023). Estrés laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón, 2022. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Recuperado el 5 de septiembre de 2024, de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7768/TESIS%20FINAL-%20JENNIFER%20MARGARITA%20ROJAS%20CARHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero E., Young, J., & Salado-Castillo, R. (2021). FISIOLOGÍA DEL ESTRÉS Y SU INTEGRACIÓN AL SISTEMA NERVIOSO Y ENDOCRINO. *Revista Médico Científica*, 32(1), 61-70. <https://doi.org/10.37416/rmc.v32i1.535>
- Sauter, S. L., Hurrell, J. J., Murphy, L. R., & Levi, L. (2001). *Factores psicosociales y de organización*. Condiciones de trabajo y salud.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital: The role of education and of research*. Free Press.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-0322-7.50012-2>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

- Solow, R. M. (1957). Technical change and the aggregate production function. *The Review of Economics and Statistics*, 39(3), 312-320. <https://doi.org/10.2307/1926047>
- Studocu. (s. f.). *Resumen métodos de investigación en psicología: diseño no experimental*. Studocu. Recuperado de [URL si se dispone]
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.
- Velasteguí, P. M. (2023). *El Estrés. Impacto en la Salud*. Universidad Espíritu Santo - Ecuador. <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>
- Verano Quitian, R. A., & Garavito Ariza, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 8(24), 30-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771023>
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 359-387. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
EL ESTRÉS ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CHICLAYO 2024	Problema General: ¿Cuál es la relación entre estrés organizacional y productividad laboral para la empresa en Chiclayo durante 2024?	Hipótesis General Ha: Existe relación significativa entre estrés organizacional y productividad laboral para la empresa en Chiclayo durante 2024. Ho: No existe relación significativa entre estrés organizacional y productividad laboral para la empresa en Chiclayo durante 2024.	Objetivo General determinar la relación existente entre estrés organizacional y productividad laboral para la empresa en Chiclayo durante 2024	V1: ESTRÉS ORGANIZACION	D1: Factor psicosocial D2: Estrés físico D3: Estrés psicológico	Según el grado de abstracción básico. Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, descriptivo, transversal y correlacional. Población y muestra: Población y muestra: 128 trabajadores de la empresa en Chiclayo 2024. Técnica: La encuesta.
	Problemas Específicos: P1: ¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales y productividad laboral en la empresa en Chiclayo durante, 2024? P2: ¿Cuál es la relación existente entre dimensión estrés físico y productividad laboral en la empresa en Chiclayo, 2024? P3: ¿Cuál es la relación existente entre dimensión estrés psicológico y productividad laboral en la empresa en Chiclayo, 2024?	Hipótesis Específicas HE1: Existe relación significativa entre dimensión factores psicosociales y productividad laboral en la empresa en Chiclayo durante, 2024. HE2: Existe relación significativa entre dimensión estrés físico y productividad laboral en la empresa en Chiclayo, 2024. HE3: Existe relación significativa entre dimensión estrés psicológico y productividad laboral en la empresa en Chiclayo, 2024.	Objetivos específicos OE1: determinar la relación existente entre los factores psicosociales y productividad laboral en la empresa en Chiclayo, 2024. OE 2: determinar existente la relación entre dimensión estrés físico y productividad laboral en la empresa en Chiclayo, 2024. OE 3: determinar la relación existente entre dimensión estrés psicológico y productividad laboral en la empresa en Chiclayo, 2024.	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	D1: Eficacia D2: Eficiencia D3: Efectividad	Instrumento de recolección de datos: Cuestionario de 25 ítems para medir el estrés organizacional y la productividad laboral.

