



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés laboral y productividad de los operarios de una  
empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Paita Valentin, Jhan Lenin (ORCID: 0000-0002-1976-0232)

**ASESOR:**

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Esta investigación presentada va dedicada inicialmente a Dios por forjar mi camino; a mis padres quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que redactaba esta tesis; a mi pareja por su apoyo constante y quien nunca dejó de creer en mi capacidad. A todos ellos que continuaron depositando su confianza en mí.

Jhan Lenin

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis docentes en general que a lo largo de mi carrera me enseñaron, a mi asesor quién me enseñó cada día, y la universidad por haberme permitido formarme en ella, por la dedicación y compromiso que me ha brindado.

Jhan Lenin

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	34

## Índice de tablas

Tabla 1: Escala de Likert del cuestionario de las variables estrés laboral y productividad .....	15
Tabla 2: Resultados del estrés laboral y la productividad .....	18
Tabla 3: Prueba de Correlación Rho de Spearman del estrés laboral y la productividad .....	18
Tabla 4: Resultados del nivel del estrés laboral .....	19
Tabla 5: Resultado del nivel de la productividad .....	20
Tabla 6: Resultados de la relación de las dimensiones más influyentes del estrés laboral y la productividad.....	20
Tabla 7: Prueba de Correlación de Spearman de las fuentes potenciales y la eficiencia .....	21
Tabla 8: Validación de juicio de expertos .....	38
Tabla 9: Resultado de Alfa de Cronbach.....	45

## Índice de figuras

Figura 1: Relación de variables .....	12
---------------------------------------	----

## Resumen

La investigación titulada “Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022”, tuvo como objetivo general determinar la relación del estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022. La población estuvo constituida por 110 operarios, de los cuales, al realizar el muestreo probabilístico, se tomó como muestra a 71 trabajadores de la población, y de los cuales se aplicó las variables de estudio.

La metodología que se utilizó es: Enfoque cuantitativo, el tipo de investigación del presente estudio fue aplicada, de nivel correlacional. El diseño de la investigación del presente estudio fue no experimental de corte transversal, que recopiló los datos en un solo momento determinado el cual fue desarrollado al aplicar los cuestionarios: cuestionario sobre estrés laboral conformado por 24 Ítems en la escala de Likert, los que consiguieron brindar información significativa sobre las variables de estudio, mediante la evaluación de cada una de sus dimensiones.

De la misma manera, luego de haber ejecutado el procesamiento de la información y después de haber aplicado el cuestionario, se procedió al análisis estadístico de los datos, llegándose a la siguiente conclusión:

Se analizó la relación del Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022., mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia igual a 0.235 por lo que existe una correlación directa y su grado es bajo, teniendo variable “Estrés laboral” el nivel predominante es el nivel medio con un 61%, de la misma forma en la “Productividad” se encuentra en un 47% en el nivel alto.

**Palabras clave:** estrés laboral, productividad y niveles.

## Abstract

The research entitled "Work stress and productivity of the workers of a manufacturing company in the plastic sector, Lima 2022", had the general objective of determining the relationship between work stress and productivity of the workers of a manufacturing company in the plastic sector, Lima 2022. The population consisted of 110 workers, of whom, when performing the probabilistic sampling, 71 workers from the population were taken as a sample, and from whom the study variables were applied.

The methodology used is: Quantitative approach, the type of research in this study was applied, correlational level. The research design of this study was non-experimental cross-sectional, which collected data at a single point in time, which was developed by applying the questionnaires: questionnaire on work stress made up of 24 items on the Likert scale, which achieved provide significant information on the study variables, through the evaluation of each of its dimensions.

In the same way, after having executed the processing of the information and after having applied the questionnaire, the statistical analysis of the data was carried out, reaching the following conclusion:

The relationship between work stress and productivity of the workers of a manufacturing company in the plastic sector, Lima 2022, was analyzed using the Spearman's Rho correlation test, obtaining a level of significance equal to 0.235, so there is a direct correlation and its degree is low, having variable "Work stress" the predominant level is the medium level with 61%, in the same way in "Productivity" it is found at 47% in the high level.

**Keywords:** work stress, productivity and levels.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, a nivel internacional en Latinoamérica las empresas manufactureras han desarrollado pocas actividades vinculadas al estrés laboral, pues, es un problema que está muy lejos de ser solucionado en los países subdesarrollados, por ello, es que a pesar de aquellas actividades, el estrés laboral en los trabajadores ha sido motivo de preocupación, debido a cambios importantes, ya sea por el proceso de globalización (tecnológico, económico, político, social, cultural o empresarial), y/o la naturaleza del trabajo. A lo referido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que, el estrés se ha manifestado como la respuesta a múltiples factores que incluye entre ellos al trabajo monótono o brusco, el volumen excesivo o insuficiente de trabajo, la inexactitud de participación o control en la toma de decisiones, el avance laboral ineficiente, los sistemas de evaluación complicados, el no contar con un papel concreto en el trabajo, al estar bajo una supervisión no adecuada o tener conflictos con los compañeros, entre otros más (OMS, citado por Mejía, C. et al., 2019), en consecuencia, se puede estimar que en el ámbito laboral un trabajador estresado no solo correlaciona su persona, sino los factores internos de la compañía.

Según menciona, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012). Concluye que el estrés laboral: *“(...) es el origen de entre 50 y 60 por ciento de todas las jornadas laborales perdidas, un precio enorme en términos tanto de angustia humana como de pérdida económica”*.

A nivel Perú, las empresas manufactureras en los últimos tiempos se han regido al cumplimiento de la legislación nacional que contiene disposiciones concernientes a la resguardo de la salud mental y la tranquilidad de categorías específicas con enfoque al trabajador; es así como, dichas empresas de manera íntegra promueven, implementan y desarrollan actividades que enfoquen a disminuir los riesgos de estrés laboral; sin embargo, dichas actividades no son suficiente para poder erradicar la problemática del estrés laboral. A ello, la psicóloga Rojas (s.f.), refiere que, alrededor del 60 por ciento de los habitantes en Perú sufre de estrés y, centrando hacia nuestro tema de estudio, sostuvo que cerca del 70 por ciento de los trabajadores peruanos padecen estrés laboral, que deriva de conflictos

interpersonales, entre los miembros del núcleo laboral y, a ello, se suma la falta de reciprocidad, la alta productividad y otros más.

A nivel local, actualmente las empresas manufactureras definen su objetivo organizacional en la alta productividad y competitividad que exigen los mercados, dejando así a los trabajadores fuera de actividades vinculadas a su mejora continua, aun existiendo regulación nacional enfocada a la salud en el trabajo y el desarrollo de la seguridad, pues, si dicha regulación enfoca a la salud, no solo es a la física, sino también a la salud mental. Los trabajadores arriban a la ciudad en búsqueda de trabajos mejor remunerados, sin prever el tipo y/o modalidad, es así como muchos de ellos, se sitúan en condiciones extremas de trabajo, deteriorando la salud física y mental; y, es el caso de una empresa manufacturera del sector plástico, que si bien evoca la alta productividad y competitividad en los mercados, muchas veces ha sometido a sus trabajadores a un ritmo de mucha exigencia de trabajo para poder alcanzar la meta de producción, dejando en segundo plano la satisfacción laboral en la vida de los trabajadores, y no solo ello, sino que dicha exigencia ha conducido una respuesta negativa de los trabajadores las mismas que recaen en tardanzas, ausencias, descansos médicos, agotamiento físico, quejas e insatisfacciones en el trabajo; entonces ahí radica la necesidad, no solo de estudiarla, sino de diagnosticar e implementar mejoras para las condiciones laborales de los trabajadores, pues, solo ello permitirá orientar la calidad de vida física y mental con aporte a la productividad y competitividad que las organizaciones necesitan desde el enfoque humano sin estrés laboral.

Justificación práctica, el presente estudio permitirá en una empresa manufacturera del sector plástico de Lima ejecutar acciones para optimizar o controlar su grado de estrés laboral, lo que les permitirá instaurar estrategias o métodos que mejore su certeza. Asimismo, el presente estudio aportará en una empresa manufacturera del sector plástico de Lima la mejora de la empresa, procurando que puedan desarrollar su productividad laboral, eficiencia y eficacia en sus tareas en bien de los trabajadores y de la población.

Justificación teórica, según Carrasco citado por Estrada & Sánchez (2016) en su libro nos da a conocer que, el estrés laboral se presentaría en aquellas circunstancias donde el trabajador esté expuesto a una carga laboral, excediendo

sus capacidades en las tareas encomendadas para resolver con lo mandado por su empleador.

Según Mac Donald A. (2014) ha definido al estrés laboral como aquella respuesta psicológica, fisiológica, y de comportamiento de una persona lo cual pretende familiarizarse y acoplarse a aprietos internos y externas. Asimismo, precisa que el inicio del estrés laboral se da cuando se presenta un perjuicio entre la persona, el lugar de trabajo y la propia compañía.

Por lo expuesto, se plantea el siguiente problema ¿Cuál es la relación del Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022?

