



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

**“El estrés laboral y la productividad en la Empresa DESING & TEXTILES  
MORALES S.A.C, La Victoria, 2018”**

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

**AUTOR**

**Valverde Valencia, Roger Fausto**

**ASESOR**

**Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión de Organizaciones**

**LIMA - PERU**

**2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**PRESIDENTE**

**DR. IVAN, TANTALEAN TAPIA**

---

**SECRETARIO**

**MG. LILIANA P, MAIRENA FOX**

---

**VOCAL**

**DR. PEDRO C, COSTILLA CASTILLO**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres por su apoyo incondicional, por brindarme su cariño y dedicación, a mi abuelita por su gran paciencia, tolerancia y consejos para mi vida como persona y profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios por guiar mis pasos, a mi familia por confiar en mí, a mis asesores y a todas las personas que hicieron posible la realización de esta investigación.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Roger Fausto Valverde Valencia con DNI N° 72168810, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de julio del 2018

---

Roger Fausto Valverde Valencia

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada El estrés laboral y la productividad en la empresa DESING & TEXTILES MORALES S.A.C de la Victoria, 2018, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticulado que tiene como objetivo el determinar la relación del estrés laboral y la productividad en la empresa Desing & Textiles Morales SAC

Roger Fausto Valverde Valencia

## ÍNDICE

<b>Página del jurado</b>	ii
<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimiento</b>	iv
<b>Declaración de autenticidad</b>	v
<b>Presentación</b>	vi
<b>Resumen</b>	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>I.INTRODUCCION</b>	9
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos Previos	12
1.2.1. Internacionales	12
1.2.2. Nacionales	15
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	17
1.4. Formulación del Problema	19
1.5. Justificación del Estudio	19
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	21
<b>II. MÉTODO</b>	22
2 Metodología	23
2.1. Diseño de investigación	23
2.2. Variables, Operacionalización	24
2.3. Población y Muestra	30
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Aspectos éticos	42
<b>III. RESULTADOS</b>	43
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	51
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	54
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	56
<b>VII. REFERENCIAS</b>	58
<b>ANEXOS</b>	61

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018, se trabajó con una población y muestra de 40 colaboradores de la empresa, así mismo para obtener los datos se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario tipo Likert de 20 preguntas, luego se procesaron los datos mediante el uso del programa SPSS 24, para el análisis se emplearon las estadísticas descriptiva e inferencial; lográndose como resultado que existe correlación positiva considerable ( $R = 0,707$ ) de la variable estrés laboral con la productividad laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés laboral, productividad, tensión, rendimiento, condiciones estresantes.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and the productivity of the company Desing & Textiles Morales SAC, La Victoria, 2018, with a population and sample of 40 employees of the company, in order to obtain the data the survey technique was used through a Likert questionnaire of 20 questions, then the data were processed through the use of the SPSS 24 program, for the analysis the descriptive and inferential statistics were used; achieving as a result that there is considerable positive correlation ( $R = 0.707$ ) of the variable work stress with labor productivity.

**KEY WORDS:** Work stress, productivity, tension, performance, stressful conditions.



## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Hoy en día el estrés que existe en las personas es cada vez más intenso existe mucho estrés a nivel personal como laboral, las empresas cada vez se vuelven más exigentes y buscan personas que estén capacitadas para cumplir con las metas, logros y objetivos que esta necesita.

Si bien es cierto el consumidor cada vez se vuelve más estricto con lo que desea, pues el colaborador tiene que estar en todas las facultades de poder responder ante los pedidos del cliente. Esto de una u otra manera genera estrés en el trabajador, así mismo la sobrecarga de trabajo ocasiona deficiencias ya sea en el estado emocional o saludable de la persona repercutiendo de manera negativa en el desempeño laboral lo cual genera una baja en la productividad del colaborador.

Al transcurrir el tiempo las empresas se han visto en la necesidad de contratar a personas que tengan capacidades y estén comprometidas y dispuestas a trabajar bajo presión, si bien es cierto, en el Perú y en el mundo existen trabajos que son altamente rotativos, pues también existen trabajos que generan dependencia y su objetivo es lograr fidelizar al colaborador la mayor cantidad de tiempo posible.

El sistema, que es por el que estamos manejados todos, muchas veces suele exigir demasiado al trabajador, sin importar su bienestar, esto genera y repercute de manera negativa en él, generando estrés, uno de los temas el cual será motivo de oscultar en la presente investigación.

Es estrés es un estado por el cual puede pasar una persona y suele ser muy perjudicial si es que no se afronta u orienta de manera adecuada o a tiempo ya que puede traer secuelas de estado mental o físico, sin embargo así como existe muchos indicadores estresantes en una empresa como puede ser el trabajo bajo presión, falta de tiempo, confusión de órdenes, entre otros, también existen empresas a nivel nacional e internacional que se preocupan por mantener el bienestar de su personal, utilizando algunos mecanismos de distracción que ayudan a poder desestresarlos y hacerlos sentir tranquilos y felices.

Indudablemente al trabajar una persona tranquila, con un bajo nivel de estrés, pues su estado anímico es totalmente mejor y pues este cambio se muestra y observa de manera positiva en su productividad.