ANEXO 2: cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
V1: Estrés organizacional	Lazarus & folkman (1984) hace referencia a las reacciones que tiene el empleado en relación a tensiones y presiones del trabajo, lo que genera problemas en su salud que afecta negativamente su bienestar físico, psicológico, emocional y conducta, así como su desempeño y productividad.	Bakker & demerouti (2007), lo definen como una experiencia subjetiva de tensión y presión que los trabajadores prueban en su entorno laboral, medida a través de variables observables y medibles como carga laboral, demandas laborales, y la calidad del clima laboral. Esta definición ayuda a los investigadores a medir el estrés organizacional a través de encuestas, entrevistas y de otras herramientas de evaluación que recogen datos sobre las percepciones y experiencial de los trabajadores.	Factor psicosocial Estrés físico Estrés psicológico	-Desempeño profesional. -Dirección de la empresa. -Tareas y actividades que realiza. -Medio ambiente laboral. -Jornada laboral. - Empresa y entorno social. -Desequilibrio emocional. -Problemas musculares (dolor de cabeza, espalda, mandíbula, contracturas en tendones y ligamentos). -Problemas digestivos. -Ausentismos. -Continuas discusiones entre compañeros de trabajo. -Inestabilidad del puesto y continuos traslados de un lugar a otro. - Falta de concentración. -Irritabilidad con los demás.	1 - 14	Cuestionario con escala tipo Likert: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca nunca
V2: Productividad laboral	Kearns & Sweeney (2017), en cualquier tipo de organización es la eficiencia en como los trabajadores utilizan su tiempo y recursos para producir los bienes y servicio en su entorno laboral. Y se considera un indicador clave del rendimiento y la eficacia de una organización.	Balkin & Gomez (1987) describe a una medida cuantificable de la eficiencia con la que los trabajadores hacen su labor en su entorno organizacional. Esta definición permite la evaluación y comparación del desempeño laboral en función de métricas claras y observables.	Eficacia Eficiencia Efectividad	-Satisfacción. -Justo a tiempo. -Cumplimiento. -Iniciativa. -Habilidades. -Confiabilidad. -Innovación. -Proactividad. -Sinergia. -Ganar. -Desempeño.	15-25	Cuestionario con escala tipo Likert: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca nunca

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO

Estimados participantes, la presenta encuesta es parte del estudio que venimos desarrollando. Garantizamos que toda la información proporcionada será manejada con absoluta confidencialidad.

I. marcar con una “X” en el espacio correspondiente:

Puesto de trabajo: _____

a. Genero

Femenino	
Masculino	

b. Edad

Entre 18 y 30 años de edad	
Entre 31 a 40 años de edad	
Entre 41 a 50 años de edad	
Entre 51 a mas	

INTRUCCIONES

A continuación, marcar con (X) las siguientes opciones mostradas a continuación:

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

N°	VARIABLE: ESTRÉS ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: FACTORES PSICOSOCIALES						
1	¿Considera usted que mantiene un buen desempeño profesional?					
2	¿Considera usted que la dirección del área de producción realiza una buena gestión en la empresa?					
3	¿Se siente usted satisfecho(a) con las actividades laborales que realiza?					
4	¿Se siente usted cómodo(a) y satisfecho(a) con su ambiente laboral?					
5	¿Se siente usted conforme con la jornada laboral que cumple?					
6	¿Se siente usted a gusto con el entorno social que le brinda la empresa?					
DIMENSIÓN: ESTRÉS FÍSICO						
7	¿Su horario laboral no le genera desequilibrio emocional?					
8	¿Su horario laboral no le ocasiona problemas musculoesqueléticos?					
9	¿Su horario laboral no le genera problemas digestivos?					
DIMENSIÓN: ESTRÉS PSICOLÓGICO						
10	¿usted, trata en lo imposible ausentarse en el trabajo?					
11	¿usted, trata de evitar discusiones con los compañeros de trabajo?					
12	¿la empresa te brinda estabilidad en tu puesto de trabajo?					
13	¿usted se puede concentrar en tus actividades laborales?					
14	¿usted, está cómodo trabajando a lado de sus compañeros de trabajo?					
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD						
DIMENSIÓN: EFICACIA						
15	¿usted, está satisfecho en su puesto laboral?.					
16	¿usted, llega puntal a su centro laboral?.					
17	¿usted, cumple con sus actividades en el tiempo programado de producción?					
DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
18	¿usted, toma la iniciativa en su trabajo?					
19	¿usted, demuestra tener las habilidades para cumplir con sus actividades?					
20	¿usted, demuestra confiabilidad?					
21	¿usted, considera que innova constantemente en su trabajo?					
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD						
22	¿usted, considera que es proactivo?.					
23	¿usted, considera que trabajas en equipo de manera eficiente?					
24	¿usted, se preocupa en ganar?					
25	¿usted, considera que mantiene un buen desempeño?.					