Por consiguiente, se plantea como objetivo general, Analizar la relación del Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

Además, se plantea los objetivos específicos, y son los que siguen: a) Determinar el nivel del estrés laboral en los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022; b) Determinar el nivel de la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022; y, c) Determinar la relación de las dimensiones preponderantes del estrés laboral y la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

Con respecto al estudio realizado se llegó a las siguientes hipótesis: a) Hipótesis alterna: Existe relación entre el Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022; y b) Hipótesis nula: No existe relación entre el Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el reporte internacional, contemplamos como antecedentes al eje temático de estrés laboral y productividad, los siguientes estudios: como lo mencionó Platán, J. (2019) en su artículo “*¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?*”, tuvo como objetivo analizar las distintas herramientas de medición del estrés laboral y para ello realizó una revisión de la literatura que pudiera asentar una base para futuros diagnósticos, evaluaciones e investigaciones en el marco de la investigación. Además, su propósito se enmarcó en conocer qué es el estrés laboral, para lo cual se establece un grado de importancia en poder realizar evaluaciones e investigaciones en las empresas, donde se estudian los diferentes temas aunados al estrés laboral (estrés como respuesta, estímulo, transacción, e interacción), y los distintos enfoques que permitan evaluarlo (globales, compuestos y personalizados). Asimismo, su metodología consistió en realizar una revisión de la literatura entre el 2006 y 2016 de estudios sobre instrumentos de medición, consultando bases de datos; es así como obtuvieron 32 artículos como muestra, las mismas que registraban las propiedades psicométricas y el desarrollo de herramientas para medir el estrés laboral. Como resultado obtuvieron escalas de medición respectivamente, para medir el estrés como estímulo 13, para medir el estrés como respuesta 9, para la medición del estrés como transacción 6 y para medir el estrés como interacción 4; estas escalas se diseñaron con enfoques personalizados o compuestos. Finalmente, se concluyó que el profesional de salud ocupacional responsable de diagnosticar, medir y evaluar el estrés laboral debe conocer las bases teóricas y metodológicas del estrés laboral y sus respectivos enfoques para poder medirlo. También indica que el estrés laboral es un riesgo que puede poner en exposición la salud de los trabajadores.

Igualmente, Calvo-Sotomayor, I. & Cermelli, M. (2019), en su artículo “*Envejecimiento de la fuerza de trabajo y productividad laboral: ¿mito demográfico o reto de gestión empresarial? análisis desde una perspectiva humanista*”, tuvieron como objetivo analizar la posible relación entre el envejecimiento de la fuerza de trabajo y la productividad. Esta cuestión se considera relevante dado que el envejecimiento demográfico se extenderá a lo largo y ancho del globo durante el presente siglo. Esta posible relación se analiza desde el marco de la Economía

Civil, al constituir un enfoque humanista que va más allá del paradigma neoclásico y que puede ampliar tanto la comprensión de los conceptos de envejecimiento y de productividad, así como de su posible conexión. El texto muestra cómo la investigación referente al tema es sorprendentemente reducida, y cómo existen posiciones encontradas según el nivel de análisis que se utilice. Aunque se necesita una mayor investigación sobre la relación entre envejecimiento y productividad, los autores creen que, en base a la investigación y contrastes existentes hasta la fecha, la posible relación puede tratarse como un mito demográfico, más que como un verdadero reto de gestión empresarial. Los autores concluyeron del envejecimiento de la fuerza de trabajo y productividad posturas contrapuestas, por un lado, existen voces que aseveran bajo un análisis a nivel de países que está relacionado negativamente, y por el otro lado, tomando un nivel de análisis a nivel empresarial o sectorial, que no hay tal relación ni que esta sea negativa.

De igual manera Castellanos, A., Quintana, P., Carvajal, J. y Vargas I. (2021) en su artículo *“Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal Administrativo de una Institución de Educación Superior”*, tuvieron como objetivo la identificación de la percepción del estrés relacionado con el trabajo en casa en un grupo de maestros y administrativos en el marco del confinamiento obligatorio producto de la pandemia. Para esta investigación se optó un estudio correlacional, abordando inicialmente la evaluación del estrés, para posteriormente analizar la existencia de la relación positiva entre sus variables y el trabajo en casa. Posteriormente, concluyeron de la percepción del estrés como sigue: 24% de los participantes muy bajo, continuado de un 24,44% en bajo, un 11,85% en medio, seguido en un 23,7% en alto y por último 20% en muy alto; además, agregan que cuando las organizaciones evalúen el estrés con relación a las variables laborales deben hacer un acompañamiento a todas las personas que muestran una percepción del estrés ya haya alto o bajo, pues esto permitirá reconocer al momento de su evaluación si es consecuencia de factores de estrés ambiental, organizacional o individual.

Por otro lado, en el marco nacional rescatamos a los siguientes: Oblitas *et al.* (2019) en su artículo *“Impacto del mindfulness en el estrés en trabajadores de una universidad de Lima sur”*, establecieron como objetivo evaluar el impacto de un

programa de mindfulness en el estrés fisiológico, distrés emocional, estrés percibido y estrés laboral en un grupo de trabajadores. Para ello se obtuvieron un grupo de 28 trabajadores de la universidad entre los seleccionados fueron empleados y docentes, los mismos que a nivel institucional y una previa evaluación habían obtenido altos niveles de estrés laboral. Para este estudio se elaboró un programa, el cual se realizó el entrenamiento en mindfulness en seis sesiones de la siguiente forma a la semana una vez y cada sesión consta de dos horas (12 horas en total), aplicándose correctamente la respiración del cuerpo en una plena concentración, descanso, emociones y pensamiento. Para el estudio utilizaron las mediciones de Biofeedback tomando como referencia cinco indicadores de estrés fisiológico para evaluar, los cuales fueron: temperatura, pulso, respiración, presión arterial y volumen sanguíneo en la piel) y para la medición de estrés se realizaron tres pruebas: Inventario de Distrés Emocional Percibido ( $\alpha = .85$ ), Inventario de Estrés Percibido  $\alpha = .86$ ), Escala de Estrés Laboral ( $\alpha = .90$ ); y, los resultados que se obtuvieron fueron: de estrés percibido un 0.7 y de estrés laboral un 0.6. Posteriormente, llegaron a concluir que el mindfulness obtuvo un impacto en los trabajadores universitarios de manera significativa en cuanto a la reducción del estrés.

Del mismo modo Ccollana, Y. (2015) en su artículo *“Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores”*, estableció como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal, el absentismo laboral y el impacto que se genera en la empresa Ángeles con respecto a la productividad de sus trabajadores. Para este estudio se utilizó la metodología del diseño correlacional – cuantitativo, la cual consistió en realizar una revisión de documentos en las áreas de Gerencia de Operaciones y Recursos Humanos; asimismo, se aplicó un cuestionario bien estructurado a los trabajadores de la empresa Ángeles; siendo así, se seleccionó aleatoriamente como población a 85 operarios de planilla. Posteriormente, se obtuvo como resultado que el desempeño de los colaboradores si tiene un grado de afectación cuando existe la rotación del personal, de manera que si un operario es removido de su área de trabajo, esta actividad es inmediatamente recargada a otro operario resultando este último perjudicado con doble trabajo, y esto también ocurre cuando un colaborador llegara a faltar, ya que demandaría que otro trabajador pueda cumplir con dicha función, en el cual

realizará doble esfuerzo, acarreado consigo un desgaste físico que muchas podría terminar en un descanso médico por el dolor de espalda u otros dolores musculares en general. En ese sentido, los resultados demostraron que las variables si tienen una relación significativa. Por otro lado, el autor hace mención la importancia de contar con trabajadores comprometidos en su labor debiendo conocer su rol principal, del mismo modo que sepan su misión, visión de la empresa para así contribuir a conseguirlo. Después de haber analizado estadísticamente las variables se pudo observar ciertas variaciones, pero, estas no repercutieron de manera directa con la productividad; en ese sentido, concluyeron que sí es significativa la relación entre el absentismo y la rotación de personal afectando a la productividad de los operarios en la empresa Ángeles.

Asimismo, en el ámbito local Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020) en su artículo *“El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud”* tuvieron como objetivo establecer la relación del estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo en el 2019. Para ello siguieron la metodología no experimental, denotando un estudio correlacional con corte transversal y enfoque mixto. En este estudio se tuvo 98 trabajadores como participantes, y se empleó la relación entre dos variables del entorno laboral: estrés y desempeño; siendo así, obtuvieron como resultado que, el 98% de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo habían mostrado estrés laboral en niveles medio y alto, por otro lado, el 39.8% de ellos tuvieron un desempeño laboral de manera regular. Por tanto, concluyeron del estudio con el coeficiente de Rho de Spearman que, entre el estrés y desempeño laboral existe una relación negativa y moderada.

Del mismo modo, Velásquez, E. (2022) en su artículo *“El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 -2020”* tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral con el desempeño de los promotores de servicio en una agencia del distrito de Magdalena del Mar en una Institución Financiera. Para este estudio siguió el diseño de investigación de tipo descriptivo - correlacional, tipo cuantitativo; a su vez, empleó instrumentos dirigidos para los promotores y jefes de las agencias respectivamente, estos instrumentos

se validaron con el coeficiente de Cronbach obteniendo un 0.75 de nivel de confianza para la variable estrés y 0.82 para la variable de desempeño laboral, el mismo que fue aplicado a una prueba piloto de 15 promotores de la agencia. Posteriormente, se identificó cuatro casos de estrés y, en comprobación de la hipótesis, la autora concluyó que el estrés laboral si posee una relación de manera significativa con el desempeño laboral de los promotores de servicio en una agencia del distrito de Magdalena del Mar en una Institución Financiera, ya que el estrés repercutía negativamente en el desempeño laboral de los promotores afectando la productividad.