Algunas de las empresas internacionales que dedican parte de su tiempo a este tipo de malestar generado por el estrés en sus trabajadores son, por ejemplo, las empresas “Sigdo Koppers, Southern Perú, BBVA, Cencosud” entre otros, estas empresas si bien es cierto exigen de manera continua a su personal pues también velan por su bienestar mediante paseos de integración o algunos bonos adicionales que generan un ambiente de mejora en sus trabajadores. De igual manera se ha reafirmado que cuando las empresas se preocupan del manejo del estrés de sus colaboradores el clima y por tanto la productividad mejora.

En el Perú se observa que muchas empresas también invierten parte de su capital y tiempo para controlar el estrés de sus colaboradores tenemos el caso del “ICCGSA, Grupo Romero y del Grupo Añaños”, empresas peruanas que aportan y se preocupan por el factor humano es decir por mejorar la calidad de vida de sus colaboradores repercutiendo en la mejora de su producción y por ende la productividad de cada trabajador.

Muchas veces suele pasar que el estrés laboral satura al colaborador causando insatisfacción ocasionado por la ansiedad, y son muchas las empresas en el Perú que velan por el bienestar de su recurso humano.

En la empresa DESIG &TEXTILES MORALES si bien es cierto cuenta con años de experiencias en el rubro, sin embargo, no se desarrolla un adecuado manejo o afrontamiento de estrés de sus trabajadores lo cual no permite que su desempeño sea el adecuado trayendo consigo una baja productividad.

A nivel específico en el entorno de la investigación se observa la existencia de condiciones estresante, Inadecuado desempeño de los trabajadores de la empresa; trayendo como consecuencia procesos inadecuados que se ve reflejado en resultados negativos como baja productividad.

Así mismo se observa la sobre carga de trabajo, conflicto de roles dentro de ella distorsión en las ordenes de mando provocando una estimulación lenta y monótona, todo esto genera de una u otra manera estrés laboral en el colaborador y por ende trae consigo la baja en la productividad.

De lo expuesto en las líneas anteriores se persiste la situación problemática de la empresa, que traerá consecuencias desfavorables, incumplimiento de metas, objetivos y resultados negativos, por lo que el tema de estudio de la presente investigación es alusivo a la problemática “El estrés laboral y su relación en la productividad”.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. En el contexto internacional**

Pineda. (2013), Análisis de la productividad y sus determinantes en el sector de la construcción del Ecuador en base al censo económico para optar el grado de maestría en economía y gestión empresarial, en la facultad latinoamericana de ciencias sociales sede Ecuador. La investigación buscó conocer el análisis de la productividad en las empresas constructoras de la ciudad de Quito, el autor nos comenta que para realizar un adecuado análisis de la productividad se deberá realizar un plan estratégico basado en la realidad y problemática de la empresa.

Así mismo planteó que para dicho análisis deberá existir las fuentes necesarias, data e información viable para poder realizar dicho análisis y que este mejore la productividad de la constructora ,la investigación se ubicó en un diseño No experimental - transversal, así mismo el tipo de estudio fue descriptivo - correlacional , realizando la investigación de 42 empresas de la ciudad obteniendo como resultado que si se realiza un adecuado seguimiento de funciones , plan estratégico , plan de producción análisis de venta, costos , gastos y un buen Kardex, se obtendrá la información necesario y por lo tanto el análisis de producción será el óptimo.

Se concluyó que no todas las empresas cuentan con los requerimientos necesarios para dicho análisis sin embargo el compromiso que tienen para la realización de este es indudablemente el adecuado.

Sanchez. (2014), en su tesis “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo” en el hospital pediátrico Dr. Humberto Notti, para optar el grado de licenciatura en enfermería, en la facultad de enfermería en la universidad abierta interamericana, en el departamento de Guaymallén de la provincia de Mendoza. El autor busca conocer el alto riesgo de estrés laboral en las enfermeras del hospital pediátrico Dr. Humberto Notti, nos mencionó que el estrés laboral es un riesgo de salud y trae consigo problemas en el cuerpo y mente de las personas que lo padecen.

Nos planteó una mejora del estrés mediante la disminución de trastornos de ansiedad y una adecuada ejercitación en el cuerpo, así mismo un mejor trato a los pacientes, la presente investigación trabajó bajo un método observacional, con un tipo de estudio descriptivo - explicativo y un diseño No experimental - transversal tomó como muestra poblacional a 141 enfermeras del hospital pediátrico Dr. Humberto Notti obteniendo como resultado que a mayor dispersión de ansiedad, menor nivel de estrés y concluyó que si disminuye el grado de estrés en la enfermeras habrá un mejor trato con los pacientes.

Sanchez. (2015), en su tesis “Estrés Laboral, Satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”, para optar el grado de Licenciada en Psicología, en la Facultad de Psicología y Relaciones Humanas en la Universidad Abierta Interamericana, en la ciudad de Rosario, Argentina. El autor buscó conocer de qué manera el estrés laboral influyó en la satisfacción en el trabajo y se relacionó con el bienestar psicológico, el autor propuso identificar las situaciones estresantes dentro de la industria cerealera, conocer su relación con el trabajo en equipo y el bienestar psicológico de los trabajadores, encuestando a trabajadores hombres y mujeres respondiendo tres tipos de cuestionarios.