ANEXO 4: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS ORGANIZACIONAL

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir la variable estrés organizacional
Autor y año:	Zelada & Benites (2024)
Objetivo del instrumento:	Medir la precesión del estrés organización en una empresa de Chiclayo 2024.
Usuarios:	Colaboradores en la empresa de Chiclayo 2024.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	En forma individual.
Numero de ítems:	14 interrogantes.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	A través de juicio de expertos (3): Mgtr. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno. MBA. Manuel Alerto Arrascue Becerra. Dr. Héctor Iván Bazán Tantaleán.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach de 0,86 Proveniente de una prueba piloto de 25 trabajadores para una empresa de Chiclayo 2024.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir la variable productividad laboral.
Autor y año:	Zelada & Benites (2024)
Objetivo del instrumento:	Medir la precesión del productividad laboral en la empresa de Chiclayo 2024 .
Usuarios:	Colaboradores en la empresa de Chiclayo 2024.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	En forma individual.
Numero de ítems:	11 interrogantes.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	A través de juicio de expertos (3): Mgtr. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno. MBA. Manuel Alerto Arrascue Becerra. Dr. Héctor Iván Bazán Tantaleán.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach de 0,932 Proveniente de una prueba piloto de 25 trabajadores para una empresa de Chiclayo 2024.

ANEXO 5: Ficha Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mgtr. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno.
- 1.2 Institución donde labora: DTC - UCV.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa Procomsac.
- 1.4 Autor del instrumento: Adriano Enrique Zelada Chirinos, Mario Fernando Benites Córdova.
- 1.5 Título de la Investigación: El estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa Procomsac Chiclayo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

Lugar y Fecha: Chiclayo, 25 de Julio del 2024.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 41239333 Teléfono: 902658943

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mgtr. Casusol Moreno, Fernando Elías Manuel

COLEGIATURA: CIP 187611

DNI: 41239333



Firma

Fecha: 25/07/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: MBA. Arrascue Becerra, Manuel Alerto.
- 1.2 Institución donde labora: docente USS, UCV, USAT.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa Procomsac.
- 1.4 Autor del instrumento: Adriano Enrique Zelada Chirinos, Mario Fernando Benites Córdova.
- 1.5 Título de la Investigación: El estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa Procomsac Chiclayo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

Lugar y Fecha: Chiclayo, 24 de Julio del 2024.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 16467545 Teléfono: 979825050

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

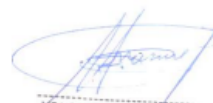
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MBA. Arrascue Becerra, Manuel Alerto

COLEGIATURA: CIP 41882

DNI: 16467545



MBA. Manuel A. Arrascue Becerra
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP. 41882

Firma

Fecha: 24/07/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Bazán Tantaleán, Héctor Iván.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa Procomsac.
- 1.4 Autor del instrumento: Adriano Enrique Zelada Chirinos, Mario Fernando Benites Córdova.
- 1.5 Título de la Investigación: El estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa Procomsac Chiclayo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.5%

Lugar y Fecha: Chiclayo, 20 de Julio del 2024.


 Dr. Adriano Enrique Zelada Chirinos
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 06288437 Teléfono: 980337550

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Bazán Tantaleán, Héctor Iván

COLEGIATURA: CIP 107572

DNI: 06288437


Dr. Héctor Iván Bazán Tantaleán
 INGENIERO INDUSTRIAL
 REG. CIP. 107572

Firma

Fecha: 20/07/2024

ANEXO 6: Confiabilidad de la variable estrés organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	128	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	128	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	11

Confiabilidad de la variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	128	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	128	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	11

ANEXO 7: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 06 de setiembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1219-2024/UCT-EPG-D

Sr. Carlos Orlando Montenegro Vásquez
GERENTE GENERAL PROCOMSAC - CHILCAYO

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Adriano Enrique Zelada Chirinos**, identificado con DNI N° **45778804**, y **Mario Fernando Benites Cordova**, identificado con DNI N° **41649488**, estudiantes del Programa de Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **"ESTRÉS ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA LA EMPRESA PROCOMSAC CHICLAYO 2024"**.

Le presento a **Adriano Enrique Zelada Chirinos** y **Mario Fernando Benites Cordova** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,




Dr. Jorge Luis Brenis Ekebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

ANEXO 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Carlos Orlando Montenegro Vásquez, identificado con DNI 16541198, en mi calidad de Gerente general del área de Gerencia de la institución PROCOMSAC con R.U.C N° 20395981839, ubicada en la ciudad de Chiclayo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Sr. Zelada Chirinos, Adriano Enrique, Identificado con DNI N° 45778804, Al Sr. Benites Córdova, Mario Fernando con DNI N° 41649488, del Programa de Maestría en Seguridad e higiene industrial y salud ocupacional, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Para usar los datos de la empresa en coordinación con el área de SIG y el área de producción, realizar las encuestas a los trabajadores, reuniones con los trabajadores para poder realizar su tesis en lo que solicite.

con la finalidad de que pueda desarrollar su ☐ Informe estadístico, ☐ Trabajo de Investigación, ☒ Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

☒ Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

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

☒ Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

☒ Mencionar el nombre de la empresa.