Las bases teóricas, para la variable estrés laboral se menciona lo siguiente: Según Paris (2015), indica que el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno de gran relevancia y de reconocimiento a nivel social, el mismo que tiene una vinculación de manera frecuente al trabajo y a la actividad laboral. Igual modo que, sobre las condiciones de trabajo de distintas en cuentas se ha evidenciado que se trata ampliamente de un fenómeno extenso y que son diversas las fuentes de estrés que la ocasionan esta experiencia laboral, y muchas veces se relaciona, asociada con consecuencias negativa.

El mismo autor nos da a conocer que son tipos de estresores laborales: i) Los sucesos vitales intensos y extraordinarios: El que surge cuando existen situaciones inesperadas de cambio, tales como despidos de trabajo, divorcios en sus matrimonios, fallecimiento de familiares cercanos, etc.; ii) Los problemas que suceden a diario también son estresantes pero con poca proporcionalidad e: El que puede provocar efectos biológicos y psicológicos, entre ellos el más importante acontecimiento más drástico como el fallecimiento de un familiar próximo; y, iii) Los sucesos de una tensión crónica mantenida: Son circunstancias capaces de producir estrés mediante largos períodos puede ser bastante o poco, entre ellos, el hecho de suponer tener un hijo con problemas ya sea resultado de una enfermedad, drogadicción, u otros.

Según Mac Donald A. (2014), nos da a conocer que el estrés laboral produce consecuencias y efectos negativos, entre ellos: i) Las consecuencias a nivel fisiológico: Incremento en la tensión arterial, tensión muscular, en el metabolismo basal, de la glucemia en sangre, de inhibición del sistema inmunológico, con efecto



de nudo en la garganta, sudoración, taquicardia, alteraciones del ritmo respiratorio, dilatación de pupilas, enfermedades referente a la piel y pérdida de cabello; ii) Las consecuencias a nivel cognitivo: teniendo una percepción de estar preocupado, mal humor, indecisión, sentimientos de falta de control, sensación de estar perdido, bajo nivel de atención e muy sensible a la crítica; y, iii) Las consecuencias a nivel psicomotor del sistema motor: Tartamudeo, imprecisión, temblores, hablar acelerado, voz temblorosa, exceso de apetito, bostezos excesivos, explosiones emocionales, ansiedad y trastornos alimenticios.

Según Robbins y Judge (2013) el estrés laboral, con respecto a la vista empresarial, la administración no tendría por qué preocuparse si se encuentran con niveles de estrés bajo o moderado en los trabajadores. Del mismo modo como ya observamos, se llegarían a tales niveles que son funcionales produciendo un beneficio más alto del trabajador. Por lo cual, los niveles más altos de estrés, o incluso los más bajos sostenido en transcurso o periodos largos, a su vez reducen el rendimiento del trabajador, por ese motivo se solicita que la administración disponga medidas acordes al nivel de estrés.

No obstante, también se anota que una cantidad limitada de estrés en una persona puede ser un beneficio en su rendimiento, no espere que los trabajadores lo observen de esa manera. Con respecto al punto de vista de la persona, aun considerando que se observen bajos niveles de estrés es posible que no estén conforme y manifestando su rechazo. Por ese motivo, las organizaciones y los trabajadores no coinciden o se muestran disconformes con un nivel aceptable de estrés en el área de trabajo.

Por consecuencia, la organización da a conocer que el “estímulo positivo que mantiene corriendo la adrenalina” por lo cual sea observado como una “presión excesiva” por el trabajador. Debemos considerar en nuestra mente cuando estudiamos los enfoques individual y organizacional así lograr un mejor manejo y rendimiento de acuerdo con el estrés.

En cuanto a la variable productividad laboral se aborda lo siguiente: Según Sladogna, M. (2017) define que la productividad laboral se enfoca específicamente en la relación entre trabajo realizado y el producto obtenido en el proceso

productivo, y no necesariamente considerando las cantidades del capital de forma directa. De esta forma, se agrega la eficiencia ganada al desempeño laboral, el mismo que da un salto cualitativo a través de la incorporación tecnológica; además, se conduce la materialización de la tecnología que permite evidenciar un trabajo previamente. Precisa que, si los ritmos de trabajo se intensifican, de manera paralela también se incrementa la velocidad de las tareas a realizar, siendo así, que no se cambia la jornada de trabajo, pero se incrementa provocando agotamiento físico de igual forma en la parte mental del trabajador ya que se solicita una mayor concentración y atención para evitar errores futuros.

La misma autora refiere que, si se introduce nuevas tecnologías, tales como herramientas, máquinas, insumos u otros debemos tener presente lo que deviene de ello, pues si bien la innovación es fuente importante en el aumento de la productividad, los trabajadores tendrán que reconsiderar nuevamente el adaptarse a las máquinas, equipos, manejo de herramientas, u otros a la forma de trabajo al desarrollo productivo que se realiza a través de sus habilidades, mantenimiento, control u otros que podrían presentarse como resultado de la innovación.

Para Campos, L. (2016) la productividad se presenta de dos maneras: i) Por volumen físico, aquí se puede deducir la utilización de medida a la cantidad de bienes producidos. Por lo cual, la cantidad de unidades físicamente producidas (salida) y la cantidad de unidades físicamente ingresadas al proceso de producción (entradas); y, ii) Por valor agregado, que se manifiesta de acuerdo con lo obtenido, ya sea de los productos o mercancías su valor se da en moneda local. Por lo cual el contenido es muy utilizado por Organismos Internacionales respecto a la medida de productividad, los cuales se comparan entre países, suele ser cuestionado por lo cual no considera las modificaciones en los mismos productos de los procesos de inflación. De las dos formas podemos calcular por obrero ocupado de igual modo por hora trabajada.

Según De La Garza Toledo, E. (2017), nos menciona que los factores que aumentan la cantidad de producto y la productividad son el cambio organizacional, la renovación del lugar y/o la manera de como trabajar para hacerlo más productivo, y éstos son los que implican cambios que afecta en sus calificaciones de los

trabajadores mediante una división social o técnica, pero a su vez también puede presentarse por medio del desarrollo de diversas habilidades.

### **III. METODOLOGÍA:**

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

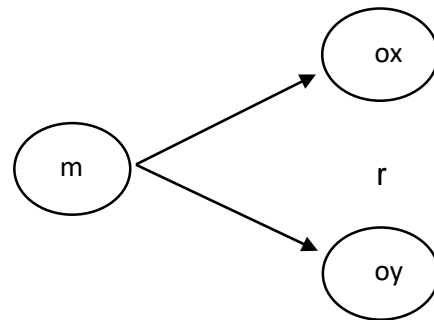
En esta sección se definió que el presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, ya que tiene una tendencia de vinculación con la investigación básica, porque ésta depende en gran medida de los estudios o reconocimientos de investigaciones básicas u otros. Además, este estudio no puede desarrollarse en investigaciones puras, ya que su principal función es proponer o encontrar las posibles soluciones para un beneficio general (Hernández *et al.*, 2014).

El nivel correlacional busca medir el nivel de correspondencia que existe entre la variable estrés laboral y la variable productividad; asimismo, un elemento importante en base a la información correlacional es el analizar la relación entre las variables. Esta correlación nos da a conocer ese parámetro que consiste en analizar dichas asociaciones, pero no las situaciones meramente causales (Bernal, 2010).

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal. Hernández (2018) menciona que, la investigación no experimental se fundamenta principalmente en observar los fenómenos tal y cual se manifiestan en su contexto natural, y ello es con el objetivo de poder analizarlo con posterioridad, en este tipo de investigación no hay comisiones, ni estímulos, ni experimentos, ni tampoco tratamientos a lo que nosotros debemos exponer a nuestra variable de estudio. Respecto al corte transversal, aquí se observó que la variable en investigación no se puede manipular ya que está basada en la observación natural sin participar en ella; y como tal utilizaremos el corte transversal ya que recolectaremos los datos una sola vez.

El enfoque que se tomó es cuantitativo, teniendo en cuenta que este se plantea como un conjunto de procesos en el cual existe un procedimiento secuencial y probatorio ya que cada etapa guarda relación con la siguiente, por lo que es imposible omitir uno de los pasos a seguir (Hernández, 2018, p. 42). Se

llevará a cabo este tipo de enfoque ya que los datos obtenidos serán trasladados a números y será posible su medición.



*Figura 1: Relación de variables.*

Dónde:

m = La muestra, conformada por una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022

ox = Estrés laboral

oy = Productividad

r = Relación entre las variables

### 3.2 Variables y operacionalización

- Variable independiente: Estrés laboral
- Variable dependiente: Productividad

Con relación a la variable estrés laboral, Paris (2015) indica que, el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno de gran relevancia y de reconocimiento a nivel social, el mismo que tiene una vinculación de manera frecuente al trabajo y a la actividad laboral. Asimismo, sobre las condiciones de trabajo agrega que, se ha evidenciado que se trata ampliamente de un fenómeno extenso y que son diversas las fuentes de estrés que la ocasionan en esta experiencia laboral, y muchas veces se relaciona, asociada con consecuencias negativas.