Utilizo el tipo de investigación descriptivo-explicativo-causal, y un diseño No experimental – transversal, así mismo su instrumento de recolección de datos fue la encuesta. Concluyó que hay frecuentemente un gran nivel de estrés laboral en los colaboradores, así mismo existen factores de estrés que se relacionan con la ausencia de justicia, problemas entre los colaboradores y sobre carga de trabajo.

Aravena. (2013), en su tesis “La gestión del gerente productivo en la empresa y el control del estrés del colaborador en la empresa GRUPO SANCHEZ SA,”, para optar el grado de licenciada, en la facultad de ciencias empresariales en la universidad de Antioquia, en la ciudad de Medellín, Colombia. La investigación planteó que toda empresa tiene que darle importancia al manejo y control de estrés,

Nos define al gerente como la persona encargada de liderar monitorear y dirigir al colaborador para que este pueda alcanzar sus metas y objetivos, así mismo lo describe como la persona que tiene que estar altamente capacitada para poder afrontar y asumir los diversos problemas que se puedan presentar a nivel laboral como emocional por parte de sus trabajadores.

Esta investigación tuvo como propósito conocer como el gerente influye en el control de estrés de sus trabajadores analizando como el gerente desempeña su labor así mismo las herramientas que utiliza en la empresa para el mejoramiento , el afrontamiento y manejo del estrés en sus trabajadores ,utilizó el método observacional , el diseño No experimental - transversal ,teniendo un tipo de estudio descriptivo – correlacional y utilizando el instrumento de recolección de datos de la encuesta, aplicándolo a una población de 130 trabajadores de la empresa.

Concluyó que, si existe una adecuada gestión por parte del gerente ante situaciones de estrés en el colaborador, mostrando que la productividad y por ende la producción se incrementa cuando existe un buen manejo de estrés, dejando de lado factores negativos que puedan hacer que ésta disminuya.

Vaca. (2014), en su tesis “La Gerencia Productiva y su relación con la Productividad para obtener el grado de licenciado, en la facultad de ciencias empresariales en la Universidad San Francisco, ciudad Marroquín – Guatemala. La investigación presentó a la gerencia productiva como el departamento el cual se encarga de hacer producir y alcanzar los objetivos y metas de sus trabajadores según las áreas en las que se desempeñen.

También explico y definió de una manera básica a la gerencia productiva como el área que es fundamental para el alcance de la productividad de sus trabajadores teniendo como herramientas fundamentales la puntualidad, el orden y el manejo de estrés, nos explica que cuando el trabajador maneja su estrés, es ordenado y puntual pues su trabajo y por tanto su producción será mejor.

Propuso una mejoría en la productividad de sus trabajadores siempre y cuando haya un adecuado manejo por parte de la gerencia. En esta tesis se investigó el nivel de relación entre la gerencia y la productividad se tomó una muestra a 50 trabajadores mediante una encuesta, utilizando el método observacional, un tipo de diseño no experimental - transversal, basado en un estudio descriptivo -explicativo-causal. Concluyendo que la gerencia productiva, cumple un rol importante en la productividad para poder obtener mejores resultados.

### **1.2.2. En el contexto nacional**

Benitez. (2014), En su tesis “Niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa inmobiliaria OCTAGON SA”, para optar el grado de licenciado en administración, en la facultad de ciencias empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Barranco, Perú. Utilizó el método descriptivo-correlacional de tipo aplicada. El autor definió los niveles de estrés laboral como una escala la cual tiene diversos tipos de intensidad, puede ser leve, medio o fuerte. Nos menciona que cada escala repercute de manera progresiva en la persona mientras más fuerte sea el nivel de estrés traerá consigo consecuencias más drásticas mientras menos sea el nivel de estrés el afrontamiento será mejor.

La solución se planteó a través de un test el cual define el nivel de estrés de los trabajadores, propuso el mejoramiento y afrontamiento del estrés concluyendo que la prevención para controlar el nivel de estrés de la persona depende mucho de la eliminación de factores psicosociales laborales que pueden llegar a alterar y generar serios trastornos físicos (dolores musculares) y psicológicos que disminuye el autoestima provocando la falta de concentración (cambios de humor) por tanto estrés en las personas.

Borja. (2013), En su tesis “Factores laborales que influyen en el nivel de estrés del personal técnico de enfermería del Hospital HEMILIO VALDIZÁN”, para optar el grado de licenciada de enfermería, en la facultad de enfermería en la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Lima, Perú. Utilizo el método descriptivo explicativo basándose en un diseño no experimental – transversal. La investigación nos permitió conocer los indicadores en el ámbito laboral que influyen en el nivel de estrés, el autor planteó que un factor laboral es la condición que se genera en el ámbito laboral por diversos motivos por ejemplo sociales, culturales o económicos, menciona que los factores laborales tienen que ser manejados de una manera equilibrada y equitativa para poder afrontar el nivel de estrés personal de las enfermeras.

Propuso una mejoría en el ámbito laboral mediante una encuesta realizada a 135 enfermeras para aclarar como el mal manejo del estrés laboral repercute de una manera negativa en diversos factores laborales. Concluyó que mientras exista un adecuado control de estrés, existirá mejores factores laborales, abra un mejor clima y una mejor satisfacción laboral.