Lic. Carlos Montenegro
Gerente General

Firma y sello del Representante Legal

DNI:16541198

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



Adriano Enrique Zelada Chirinos
DNI N° 45778804



Mario Fernando Benites Córdova
DNI N° 41649488

ANEXO 9: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en la investigación: “el estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa PROCOMSAC Chiclayo 2024”.

Lo que te proponemos hacer es responder unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente cuarenta minutos. Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en tu centro de labores.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma: Adriano Enrique Zelada Chirinos y Mario Fernando Benites Córdova del grupo 2A del programa de maestría: Seguridad e higiene industrial y salud ocupacional de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

La información suministrada por nosotros será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar mi nombre o datos de identificación. Se mantendrán los cuestionarios y en general cualquier registro en un sitio seguro. En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno.

Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsables del mismo, me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Chiclayo, el día 04, del mes de diciembre del 2024.

Firma Pedro Santamaría S.
Nombre Pedro Santamaría Serrepe.
Documento de identificación N° 16689078.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en la investigación: “el estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa PROCOMSAC Chiclayo 2024”.

Lo que te proponemos hacer es responder unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente cuarenta minutos. Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en tu centro de labores.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma: Adriano Enrique Zelada Chirinos y Mario Fernando Benites Córdova del grupo 2A del programa de maestría: Seguridad e higiene industrial y salud ocupacional de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

La información suministrada por nosotros será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar mi nombre o datos de identificación. Se mantendrán los cuestionarios y en general cualquier registro en un sitio seguro. En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno.

Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsables del mismo, me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Chiclayo, el día 04, del mes de diciembre del 2024.

Firma 
Nombre Adriana Culquicon - Altamirano
Documento de identificación N° 16798291

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en la investigación: "el estrés organizacional en la productividad laboral para la empresa PROCOMSAC Chiclayo 2024".

Lo que te proponemos hacer es responder unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente cuarenta minutos. Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en tu centro de labores.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma: Adriano Enrique Zelada Chirinos y Mario Fernando Benites Córdova del grupo 2A del programa de maestría: Seguridad e higiene industrial y salud ocupacional de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

La información suministrada por nosotros será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar mi nombre o datos de identificación. Se mantendrán los cuestionarios y en general cualquier registro en un sitio seguro. En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno.

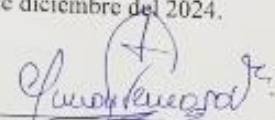
Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsables del mismo, me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Chiclayo, el día 04, del mes de diciembre del 2024.

Firma

Nombre

Documento de identificación N°



Gaby Montenegro Vidarte

40528019

ANEXO 10: Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

los abajo firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: **EL ESTRÉS ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA UNA EMPRESA EN CHICLAYO 2024**, egresados del programa de estudios de la maestría en **SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente: Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifestamos que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo/firmamos la presente en la ciudad de Trujillo, a los 17 del mes de septiembre del 2024.

Adriano Enrique Zelada Chirinos
Córdova

DNI N° 45778804

Mario Fernando Benites

DNI N° 41649488

ANEXO 11: Reporte de Turnitin

Mario Benites Córdova

**BENITES CÓRDOVA, MARIO FERNANDO - ZELADA CHIRINOS,
ADRIANO ENRIQUE**

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:old::3117:568197502

Fecha de entrega
16 mar 2026, 12:03 GMT-5

Fecha de descarga
16 mar 2026, 12:09 GMT-5

Nombre del archivo
BENITES CÓRDOVA, MARIO FERNANDO - ZELADA CHIRINOS, ADRIANO ENRIQUE.docx

Tamaño del archivo
3.7 MB

72 páginas

15.234 palabras

89.033 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
repositorio.uct.edu.pe		2%
2	Trabajos del estudiante	
PREGRADO on 2025-10-30		1%
3	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2026-01-21		1%
4	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-09-12		1%
5	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		<1%
6	Internet	
repositorio.unjfsc.edu.pe		<1%
7	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-11-03		<1%

ANEXO 12: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Mario Benites Córdova

BENITES CÓRDOVA, MARIO FERNANDO - ZELADA CHIRINOS, ADRIANO ENRIQUE

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:old::3117:568197502

Fecha de entrega
16 mar 2026, 12:03 GMT-5

Fecha de descarga
16 mar 2026, 12:10 GMT-5

Nombre del archivo
BENITES CÓRDOVA, MARIO FERNANDO - ZELADA CHIRINOS, ADRIANO ENRIQUE.docx

Tamaño del archivo
3.7 MB

72 páginas

15.234 palabras

89.033 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