Respecto a las fuentes potenciales, se precisa que consiste en un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias; es decir, es una reacción del organismo de tipo fisiológico, en lo cual entran en juego diversos mecanismos de defensa para

afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Aunado a ello, se dice que es la alteración del organismo por el cual se producen aquellas situaciones que exigen demasiada demanda por parte de una persona. Sus indicadores son: Factor Ambiental, Factor Organizacional y Factor Personal (Roobins S. y Judge T., 2013, p. 638).

En referencia a las diferencia individuales; vimos que, en momentos de mucho estrés a las gunas personas logran desempeñarse bien, de igual manera otras personas son superadas por éstas. Por lo cual no hacemos las siguientes preguntas ¿Qué es lo que diferencia a las personas en términos de su capacidad para manejar el estrés? ¿Cuáles son las distintas variables individuales que moderan la relación entre los estresores potenciales y el estrés experimentado? Sus indicadores son: Experiencia, Apoyo Social y Personalidad (Roobins S. y Judge T., 2013, p.641).

En relación con las consecuencias; vimos que se puede definir a las Consecuencias del estrés que se dan a conocer de distintas formas. Por ejemplo, la persona que se encuentre con mucho estrés manifiesta lo siguiente pérdida del apetito, presenta una presión sanguínea elevada, irritabilidad y esta propenso a sufrir accidentes, etc. Sus indicadores son: Fisiológicas, Psicológicos y Conductuales (Roobins S. y Judge T., 2013, p.642).

Con referencia a la variable productividad, Sladogna, M. (2017) define que: *“La productividad Laboral es el uso eficiente de recursos en la producción de diversos bienes y servicios y existen determinados factores que influyen como la eficiencia, clima laboral, liderazgo y la remuneración”* (p. 2).

Respecto a la eficiencia, Pérez y Gardey (2008) explican que: *“La eficiencia, es hacer uso mínimo de los recursos (optimización) para llegar a una meta trazada”* (párr. 3). Sus indicadores son: Eficacia, Equipos y Optimización de recursos.

El clima laboral, donde Vergara Hiyo (2020) expresa que *“el clima laboral permite a un empleado desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento”* (párr. 4). Sus indicadores son: Condiciones laborales y Relaciones sociales.

El liderazgo, según Chiavenato (2009) expone que: *“El liderazgo es influir en las personas, mediante la comunicación, para la consecución de objetivos”* (párr. 6). Sus indicadores son: Habilidades gerenciales y comunicación.

La remuneración, dónde Pedrosa (2017) indica que: “Es retribuir a una persona por la prestación de un servicio” (párr. 1). Sus indicadores son: Bonos, Beneficios y Salarios.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Población (N). Respecto a nuestro estudio se consideró a 110 operarios que laboran en el área de producción de una empresa manufacturera del sector plástico de Lima. La población también es conocida como conglomerado, pudiendo ser finito o infinito, descritos por uno, dos o más características por el tiempo y el lugar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Criterios de inclusión:

- Trabajadores mayores de edad a partir de 18 años hasta los 60 años.
- Todos los trabajadores que estén registrados en planilla.

Criterios de exclusión:

- Gerente, subgerente, personal de confianza y personas de recursos humanos.
- Trabajadores de limpieza, terceros, personal de mantenimiento y de seguridad.
- Trabajadores que se encuentren de vacaciones.

Muestra (n). - Obtenida del total de población y cuyo cálculo se determina con la aplicación la siguiente fórmula estadística para una muestra finita:

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

Marco muestral	N	110
Alfa	$\alpha$	0.05
Valor Z de curva normal	Z	1.96
Probabilidad de éxito	p	0.50
Probabilidad de fracaso	q	0.50

Margen de Error E 0.07

Muestra obtenida:

Tamaño de la muestra n 71

Para el estudio realizado, el tamaño de la muestra que se utilizó es de 71 trabajadores obtenida con la muestra finita.

El Muestreo: El estudio se desarrolló mediante el método probabilístico por muestreo aleatorio simple, ya que se dispone de un número definido de los elementos participantes y tienen el mismo nivel de posibilidad para ser elegidos grupo muestral.

Unidad de análisis (UA): Operarios del área de producción de una empresa manufacturera del sector plástico de la ciudad de Lima.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de información, con el propósito de adquirir información de los operarios sobre la relación que causa el estrés laboral con la productividad. Asimismo, el instrumento constará de 24 preguntas, cuyas alternativas de respuestas serán aplicadas según la escala Likert.

Para las variables de estudio, estrés laboral y la productividad se utilizó 5 escalas en el cuestionario, es decir 5 posibles respuestas (1, 2, 3, 4, 5), siendo la codificación de respuestas de la siguiente manera:

Tabla 1:

*Escala de Likert del cuestionario de las variables estrés laboral y productividad*

Alternativas	Puntuación
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4

Para este proceso se utilizó el juicio de expertos, quienes observaron y analizaron si las formulaciones de los ítems del cuestionario son aplicables, lo cual estará a cargo la intervención de profesionales, calificados en diferentes universidades. (Ver anexo N°3)

De acuerdo con la descripción de la tabla anterior se puede observar que a los expertos han determinado como resultado aplicable el instrumento, por ser considerado confiable, de acuerdo con criterios de claridad, relevancia y pertinencia, siendo que las preguntas del instrumento tienen relación y coherencia con las dimensiones y variables.

### 3.5 Procedimientos

Respecto al procedimiento, ésta consiste en establecer los pasos y/o secuencias a seguir para poder obtener los datos, así como los recursos que deberán ser empleados (Arias González, 2020).

Para la aplicación del instrumento, se determinó el medio para realizar las encuestas, la modalidad de contacto será a través de las plataformas digitales, elaborando una encuesta digital a través de la plataforma Google Forms cuyo enlace será compartido a la muestra selecciona y cuya participación ha sido autorizada por un representante de una empresa manufacturera del sector plástico (Ver Anexo N°7).

### 3.6 Método de análisis de datos

Con respecto a la sistematización de la data obtenida, se hará uso de programas de procesamiento estadístico SPSS y/o Microsoft office Excel, para que posteriormente sea visualizada a través de presentación histogramas de frecuencias y gráficos de PEI.

Asimismo, se corrobora la confiabilidad por medio del coeficiente de alfa ( $\alpha$ ), cuyos valores recomendados deben estar por encima de .70 y cuando es un instrumento recién elaborado, por encima de .50 (Campo & Oviedo, 2008).



### 3.7 Aspectos éticos

Con respecto al informe de investigación se basó a un procedimiento adecuado se buscó el consentimiento de la empresa y de los trabajadores, quedando con la responsabilidad y compromiso en no exponer los nombres de los encuestados y mucha discreción con las respuestas vertidas, ello con el propósito de tener de manera objetiva una transparencia y claridad en los datos obtenidos. De igual modo se respetará la información y resultados de la encuesta, sin ninguna manipulación en los datos de investigación. Así mismo, los derechos de autor se acatan estrictamente, al referenciar según la normativa APA, las distintas fuentes bibliográficas consideradas en el estudio. En cuanto a nuestro desarrollo de la investigación tendrá como sustento la ética, respetando estrictamente la información y estilo de redacción; de igual manera evitar duplicidades.

En ese sentido, tanto los investigadores como sus lectores deben de ser éticos, puesto que, para trabajar con personas o animales, los investigadores deben tener bases sólidas en sus valores morales para realizar procedimientos correctos y evitar dañar al ser vivo. Estableciéndose contratos sociales entre los investigadores, con códigos profesionales de ética que tiene por fin resaltar una conducta profesional positiva (Komić, Marušić, Marušić, 2015).

## VI. RESULTADOS

### Objetivo General

Analizar la relación del estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

**Tabla 2:**

*Resultados del estrés laboral y la productividad*

		Productividad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estrés laboral	Bajo	3 4.2%	1 1.4%	1 1.4%	5 7.0%
	Medio	10 14.1%	13 18.3%	20 28.2%	43 60.6%
	Alto	3 4.2%	8 11.3%	12 16.9%	23 32.4%
	Total	16 22.5%	22 31.0%	33 46.5%	71 100.0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Interpretación. Tal y como se observa en la tabla 2, en la variable “Estrés laboral” el nivel que predomina es el nivel medio con un 61%, asimismo se muestra que la intersección se encuentra en un 28.2%. De la misma manera en la variable “Productividad” el nivel que predomina se encuentra en un 47% siendo este el nivel alto, en el cual la intersección se encuentra en un 16.9%.

Este resultado muestra que, el estrés laboral de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico de Lima influye moderadamente en la producción de los operarios, generando una productividad buena en los trabajadores.