Castro. (2014), En la tesis “La Gerencia de Ventas y su influencia en la productividad de la empresa de seguros RÍMAC en el Distrito de Miraflores”, para obtener el grado de licenciada en administración, en la facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Lima, Perú. El investigador buscó conocer de qué manera la gerencia de ventas influye en la productividad describe a la gerencia de ventas como el departamento el cual se encarga de conducir adecuadamente al trabajador, motivándolo y liderándolo para hacer que cumpla sus metas y objetivos , la investigación fue de tipo descriptivo – explicativo ,basada en un diseño no experimental – transversal, se aplicó una encuesta a 40 colaboradores de la empresa concluyendo que la gerencia de ventas influye en la productividad

Propuso mediante la investigación herramientas para poder manejar adecuadamente la productividad, como por ejemplo manejo de estrés, cumplimiento de metas y objetivos, alcance de logros, evaluaciones constantes, capacitaciones, monitoreo, liderazgo entre otros. Concluyendo que la gerencia de ventas es de fundamental importancia en la productividad de una empresa y que mediante un adecuado seguimiento, control de estrés y buen monitoreo de la gerencia, la productividad de los trabajadores puede llegar a alcanzar las metas planteadas por el mismo departamento.

Poma. (2015), En su tesis “Estrés laboral y cultura organizacional según los trabajadores de una institución pública Jesús María”, para optar el grado de magister en gestión pública, en la facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Lima, Perú. El autor en su estudio tuvo el objetivo de determinar como el estrés laboral influye en la cultura organizacional, planteó una mejora en la cultura de las empresas siempre y cuando se mejore el afrontamiento de estrés laboral se tomó un sub grupo poblacional representativo de 129 trabajadores, los cuales desarrollaron un cuestionario con preguntas viables sobre el tema.

Donde finalmente se concluyó, que para lograr una mejor cultura organizacional es importante el mejoramiento en la comunicación así mismo realizar evaluaciones periódicas junto con charlas de capacitación este programa facilitara el logro de objetivos por áreas en sus trabajadores, haciendo que se encuentren satisfechos y motivados.



### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teorías relacionadas a la variable productividad**

Mendoza. (2011).

El autor nos transmitió enseñanzas sobre el desenvolvimiento que debe tener los responsables a cargo de la operación mediante un proceso de capacitación, hoy más que nunca de vital importancia para que los trabajadores adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para el adecuado desempeño cumpliendo sus labores mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje.

Con el objetivo que toda organización tiene que acelerar el proceso de adaptación concluyó que se debe establecer los departamentos siendo estas funciones que se desarrollaran claramente definidas, haciendo de este proceso un aprendizaje significativo que de realizarlo adecuadamente nos indicara con facilidad la incrementación de producción, reducción del costo de producción y del tiempo que se requería para la meta siendo su finalidad una mayor calidad y productividad.

Chiavenato. ( 2007).

El investigador nos definió que la persona tiene aptitudes para ser productivo así mismo pueden permanecer estáticas si el ambiente en el que vive y trabaja es limitado y hostil, lo cual impide el crecimiento y expansión de su potencial. Con el objetivo de que toda organización tenga que tener la capacidad para afrontar y minimizar el impacto de los procesos, concluyó que para lograr mejores resultados debe haber un manejo de inteligencia emocional e incentivarlo con su remuneración para que este se encuentre estimulado. La satisfacción en el individuo se reflejará en lo laboral llegando a los objetivos y se desarrolle personalmente siendo esto sugerido por muchas organizaciones.

Cruelles. (2013).

El autor nos definió que para el mejoramiento de los procesos administrativos la supervisión no puede ser improvisada debe estandarizarse sin obviar ningún punto por evidente que parezca, consiste en situar los pasos de inspección para la detección de errores en una posterior presentación de propuestas de mejora e implantando nuevos métodos, concluyó que se conseguirá una mejor

productividad con respecto al personal encargado su correcta gestión hará que se cumplan los objetivos siendo estas conseguidas por las constantes supervisiones y corrigiendo las desviaciones .Nos aconseja a eliminar o minimizar las tareas que no añaden valor separando lo necesario de lo innecesario, la elaboración de una lista donde se definan los lugares para cada cosa, estableciendo estándares de limpieza para el mantenimiento de cada área.

Prieto. (2012).

El autor consideró que es fundamental e importante para cuidar el proceso de gestión estratégica implementar un cambio en las actitudes de las personas. El objetivo que tuvo cuando se ponga marcha el nuevo plan estratégico deba abarcar a todos los miembros de la compañía teniendo carta clave a la capacitación. Concluyó que deben ser entrenados con herramientas de productividad, competitividad para un necesario crecimiento y desarrollo personal, su mayor capital es el recurso humano.

### **1.3.2. Teorías relacionadas a la variable estrés laboral**

Salinas. (2012).

El autor definió que en la actualidad el estrés laboral se considera como uno de los riesgos en el trabajo emergente más importante, el cual debe prevenirse y afrontar, ya que su objetivo es explicar el gran número de las bajas que se producen desfavoreciendo la productividad del colaborador y provocando estrés en ellos repercutiendo en su desempeño. Concluyó que internacionalmente el estrés es el factor producido por la presión del logro de objetivos de la organización, teniendo que toda institución tiene que prevenir y afrontar el estrés para minimizarlo mejorando la productividad así lo avalaron un amplio conjunto de estudios que se han realizado en Europa sobre esta problemática.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

- a) Como el estrés laboral se relaciona con la productividad de la empresa Desing & textiles morales SAC, La Victoria, 2018.

### **1.4.2. Problemas específicos**

- b) ¿Qué relación existe entre la sobre carga de trabajo y la productividad de la empresa Desing & textiles morales SAC, La Victoria, 2018.
- c) ¿Qué relación existe entre las condiciones estresantes y la productividad de la empresa Desing & textiles morales SAC, La Victoria, 2018.
- d) ¿Qué relación existe entre los conflictos de roles y la productividad de la empresa Desing & textiles morales SAC, La Victoria, 2018.

## **1.5. Justificación**

En la presente investigación el tema tratado es de actualidad, por lo que se justifica el trabajo de la siguiente manera.

### **1.5.1. Justificación teórica**

La realización de la presente investigación se basa en una justificación teórica ya que ofrecerá al lector un contenido que facilitara conocer la perspectiva que se tiene sobre el tema relacionado a las variables, estrés laboral y productividad, contando con diversas teorías relacionadas al tema que facilitara y se utilizarán para investigaciones futuras.

### **1.5.2. Justificación social**

La presente investigación va a servir de aporte como antecedente para entidades públicas, personas de otras empresas, estudiosos que de alguna u otra manera se identifique con la problemática, así mismo facilitará soluciones con respecto al estrés laboral y la productividad de la empresa DESING & TEXTILES MORALES SAC.

### **1.5.3. Justificación práctica**

El presente estudio se utilizará como material de apoyo para la empresa DESING & TEXTILES MORALES SAC. Este material también podrá ser utilizado y revisado por el público en general, para personas que se interesen conocer un poco más sobre el estrés laboral y la productividad de sus empresas o entidades que busquen temas afines. La finalidad de este estudio es poder brindar una propuesta de solución a la problemática del estrés laboral y la productividad de la empresa DESING & TEXTILES MORALES SAC.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

HG: Existe relación entre estrés laboral se relaciona con la productividad de la empresa “Desing & textiles morales SAC”.

H1: No existe relación entre estrés laboral se relaciona con la productividad de la empresa “Desing & textiles morales SAC”.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>0</sub>**: Existe relación entre la sobre carga de trabajo y la productividad de la empresa “Desing & textiles morales SAC”.

**H<sub>1</sub>**: **No** existe relación entre la sobre carga de trabajo y la productividad de la empresa “Desing & textiles morales SAC”.

**H<sub>0</sub>**: Existe relación entre condiciones estresantes y la productividad de la empresa “Desing & textiles morales SAC”.

**H<sub>2</sub>**: **No** existe relación entre las condiciones estresantes y la productividad de la empresa “Desing & Textiles morales SAC”.

**H<sub>0</sub>**: Existe relación entre los conflictos de roles y la productividad de la empresa “Desing & textiles morales SAC”.

**H<sub>3</sub>**: **No** existe relación entre los conflictos de roles y la productividad de la empresa “Desing & Textiles Morales SAC”.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral con la productividad de la empresa “Desing & Textiles Morales SAC”, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación de la sobre carga de trabajo con la productividad de la empresa “Desing & Textiles Morales SAC”, 2018
- b) Determinar la relación de las condiciones estresantes con la productividad de la empresa “Desing & Textiles Morales SAC”, 2018.
- c) Determinar la relación de los conflictos de roles con la productividad de la empresa “Desing & Textiles Morales SAC”, 2018.

## **II MÉTODOLOGIA**

## **2.1. METODO**

El método empleado en la presente investigación Hipotético – Deductivo, porque se tomaron los fenómenos tal y cual se presentaron, negando alguna alteración variación o modificación.

Según Sampieri. (2012).

El método deductivo, por el contrario, parte de los aspectos, condiciones, análisis o resultados generales para aplicarlos a situaciones particulares, por ejemplo, si se ha determinado que la aplicación de una prueba para determinar la alergia a un producto ha resultado buena en la población de la mayoría de los niños de un país, se puede deducir que tendrá iguales resultados en los niños de una escuela en particular.

El método hipotético deductivo buscará objetar las hipótesis presentadas el estrés laboral y la productividad de la empresa DESING & TEXTILES MORALES S.A.C., La Victoria, Lima, 2018.

### **2.1.1 DISEÑO**

La investigación es de diseño no experimental – transversal, es no experimental ya que no se manipula ni altera ninguna variable independiente para tener efecto sobre la variable dependiente, y es transversal ya que se obtuvieron los datos en un momento único y un solo tiempo.

Según Sampieri. (2012).“Investigación no experimental. La investigación no experimental se caracteriza porque no hay manipulación de la variable independiente, no se asignan al azar los grupos.Solo se observan los cambios que ocurren.”(p,17)

Según Sampieri. (2012).“La investigación de corte transversal también llamada de Estudios Descriptivos o Correlacionales causales.Las mediciones son hechas en una sola ocasión(aun cuando está sola ocasión puede ser unos minutos, una hora, un día, un mes o mayor tiempo).”(p,21)

### **2.1.2 TIPO**

Este trabajo de investigación será de tipo aplicada.