**Tabla 3:**

*Prueba de Correlación Rho de Spearman del estrés laboral y la productividad*

		Estrés Laboral	Productividad	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.235*

	Sig. (bilateral)	.	.048
	N	71	71
Productividad	Coeficiente de correlación	.235*	1.000
	Sig. (bilateral)	.048	.
	N	71	71

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

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. Tal y como se observa en la tabla 3, la prueba de correlación Rho de Spearman tiene un nivel de significancia igual a 0.235, por tanto, se deduce que existe una correlación directa y su grado es bajo, entonces, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

En conclusión: Se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación positiva bajo entre el estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

#### Objetivo Específico 1

Identificar el nivel del estrés laboral en los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

#### Tabla 4:

##### *Resultados del nivel del estrés laboral*

Estrés laboral		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N	Nivel bajo	5	7.0	7.0	7.0
Válido 71	Nivel medio	43	60.6	60.6	67.6
Perdidos 0	Nivel alto	23	32.4	32.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la encuesta realizada respecto al estrés laboral de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022, se tiene el siguiente resultado y se describe como sigue: Según la tabla 4, se puede observar que, del total de encuestados, el nivel de estrés que presentan los operarios está representada por un 61%, por tanto, se deduce que se tiene un nivel medio de estrés laboral.

## Objetivo Específico 2

Identificar el nivel de la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

**Tabla 5:**

*Resultado del nivel de la productividad*

Productividad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N	Nivel bajo	16	22.5	22.5	22.5
Válido 71	Nivel medio	22	31.0	31.0	53.5
Perdidos 0	Nivel alto	33	46.5	46.5	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la encuesta realizada a los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022, frente a la productividad se puede deducir el siguiente resultado: Según tabla 5, se puede observar que, del total de operarios encuestados respecto a la productividad, esta estuvo representada por un 46, lo cual nos indica que se tiene un nivel alto de productividad.

## Objetivo Específico 3

Determinar la relación de las dimensiones más influyentes del estrés laboral y la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

**Tabla 6:**

*Resultados de la relación de las dimensiones más influyentes del estrés laboral y la productividad*

		Eficiencia			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Fuentes Potenciales	Nivel bajo	5	8	1	14
		7.0%	11.3%	1.4%	19.7%
	Nivel medio	7	28	7	42
		9.9%	39.4%	9.9%	59.2%
	Nivel alto	2	4	9	15
		2.8%	5.6%	12.7%	21.1%
Total		14	40	17	71

19.7%      56.3%      23.9%      100.0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Interpretación. Se observa en la tabla 6 que, en la dimensión “Fuentes potenciales” el nivel que predomina es el nivel medio con un 59%, De la misma manera poder observar que la “Eficiencia” se encuentra en un 56% en el nivel medio, lo cual la intersección se encuentra en un 39.4%.

Este resultado evidencia que las fuentes potenciales de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico de Lima, favorece a la eficacia en la producción de los operarios, generando una eficiencia buena en los operarios.

**Tabla 7:**

*Prueba de Correlación de Spearman de las fuentes potenciales y la eficiencia*

		Fuentes		
			Potenciales	Eficiencia
Rho de Spearman	Fuentes Potenciales	Coeficiente de correlación	1.000	.353**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	71	71
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	.353**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	71	71

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

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. Tal y como se observa en la tabla la prueba de correlación Rho de Spearman tiene un nivel de significancia igual a 0.353 por tanto, se deduce que existe una correlación directa y su grado es bajo.

En conclusión: se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva bajo entre las fuentes potenciales y eficiencia de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la información y resultados obtenidos en la presente tesis, y en línea con las investigaciones previas en relación con los objetivos y las teorías presentadas se presenta la siguiente discusión y su debido sustento.

Con respecto al objetivo general; determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022. Según los resultados de la variable “Estrés laboral”, el nivel que predomina es el nivel medio con un 61%, de la misma manera en la variable “Productividad” el nivel que predomina se encuentra en un 47% siendo este el nivel alto. Además, se obtuvo una correlación Rho de Spearman donde su nivel de significancia recayó igual a 0.235, por tanto, se deduce que existe una correlación directa y su grado es bajo, entre las variables. Estos resultados coinciden con Velásquez, E. (2022) en su artículo *“El estrés laboral y su relación con el desempeño”*, donde empleó instrumentos dirigidos para los promotores y jefes de las agencias respectivamente, estos instrumentos se validaron con el coeficiente de Cronbach obteniendo un 0.75 de nivel de confianza para la variable estrés y 0.82 para la variable de desempeño laboral, siendo así, la autora concluyó que el estrés laboral sí posee una relación de manera significativa con el desempeño laboral que implicaba una repercusión negativa del estrés en el desempeño laboral de los promotores afectando como tal la productividad. Estos resultados confirman lo indicado por Paris (2015), donde indica que, el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno de gran relevancia y de reconocimiento a nivel social, el mismo que tiene una vinculación de manera frecuente al trabajo y a la actividad laboral.

Por tanto, estos resultados concuerdan con Ccollana, Y. (2015) respecto al estudio titulado *“Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores”*, donde sus resultados demostraron que las variables sí tenían una relación significativa y ello lo conoció después de haber analizado estadísticamente las variables, donde pudo observar ciertas variaciones; no obstante, estas no repercutieron de manera directa con la productividad; empero de ello, concluyeron que la relación entre el absentismo y la rotación de personal sí era significativa y como tal afectaba a la productividad de los operarios, quedando evidenciado que el estrés laboral influye de manera moderada baja en la producción de los

operarios, ya que no se encontró mucha relación entre las dos variables, pues el entorno donde se trabaja es favorable y cumple con las condiciones mínimas.

En relación con el primer objetivo específico; identificar el nivel de estrés laboral en los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022, se puede mencionar respecto al estrés laboral el siguiente resultado: Se observa que el nivel de estrés que presentan los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico Lima, del total de encuestados, el estrés laboral está representada por el 61%; asimismo, nos indica que se tiene un nivel medio de estrés laboral; siendo así, estos resultados concuerdan con Platán, J. (2019) de acuerdo con su artículo “*¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?*”, donde tuvo como objetivo analizar las distintas herramientas de medición del estrés laboral y para ello realizó una revisión de la literatura que pudiera asentar una base para futuros diagnósticos, evaluaciones e investigaciones en el marco de la investigación. Además, su propósito se enmarcó en conocer qué es el estrés laboral. Finalmente, concluyó que el profesional de salud ocupacional responsable de diagnosticar, medir y evaluar el estrés laboral debe conocer las bases teóricas y metodológicas del estrés laboral y sus respectivos enfoques para poder medirlo. Aunado a ello, nos da a conocer que el estrés laboral se conceptualiza como un riesgo que puede ponerse en exposición la salud de los colaboradores.

Estos resultados confirman la teoría de Robbins y Judge (2013) respecto al estrés laboral, ya que, a la vista empresarial la administración no tendría por qué preocuparse si se encuentran con niveles de estrés bajo o moderado en los trabajadores. Del mismo modo como ya observamos, se llegarían a tales niveles que son funcionales produciendo un beneficio más alto y/o notable del trabajador. Por lo cual, los niveles más altos de estrés, o incluso los más bajos sostenido en transcurso o periodos largos, a su vez reducen el rendimiento del trabajador, por ese motivo se solicita que la administración disponga medidas acordes al nivel de estrés. En ese sentido, se evidenció que el nivel de estrés es influyente para una organización, y conforme a ello, se precisa que se debe tomar medidas acordes al nivel de estrés, y no solo por el bienestar de los operarios sino también por el bienestar de la compañía.

Respecto al segundo objetivo específico; identificar el nivel de la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022. Según los datos obtenidos de la variable “Productividad” en la presente investigación se puede describir el siguiente resultado: Se distingue que en la producción de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico Lima, del total de encuestados, la productividad se manifiesta con un 46%, lo cual permitió deducir que se tiene un nivel alto de productividad; siendo así, estos resultados concuerdan con Calvo-Sotomayor, I. & Cermelli, M. (2019), en su artículo *“Envejecimiento de la fuerza de trabajo y productividad laboral: ¿mito demográfico o reto de gestión empresarial? análisis desde una perspectiva humanista”*, donde tuvieron como objetivo analizar la posible relación entre el envejecimiento de la fuerza de trabajo y la productividad. Esta cuestión se considera relevante dado que, el envejecimiento demográfico se extenderá a lo largo y ancho del globo durante el presente siglo; asimismo, los autores creen que, en base a la investigación y contrastes existentes hasta la fecha, la posible relación puede tratarse como un mito demográfico, más que como un verdadero reto de gestión empresarial. Finalmente, los autores concluyeron del envejecimiento de la fuerza de trabajo y productividad posturas contrapuestas, por un lado, existen voces que aseveran bajo un análisis a nivel de países que está relacionado negativamente, y por el otro lado, tomando un nivel de análisis a nivel empresarial o sectorial, que no hay tal relación ni que esta sea negativa.

Consecuentemente, estos resultados confirman la teoría de Sladogna, M. (2017) donde define que, la productividad laboral se enfoca específicamente en la relación entre trabajo realizado y el producto obtenido en el proceso productivo, y no necesariamente considerando las cantidades del capital de forma directa. Además, precisa que, si los ritmos de trabajo se intensifican de manera paralela también se incrementa la velocidad de las tareas a realizar, siendo así, no se cambia la jornada de trabajo, pero se incrementa la misma provocando agotamiento físico de igual forma en la parte mental del trabajador ya que se solicita una mayor concentración y atención para evitar errores futuros; esto evidencia que hay diversos factores que involucran a la productividad, y que a su vez la productividad se mantiene sobre estos factores mediante los trabajos realizados.