Las investigaciones de tipo aplicada tienen como objetivo principal resaltar los conceptos de mayor relevancia haciendo de estos un desarrollo importante solución hacia el problema general en un determinado tiempo y espacio. (Sampieri, P. 2012, p.17).

### **2.1.3 NIVEL**

Siendo para esta investigación descriptiva – correlacional. Es descriptivo ya que busca detallar las características de las variables que se están estudiando (Estrés laboral, La productividad). Es correlacional por que busca encontrar la relación entre ambas variables.

Para Sampieri, P (2012).

La investigación descriptiva de cualquier naturaleza hay que realizar la búsqueda documental sobre los antecedentes del tema, es decir, el historial o información previa sobre el tema para evitar repeticiones. Como se puede observar, la investigación descriptiva incluye a la investigación documental.

## **2.2 Variables, Operacionalización**

En esta investigación encontraremos la variable X “Estrés laboral” y la variable Y “Productividad”.

### **2.2.1 Variable: Estrés laboral**

#### **Definición Teórica**

Baeza, J., Guillamon, N., Balaguer, G., Coronas, M., Belchi, I. (2013).” Es un mecanismo normal, adaptativo. No obstante, cuando estamos sometidos a condiciones estresantes de elevada intensidad y duración, es muy probable que se convierta en disfuncional, interfiriendo en nuestro desempeño y transformándose, además, en un problema de salud.”(p.49)



Uribe, J (2015).

El estrés laboral es la situación incómoda del individuo conformada por tensión e incomodidad para poder desarrollar apropiadamente sus labores, puede componerse de situaciones estresantes de elevada intensidad como salud o física que por ende hará que este estrés interfiera con el desempeño laboral y pueda transformarse en un problema de salud.

### **Definición Conceptual**

Se entiende al estrés laboral como la percepción ante una situación nueva, experiencia intensificada por falta de recursos y cualquier otro factor interno o externo negativo.

### **Definición Operacional**

El autor reflexiona sobre el estrés laboral afirmando que existe dentro de cada organización que está siendo dirigida hacia su objetivo, teniendo el líder como rol evitar cualquier factor que contribuya negativamente superando esta fase generada por la demanda de trabajo intenso.

### **Dimensión: Condiciones estresantes**

Salinas, D. 2012. “Son las características generales de los colaboradores en las organizaciones frente a una intensa exigencia interna o externa, y esta se encuentra en función a la percepción de cada individuo.”

#### **Indicador 1: Malestar**

Salinas, D. 2012. “Percepción de sensación incómoda en los colaboradores por nuevas exigencias teniendo como consecuencias físicas o anímicamente si estas son estimuladas.”

#### **Indicador 2: Tensión**

Chiavenato, I. 2007. “La tensión es la presión estresante ocasionada por la insatisfacción de las necesidades y la frustración de no poder alcanzar lo deseado.”

### **Dimensión: Sobrecarga de trabajo**

Uribe, J. (2015). “La sobre carga o estrés puede ser objetiva o subjetiva de acuerdo con la valoración y las características de las personas, se considera sobre carga de trabajo el ejercer responsabilidades de mucha importancia.”

#### **Indicador 1: Saturación**

Uribe, J. (2015) Es el estado limite que llega la persona debido a un constante estrés y sobrecarga de algo o alguien.

#### **Indicador 2: Ansiedad**

Uribe, J. (2015) Es la emoción que tienen los seres humanos ante la amenaza de reacciones negativas o inciertas

### **Dimensión: Conflicto de roles**

Uribe, J. (2015).

Se da un conflicto de roles objetivo cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias y un conflicto subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las ordenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas de sujeto.

#### **Indicador 1: Confusión**

Salinas, D. (2012) Es la incertidumbre que siente la persona ante determinada situación o tema a tratar.

#### **Indicador 2: Conflicto**

Uribe, J. (2015) Es el desacuerdo o la oposición que existe entre personas, por la cual se manifiesta intereses contrapuestos o confrontaciones que pueden ser verbales o no verbales.

#### **Indicador 3: Indecisión**

Salinas, D. (2012) Es la falta de seguridad de no poder realizar crear hablar o manifestar algo en un determinado tiempo lugar o espacio.

## **Dimensión: Estimulación lenta y monótona**

Uribe, J. (2015)

Es lo que se da en llamar estrés por subestimación. se produce por la falta de estimula cuando se está sometido a un trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y la iniciativa personal. Genera motivación y falta de atención que puede terminar en un accidente de trabajo.

### **Indicador 1: Desconcentración**

Salinas, D. (2012) Es la fase de distracción por la cual se encuentra la persona ante determinada situación laboral o cotidiana.

### **Indicador 2: Irritabilidad**

Uribe, J. (2015) Es la sensación de ira o cólera que llega alcanzar la persona ante situaciones de alta sobre carga o estrés

### **Indicador 3: Desgano**

Salinas, D. (2012) Se denomina desgano a la fatiga o cansancio que siente el ser humano ante situaciones que suelen pasar cotidianamente.

## **2.2.2 Variable dependiente: Productividad**

### **Definición Teórica:**

Frydman, A. (2012).“La adaptación activa y efectiva a los obstáculos y cambios globales es una de las cualidades de las empresas que, a pesar de los ciclos, logran mantenerse a flote y además avanzar tomando nuevas posiciones”(p.63).

Gutiérrez, H. (2014),“Tiene que ver con los resultados que se obtiene en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos.”(p.20).

García, R. (2010).

Hay que comprender y saber manejar las herramientas necesarias para un cambio planificado hacia la orientación del comportamiento del factor humano en la organización de acuerdo con las exigencias de hoy en un entorno cambiante y cada vez más exigente.

**Definición conceptual:**

Se entiende a la productividad como la relación entre la planificación orientada a la producción de gran cantidad de trabajo y el manejo de herramientas adaptativas efectivas ante el obstáculo estrés, se espera una mejor posición y estabilidad para la empresa.

**Definición Operacional:**

El autor reflexiona sobre la productividad es importante para toda empresa la producción y su relación con la cantidad de trabajo, nos indica la cantidad de producción total y las horas hombre necesarias para realizarlas.

**Dimensión: Procesos**

Chiavenato, I. 2007. "El proceso es la manera por la cual se llevan determinadas pautas para que se pueda alcanzar lo deseado, cabe resaltar que así como existente procesos que traen beneficios también existen procesos que no lo traerán."

**Indicador 1: Competitividad**

Chiavenato, I. 2007. "La competitividad es el comportamiento eficiente y eficaz que tiene la persona para desarrollarse en su ámbito laboral y/o personal."

**Indicador 3: Eficacia**

Chiavenato, I. 2007.

Es una medida normativa del logro de resultados, en términos económicos, es una relación técnica entre entradas y salidas, en estos términos la eficacia se refiere a la mejor forma de hacer o realizar las cosas (métodos), a fin de que los recursos se apliquen de forma más racional posible.

**Indicador 4: Mejoramiento**

Chiavenato, I. 2007. "El mejoramiento es el indicador por el cual se sabe si es que se está avanzando o logrando las metas o los objetivos plateados."

**Dimensión: Recursos**

Chiavenato, I. 2007. "Los recursos son los medios por los cuales se planean, dirigen, organizan o controlan las actividades o procesos de la organización."

**Indicador 1: Capital**

Chiavenato, I. 2007. "El capital es el conjunto de dinero, bienes utilizados o por utilizarse en una empresa"

**Indicador 2: Salario**

Chiavenato, I. 2007. "El salario es el factor dinero que se utiliza para poder recompensar al colaborador por su servicio o tiempo de trabajo."

**Indicador 4: Equipamiento**

Chiavenato, I. 2007. "El equipamiento son los bienes tangibles que tiene la empresa para poder desarrollar de manera adecuada sus tareas o funciones."

**Dimensión: Resultados**

Chiavenato, I. 2007. "El resultado es lo finalmente obtenido luego de los procesos y recursos utilizados para el alcance y logro de lo deseado."

**Indicador 1: Motivación**

Chiavenato, I. 2007. "La motivación es la conducta que está orientada hacia objetivos, es el comportamiento que existe para alcanzar un deseo o necesidad anhelada."

**Indicador 2: Liderazgo**

Chiavenato, I. 2007. "El liderazgo es la capacidad que tiene la persona para poder hacer que su equipo de trabajo llegue alcanzar y cumpla sus objetivos y metas se les ha planteado, cabe resaltar que el liderazgo está vinculado con la motivación."

**Indicador 5: Ganancias**

Chiavenato, I. 2007. "La ganancia es el dinero obtenido después de realizar un proceso de transacción de productos y/o servicios."

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La investigación considerará como población 40 colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales SA.

Según Arias (1999),“El conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”.(p.98).

### **2.3.2 Muestra**

La investigación considerara como muestra 40 colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales SA.

Según Pedro (2012),“Un censo puede ser considerado como investigación descriptiva, ya que allí se describe la población censada y se describen las características de las personas”(pg.18)

Por lo tanto, siendo la población pequeña será CENSAL.

## Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICION	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Según Uribe, J (2015); El estrés laboral es la situación incómoda del individuo conformada por tensión e incomodidad para poder desarrollar apropiadamente sus labores, puede componerse de situaciones estresantes de elevada intensidad como salud o física que por ende hará que este estrés interfiera con el desempeño laboral y pueda transformarse en un problema de salud.	Se ha elaborado una encuesta con 10 ítems para medir las siguientes dimensiones:  Malestar, Tensión, Saturación, ansiedad, confusión conflicto, indecisión, desconstracción, irritabilidad, desgano.	CONDICIONES	Malestar	1	Escala de Likert
			ESTRESANTES	Tensión	2	
			SOBRECARGA DE TRABAJO	Saturación	3	
				Ansiedad	4	
			CONFLICTO DE ROLES	Confusión	5	
				Conflicto	6	
				Indecisión	7	
			ESTIMULACIÓN LENTA Y MONÓTONA	Desconcentración	8	
				Irritabilidad	9	
				Desgano	10	
PRODUCTIVIDAD	Según Chaese, Jacobs; Aquiliano (2009); La productividad es el rendimiento de las personas y la cantidad de recursos que se tiene para poder alcanzar el adecuado nivel de producción, pueden medirse en el caso de organizaciones productoras (empresas comerciales, organismos del gobierno o instituciones privadas), así mismo sus componentes varían como divisiones, departamentos , plantas o centro de costos. Del mismo modo la productividad es una medida que suele emplearse para poder evaluar el rendimiento de los colaboradores.	Se ha elaborado una encuesta con 9 ítems para medir las siguientes dimensiones: Procesos, Recursos, Resultados.	PROCESOS	Competitividad	11	Escala de Likert
				Eficacia	12	
				Mejoramiento	13	
			RECURSOS	Capital	14	
				Salario	15	
				Equipamiento	16	
			RESULTADOS	Motivación	17	
				Liderazgo	18	
				Ganancia	19	

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Carrasco (2005), “Las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica”.(p. 274).