En relación con el tercer objetivo específico; determinar la relación de las dimensiones más influyentes del estrés laboral y la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022. Según los resultados de las dimensiones se tiene que: i) La dimensión “Fuentes potenciales” presenta un nivel que predomina, y el cual es el nivel medio con un 59%; ii) La dimensión “Eficiencia” permite apreciar un 56% en cuanto al nivel medio, donde la intersección se encuentra en un 39.4%. Asimismo, se obtuvo en el presente estudio una correlación Rho de Spearman donde se tiene un nivel de significancia igual a 0.353 por lo que existe una correlación directa y su grado es bajo. Estos resultados concuerdan con, Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020) respecto a su artículo *“El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud”*, donde tuvieron como objetivo el poder establecer la relación del estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo en el 2019. Para ello siguieron la metodología no experimental, denotando un estudio correlacional con corte transversal y enfoque mixto. En este estudio se tuvo 98 trabajadores como participantes, y se empleó la relación entre dos variables del entorno laboral: estrés y desempeño; siendo así, obtuvieron como resultado que, el 98% de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo habían mostrado estrés laboral en niveles medio y alto, por otro lado, el 39.8% de ellos tuvieron un desempeño laboral de manera regular. Por tanto, concluyeron del estudio con el coeficiente de Rho de Spearman que, entre el estrés y desempeño laboral existe una relación negativa y moderada.

Los resultados anteriormente mencionados confirman la teoría de, De La Garza Toledo, E. (2017), donde menciona que, los factores que aumentan la cantidad de producto y la productividad son el cambio organizacional, la renovación del lugar y/o la manera de como trabajar para hacerlo más productivo, y éstos son los que implican cambios que afecta en sus calificaciones de los trabajadores mediante una división social o técnica, pero a su vez también puede presentarse por medio del desarrollo de diversas habilidades.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se analizó la relación del Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022, y conforme a ello, esta investigación se realizó empleando la prueba de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.235 existiendo así una correlación directa, donde su grado es bajo; asimismo, el nivel predominante de la variable “Estrés laboral” es el nivel medio con un 61%, y de la variable “Productividad” es el nivel alto con un 47%.
2. Se identificó el nivel de estrés laboral en los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022, y respecto de ello se tuvo que, del total de encuestados mediante el nivel de estrés que presentaban los operarios, el estrés se encontraba representada por el 61%, lo cual nos permitió concluir que existía un nivel medio de estrés laboral.
3. Se identificó el nivel de la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022, y en relación de ello se tuvo que, del total de encuestados mediante la producción de los operarios, la productividad estaba representada por un 46%, lo cual nos permitió concluir que existía un nivel alto de productividad.
4. Finalmente, se determinó la relación de las dimensiones más influyentes del estrés laboral y la productividad de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022, y conforme a ello mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.353, y como tal se deduce que existe una correlación directa y su grado es bajo, teniendo así a la dimensión “Fuentes potenciales” como el nivel que predomina al nivel medio con un 59%, y de la misma forma a la dimensión “Eficiencia” que se encuentra en un 56% en el nivel medio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se dirige y enfatiza esta recomendación al gerente de producción de la empresa manufacturera del sector plástico de Lima, para que tome en consideración al estrés laboral como un factor de incidencia respecto de los trabajadores; siendo así, debe instar la necesidad de buscar nuevas formas para motivarlos, pero no solo ello, ya que también debe ir mostrando el liderazgo en el sentido de preocuparse por sus trabajadores, pues estos sienten la necesidad de que alguien los acuda y no solo en el ámbito laboral, sino también emocional. Además, la gerencia debe permitir mejorar las condiciones laborales para lograr concretar sus objetivos, metas y la tan ansiada alta productividad dentro de la organización.
2. Se recomienda a la jefatura del área de producción de la empresa manufacturera del sector plástico de Lima, el poder realizar actividades de instrucción, capacitación y/o talleres para mejorar el manejo del estrés laboral, siendo así, debe priorizar la articulación con las distintas áreas incluyendo principalmente a la alta gerencia, ya que este último actúa como líder y guía de toda una organización, y en ese sentido, la misma organización depende de él. Alcanzado la articulación e integración, se debe desarrollar actividades que contribuyan al trabajador sobre el manejo del estrés laboral, puntualizando el compromiso y responsabilidad de los distintos actores dentro de la organización.
3. Se recomienda a los supervisores del área de producción de la empresa manufacturera del sector plástico de Lima, desarrollar semanalmente reuniones sobre temas o puntos importantes de la organización para que cada trabajador aporte opiniones mediante una lluvia de ideas, lo cual permitirá tomar mejores decisiones para el logro de objetivos y metas, y, sobre todo, permitirá la inclusión y valoración del trabajador.
4. Se recomienda a los supervisores del área de producción y actores solidarios de la empresa manufacturera del sector plástico de Lima, realizar evaluaciones de los trabajadores del área de producción que también debe incluir el aspecto emocional, ya que ello no solo permitirá descubrir sus habilidades, destrezas y talentos, sino también a descubrir

sus emociones, y de esa forma proporcionarles información acerca de los resultados obtenidos y motivándolos a usar éstos en favor de la organización, para el cumplimiento de metas.

## REFERENCIAS

- Aceves NF. Guidebook to aid in the management of gestational diabetes mellitus (GDM) among hispanic agricultural farmworkers. [Order No. 28861754]. California State University, Long Beach; 2022.
- Aceves NF. Guidebook to aid in the management of gestational diabetes mellitus (GDM) among hispanic agricultural farmworkers. [Order No. 28861754]. California State University, Long Beach; 2022.
- Alvarado Alvarado SC. Resilience, mental health, and burnout among school teachers in Mexico. [Order No. 13810594]. California State University, Long Beach; 2019.
- Arias Gonzáles, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa, Perú.
- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, *humanidades y ciencias sociales*, Cuarta Edición. Recuperado de: <https://www.freelibros.me/metodologia-de-la-investigacion/metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-cesar-bernal>
- Blasini-Méndez M. Shame, trauma, resiliency and alcohol related behaviors in Puerto Rican populations. [Order No. 27833451]. George Fox University; 2021.
- Campo, A., & Oviedo, H. (2008). Psychometric properties of a scale: internal consistency. Bogotá, Colombia.
- Campos, L. (2016) "Guía Sindical sobre Negociación Colectiva y Productividad". Documento de Trabajo interno de la OIT para discusión. 2016. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Carrillo L. Superan salarios la productividad: [1]. Reforma. Dec 08 2001:22. Available from: <https://www.proquest.bibliotecaupn.elogim.com/newspapers/superan-salarios-la-productividad/docview/310744159/se-2?accountid=36937>.

- Castellanos, A., Quintana, P., Carvajal, J. y Vargas I. (2021). Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal administrativo de una institución de educación superior. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*. Recuperado de: <https://www.proquest.bibliotecaupn.elogim.com/scholarly-journals/relación-de-estrés-y-el-trabajo-mediante-sistemas/docview/2483102500/se-2>.
- Ccollana, Y. (2015) en su artículo "Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores" Recuperado de: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1734/sme\\_v6n1\\_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1734/sme_v6n1_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). 11 definiciones que describen la figura del líder. Recuperado de: <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/#:~:text=%E2%80%93%20EL%20L%C3%8DDER%20SEG%C3%9AN%20CHIAVENATO%3A%20%E2%80%9C,uno%20o%20diversos%20objetivos%20spec%C3%ADficos%E2%80%9D>
- De La Garza Toledo, E. (2017) el futuro del trabajo - el trabajo del futuro. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. doi: 10.37135/ee.04.09.03
- Estrada & Sánchez (2016). *Estrés Laboral* (p.26)
- Garcia EN. Guided imagery relaxation effects on south texas public school teachers' stress levels. [Order No. 10286707]. Walden University; 2017.
- Goldyne DA. Parenting and acculturation stress among latino immigrants: Does perceived spousal support moderate the effects on parenting self-efficacy? [Order No. 3588510]. Fielding Graduate University; 2013.
- Hernández, M., López, M., y Morales, B. (2018). Análisis de las estrategias de promoción para el incremento de ventas en el área de afores de una institución financiera. *Revista Ciencia Administrativa*, 7, 106-118.

Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/01/Vol7-2018-Especial.pdf>

Hernández, R. F. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw-Hill / Interamericana Editores. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

<https://definicion.de/eficiencia/>

Komić D, Marušić SL, Marušić A. (2015). Research Integrity and Research Ethics in Professional Codes of Ethics: Survey of Terminology Used by Professional Organizations across Research Disciplines. PLoS One. 10(7):e0133662. doi: 10.1371/journal.pone.0133662. PMID: 26192805; PMCID: PMC4507982.

James AL. Development of mexican immigrants dynamic coping theory. [Order No. 10141795]. New Mexico State University; 2016.

Mac Donald A. (2014) Estrés laboral. Teoría y práctica. 2ª Edición, Editorial Ediciones Jurídicas. Argentina.

Mejia, C. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Recuperado de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

NU CEPAL Subsede de M. Productividad y crecimiento en américa latina: ¿por qué la productividad crece más en unas economías que en otras? IDEAS Working Paper Series from RePEc. 2014. <https://www.proquest.bibliotecaupn.elogim.com/working-papers/productividad-y-crecimiento-en-américa-latina-por/docview/1698364859/se-2>.

Oblitas *et al.* (2019) Impacto del mindfulness en la salud y el estrés laboral en trabajadores de una universidad de lima sur, Perú. Recuperado de <https://www.proquest.bibliotecaupn.elogim.com/scholarly-journals/impacto-del-mindfulness-en-la-salud-y-el-estrés/docview/2396227456/se-2>.

OIT. (2012). Programa laboral. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_195884.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2016), 1ª Edición, Ginebra Suiza.

Orozco JC. Afloja productividad ritmo de crecimiento: [1]. Reforma. Mar 02 2004:1. Available from:  
<https://wwwproquest.bibliotecaupn.elogim.com/newspapers/afloja-productividad-ritmo-de-crecimiento/docview/307312825/se-2?accountid=36937>.

Ortiz L. The etic /emic dimensions of organizational citizenship behavior in Mexico: A cross-cultural research study. [Order No. 9991721]. The University of Texas - Pan American; 2000.

Paris, L. (2015) Estrés laboral en trabajadores de la salud. 1a Edición. Editorial Teseo, Universidad Abierta Interamericana, Argentina.

Patlan J. (2019) ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Recuperado de  
<https://wwwproquest.bibliotecaupn.elogim.com/scholarly-journals/qué-es-el-estrés-laboral-y-cómo-medirlo/docview/2365160765/se-2>.

Pedrosa (2017). Artículo remuneración. Recuperado de:  
<https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>

Pérez, J. y Gardey, A. (2008). Definición de eficiencia. Recuperado de:

Quintana E. Coordinadas / paradojas de la productividad: [2]. Reforma. May 31 2005:6. Available from:  
<https://wwwproquest.bibliotecaupn.elogim.com/newspapers/coordenadas-paradojas-de-la-productividad/docview/307503992/se-2?accountid=36937>

Romero J. Productividad total de los factores o productividad del trabajo. IDEAS Working Paper Series from RePEc. 2018.  
<https://wwwproquest.bibliotecaupn.elogim.com/working-papers/productividad-total-de-los-factores-o-del-trabajo/docview/2153181221/se-2>.



- Roobins, S. y Judge, T. (2013) Comportamiento Organizacional. 13ª Edición. Pearson educación, México.
- Rudzki DR. The extent of programs, services, and attendance for students with reading disabilities and performance on high-stakes reading assessments. [Order No. 10109841]. Oakland University; 2015.
- Salinas Paz F. Enable and disable assimilation and resistance: "poverty" and "low income workers" in guadalajara. [Order No. 3743718]. California Institute of Integral Studies; 2015.
- Salinas Paz F. Enable and disable assimilation and resistance: "poverty" and "low income workers" in guadalajara. [Order No. 3743718]. California Institute of Integral Studies; 2015.
- Sladogna, M. (2017) productividad- definiciones y perspectivas para la negociación colectiva Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Squires AP. A case study of the professionalization of mexican nursing: 1980 to 2005. [Order No. 3293410]. Yale University; 2007.
- Translated by ContentEngine LLC. With program, firms improved their productivity 32%. CE Noticias Financieras. Apr 24 2021. Available from: <https://www.proquest.bibliotecaupn.elogim.com/wire-feeds/with-program-firms-improved-their-productivity-32/docview/2518099957/se-2?accountid=36937>.
- Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (1), 155-180. doi: 10.37811/cl\_rcm.v6i1.1492
- Vergara Hiyo (2020). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, 5(6). doi: 10.37811/cl\_rcm.v5i6.1418 p14554

## ANEXOS

### Anexo 01 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Estrés Laboral	Según Robbins S. y Judge T. (2013), indican que el estrés es como una situación en donde la persona encuentra una oportunidad, demanda o recurso en relación con los resultados que espera, puede ser negativa o positiva. Quiere decir que las consecuencias que puede traer el estrés laboral no siempre son negativas, al contrario, también son positivos ya que ayuda a que las personas puedan afrontar estas situaciones incómodas y tensas. Pero si en caso sea negativo se tiene que tomar algunas medidas adecuadas y necesarias para disminuir en estrés. (p.637).	El “estrés laboral” es una reacción que tiene el colaborador frente a una situación de mucha tensión por las demandas de trabajo que se le otorga y el resultado que desea obtener que es lo más fundamental el cual es de naturaleza “es cuantitativa” que se encuentra conformada por las dimensiones de “Fuentes Potenciales”, “Diferencia Individuales” y “Consecuencias” las cuales son los atributos del instrumento llamado cuestionario.	Fuentes Potenciales  Diferencia Individuales  Consecuencias	- Factor Ambiental - Factor Organizacional - Factor Personal  - Experiencia - Apoyo Social - Personalidad  - Fisiológicas - Psicológicos - Conductuales	Ordinal (LIKERT)  1=Nunca  2=Casi Nunca  3=A veces  4=Casi siempre  5=Siempre

---

Productividad laboral	<p>La productividad Laboral es el uso eficiente de recursos en la producción de diversos bienes y servicios y existen determinados factores que se relacionan, tales como la eficiencia, clima laboral, liderazgo y la remuneración. (Sladogna,2017)</p>	<p>La productividad laboral involucra la eficiencia, el clima laboral, liderazgo y remuneración, las mismas que serán medidas en sus indicadores, expresados en 10 ítems, evaluados en escalas de probabilidad y variables del 1 – 5, así como niveles (alto, regular, bajo) y rango con valores establecidos, que serán verificados en los colaboradores del concejo distrital de Supe Puerto.</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficácia</li> <li>- Equipos</li> <li>- Optimización de Recursos</li> </ul>	Ordinal (LIKERT)	
						1=Nunca
			Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones Laborales</li> <li>- Relaciones Sociales</li> </ul>		2=Casi Nunca
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades Gerenciales</li> <li>- Comunicación</li> </ul>		3=A veces
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonos</li> <li>- Beneficios</li> <li>- Salarios</li> </ul>		4=Casi siempre
					5=Siempre	

---

## Anexo 02

Instrumento de recolección de datos; cuestionario

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL “ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD”

**UNIVERSIDAD:** UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CARRERA:** CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

#### A. Presentación:

Buenos días, el presente cuestionario tipo escala Likert es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar si existe relación entre el Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022. Por lo cual sus opiniones serán de gran importancia para la investigación.

#### B. Datos generales:

1. Sexo: Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_

2. Edad: \_\_\_\_\_

#### C. Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo, por favor responder con sinceridad.
- ✓ Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene 5 posibles respuestas.
- ✓ Conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal para la persona que trabajará en esta evaluación, por ende, asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información personal. Los cuestionarios se destruirán una vez se coordinen los aspectos correspondientes.

Muchas gracias por su colaboración. Por favor, lea detenidamente y marque con un “X”.

El significado de cada número es:

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

<b>Variable independiente (V.I.): Estrés laboral</b>							
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Fuentes Potenciales	1	La organización propicia motivación para realizar las actividades laborales					
	2	La organización valora al personal					
	3	La organización promueve que el personal se sienta satisfecho con la rotación del horario de trabajo					
Diferencias Individuales	4	La organización busca satisfacer las necesidades laborales del personal					
	5	La organización apoya para que las funciones que realiza sean fáciles					
	6	La organización promueve el apoyo de su jefe inmediato en las labores diarias					
	7	La organización promueve a sus trabajadores para que trabajen en equipo					
	8	La organización piensa en tu comodidad cuando se dan los cambios de la organización					
Consecuencias	9	Se siente contento al final de la jornada de su trabajo					
	10	Se siente bien cuando le exigen en su trabajo					
	11	En su trabajo le dan importancia al estrés					
	12	Se siente agotado dentro del horario de trabajo					
	13	Mis compañeros a menudo están con descanso médico					
	14	Ha sufrido lesiones durante el tiempo que viene trabajando					
<b>Variable dependiente (V.D.): Productividad</b>							
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Eficiencia	15	Logran los objetivos en la empresa el plazo indicado.					
	16	Cuentan con los equipos tecnológicos adecuados para desarrollar sus actividades.					

	17	Hacen uso mínimo de los recursos (tiempo, económico, materiales) al momento de desempeñar sus funciones.					
Clima Laboral	18	Las condiciones laborales en las que realizan sus tareas son apropiadas.					
	19	Existe compañerismo entre los colaboradores.					
Liderazgo	20	Cuentan con habilidades (comunicación efectiva, empatía, resolución de conflictos).					
	21	La comunicación dentro de la Institución es clara, directa y oportuna.					
Remuneración	22	Cumplen con el pago de bonos por las metas logradas.					
	23	Se efectúan los beneficios establecidos de acuerdo con la ley.					
	24	Se pagan los salarios de manera puntual.					

### Anexo 03

#### Cuadro de nombres de jueces expertos

**Tabla 8:**

#### *Validación de juicio de expertos*

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Gabriela Medina Guizado	Temático	Aplicable
MBA. Stephanie Erazo Romaní	Temático	Aplicable
Mg. Suasnabar Ugarte Federico Alfredo	Temático	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia*

## Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gabriela Medina Guizado

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración de Negocios - MBA

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhan Lenin Paíta Valentín

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

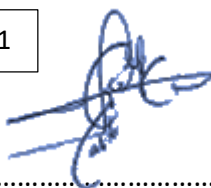
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>ESTRÉS LABORAL</b> en todas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

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

#### I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41



Lima, 02 de mayo de 2022

.....  
Firma de experto informante

N° 72674439

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gabriela Medina Guizado

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración de Negocios - MBA

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhan Lenin Paita Valentin

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"

sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Lima, 02 de mayo de 2022

.....  
Firma de experto informante  
N° 72674439



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

Apellidos y nombres del experto: SUASNABAR UAGRTE FEDERICO ALFREDO  
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJ  
 Especialidad: FINANZAS - PROYECTOS  
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO ESTRES LABORAL  
 Autor (s) del instrumento (s): Jhan Lenin Paita Valentin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

CONFORME

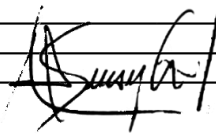
---



---



---



**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 46

Lima, 29 de abril de 2022

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

Apellidos y nombres del experto: SUASNABAR UGARTE FEDERICO ALFREDO

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: FINANZAS-PROYECTOS

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): Jhan Lenin Paita Valentin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>PRODUCTIVIDAD</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>PRODUCTIVIDAD</b>					X X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>PRODUCTIVIDAD</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

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

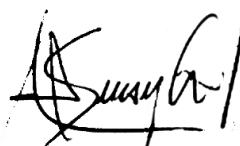
**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

CONFORME

\_\_\_\_\_

50

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**



Lima, 29 de abril de 2022

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: STEPHANIE ERAZO ROMANÍ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad: MBA

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhan Lenin Paita Valentin

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Lima, 30 de abril de 2022

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

Apellidos y nombres del experto: Stephanie Erazo Romani  
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración de Negocios - MBA

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhan Lenin Paita Valentin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>PRODUCTIVIDAD</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>PRODUCTIVIDAD</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>PRODUCTIVIDAD</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"

sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47



Lima, 30\_\_de abril de 2022

## ANEXO 05

### Resultados de Alfa de Cronbach

#### Tabla 9:

##### *Resultado de Alfa de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.892	24

Fuente: IBM SSPS 25

Interpretación: Efectivamente el valor 0.896 del resultado del Alfa de Cronbach da positivo, lo que quiere decir que se tiene una alta confiabilidad.

ANEXO 06

Consentimiento del trabajo de investigación

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Yo JUAN CARLOS MAZZARRI DUQUE  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificado con DNI o CE N° 001521842, en mi calidad de GERENTE DE  
PRODUCCIÓN - PERÚ  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de  
de la empresa/institución MEXICHEM PERÚ, S.A.  
(Nombre de la empresa  
con R.U.C.N° 20305909611, ubicada en la ciudad de LIMA

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Jhan Lenin Paita Valentin, identificado con DNI N° 46192410 bachiller de la carrera de Administración, Finanzas y Negocios Globales, para que pueda recoger y utilizar los datos a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: “Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022” con el propósito de medir la posible relación entre estas dos variables, y obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

MEXICHEM PERÚ S.A.

JUAN CARLOS MAZZARRI DUQUE  
Representante Legal

Firma y sello del Representante Legal

DNI o CE: 001521842

El Bachiller declara que la información y resultado del proyecto y tesis serán de uso exclusivamente académico.

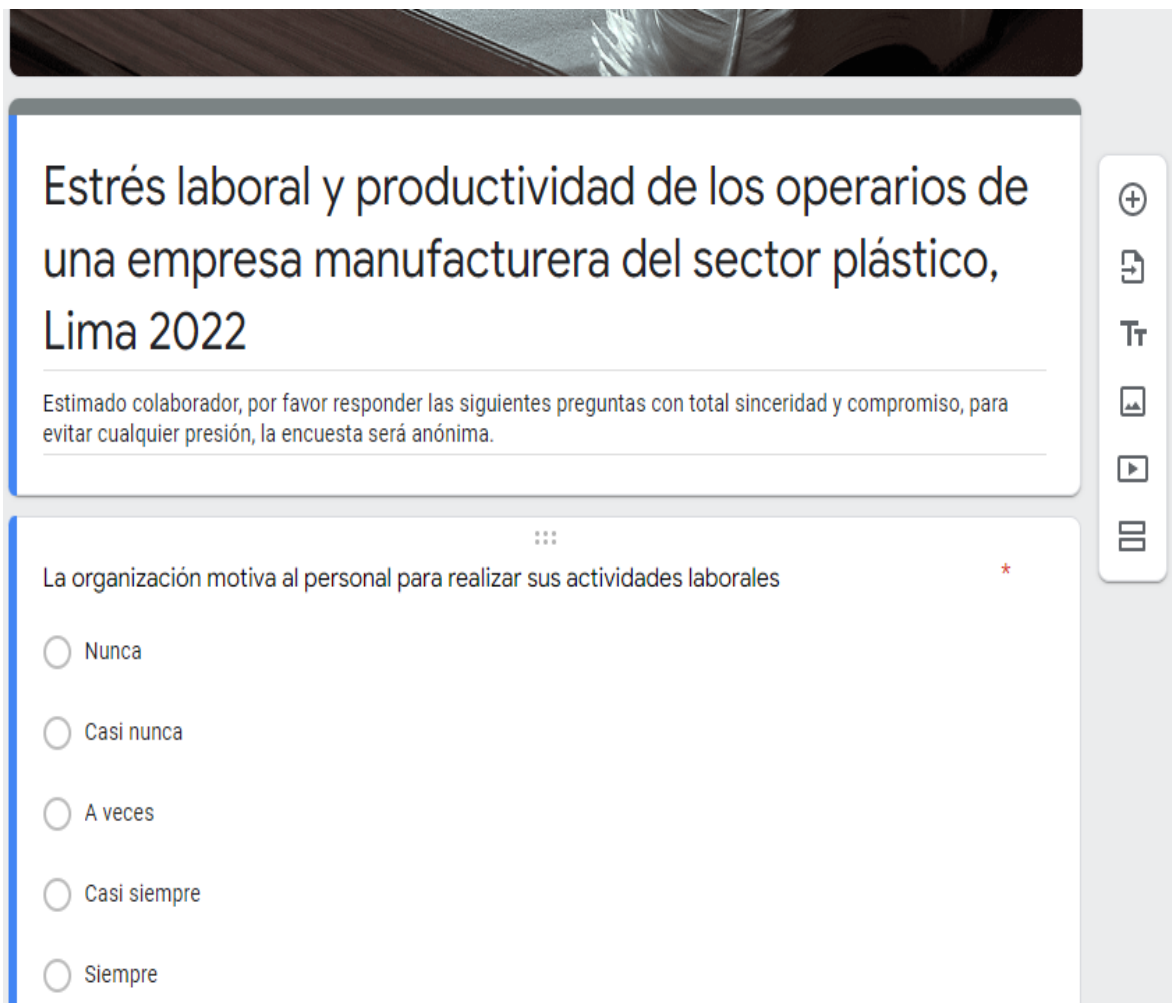
Jhan Lenin Paita Valentin

Firma del Bachiller

DNI: 46192410

## ANEXO 07

Encuesta desarrollada a través del formulario Google, Drive.



**Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022**

Estimado colaborador, por favor responder las siguientes preguntas con total sinceridad y compromiso, para evitar cualquier presión, la encuesta será anónima.

La organización motiva al personal para realizar sus actividades laborales \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

# ANEXO 08

## PROCEDIMIENTO DE DATOS EN EL PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS 25

\*SPSS Jhan pv.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

2 : variable1 6 Visible: 39 de 39 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	variable
1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	
2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	
3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
4	3	3	5	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	4	4	2	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
6	2	3	1	3	1	2	2	2	5	1	1	4	4	3	5	3	2	3	3	1	3	1	5	4	
7	2	3	5	2	2	4	2	3	4	1	2	2	2	2	1	5	4	4	4	4	3	1	4	5	
8	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	1	5	5	
9	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	4	5	4	4	3	4	1	5	5	
10	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3	2	4	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	4	
11	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	1	1	1	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	
13	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	4	3	5	5	5	5	2	5	1	4	1	3	5	
14	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	5	3	3	5	1	5	1	1	1	1	1	5	5	
15	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	4	
16	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	3	1	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	
17	3	3	3	3	3	1	3	5	5	1	4	2	5	1	3	4	4	4	5	4	4	1	4	5	
18	2	1	3	1	1	1	2	2	5	5	3	1	3	1	5	1	5	5	3	1	2	5	5	5	
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	
20	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	1	4	5	
21	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	3	1	1	1	5	1	3	1	5	4	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Vista de datos Vista de variables





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022", cuyo autor es PAITA VALENTIN JHAN LENIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL <b>DNI:</b> 01090536 <b>ORCID</b> 0000-0001-5461-0929	Firmado digitalmente por: PAREDESD18 el 03-07- 2022 15:05:21

Código documento Trilce: TRI - 0318644