Para fines de la investigación la técnica fue la encuesta, como explica:

Fernández, S., Hernández C. y Baptista L. (2006) explican que un instrumento para la medición “Es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente”(p. 276).

En este caso utilizaremos como instrumento el cuestionario, ya que, como mencionan los autores citados anteriormente, es una herramienta muy popular, además de muy confiable y sencilla para los fines que requerimos. Esto permitirá recolectar la información necesaria de los empleados de la empresa DESING & TEXTILES MORALES con mayor facilidad.

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

La presente investigación usó como instrumento un cuestionario con formato de respuesta de cinco alternativas tipo Likert. Hernández, señalan que el escalamiento tipo Likert es la agrupación de ítems presentadas en forma de afirmaciones para medir la reacción del elemento en estudio a través de tres, cinco o siete categorías.

El instrumento estuvo compuesto por 19 preguntas dirigidas a trabajadores de la empresa DESING & TEXTILES MORALES, de manera que se pueda alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Hernández, R. (2010) explican que el cuestionario es un conjunto de preguntas relacionadas con las variables en estudio y que posiblemente sea el instrumento más utilizado en la recolección de los datos. Asimismo, para la encuesta se utilizó una escala ordinal: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.



### **2.4.3 Validez**

Instrumento de investigación se sometió a juicio de expertos tal como lo demuestra la Tabla 3, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó el calificativo de “Sí cumple”. Hernández, R. (2010) detallan que el juicio o validez por expertos se refiere al punto en que un instrumento de recolección de datos mide la variable en estudio, de acuerdo con expertos en el área investigada.

### **2.4.4 Confiabilidad**

Para la confiabilidad del instrumento de medición se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto a 40 colaboradores con características similares a las del escenario en estudio.

Hernández, R. (2010) especifican que la confiabilidad de un 24 instrumento de recolección de datos se refiere al punto en que su aplicación reiterada al mismo elemento obtiene resultados iguales. La aplicación de la prueba piloto arrojó el siguiente índice de confiabilidad:

**CUADRO N°01: Coeficientes de Alfa de Cronbach**

<b>Coeficiente alfa &gt; 9</b>	<b>Es excelente</b>
<b>Coeficiente alfa &gt; 8</b>	Es bueno
<b>Coeficiente alfa &gt; 7</b>	Es aceptable
<b>Coeficiente alfa &gt; 6</b>	Es cuestionable
<b>Coeficiente alfa &gt; 5</b>	Es nula

### **Análisis de Fiabilidad**

Para poder obtener el grado de confiabilidad se aplicará el Alfa de Cronbach a ambos instrumentos que estuvieron compuestos por un promedio de 19 preguntas en total, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.971, así mismo los datos fueron ingresados al programa estadístico SPSS 24 obteniendo como resultado lo siguiente.

**CUADRO N°02: Resumen de procesamientos de datos**

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Validos	40	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	,0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

*Fuente: Elaboración propia*

**CUADRO N°03: Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	20

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:** En el cuadro N° 03 se puede observar que el Alfa de Cronbach nos dio como resultado mediante el SPSS 24 un índice de confiabilidad de 0.971, por lo que se considera un nivel excelente y muy fiable, por lo tanto los instrumentos de medición aplicados guardan relación con cada una de las preguntas de ambas variables que se aplicaron en el cuestionario, utilizando la escala de Likert de 5 criterios, midiendo con exactitud y brindando resultados confiables y viables.

## II. Estadística de contraste de hipótesis:

**CUADRO N°4: Correlación de condiciones estresantes y productividad.**

<b>Correlaciones</b>			
		CONDICIONES ESTRESANTES (AGRUPADO)	PRODUCTIVIDAD (AGRUPADO)
CONDICIONES	Correlación de Pearson	1	,651**
ESTRESANTES	Sig. (bilateral)		,000
(AGRUPADO)	N	40	40
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,651**	1
(AGRUPADO)	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:** El cuadro N°4 nos muestra como resultado la aplicación del instrumento en N=40 teniendo una correlación de 0.651 para ambas variables, existiendo una correlación positiva, siendo la significancia bilateral 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < alfa ( $\alpha$ )=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que afirma que las condiciones estresantes se relacionan con la productividad de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018.

**CUADRO N° 5: Sobre carga de trabajo y productividad.**

Correlaciones			
		SOBRE CARGA DE TRABAJO (AGRUPADO)	PRODUCTIVIDAD (AGRUPADO).
SOBRE CARGA DE TRABAJO (AGRUPADO)	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
PRODUCTIVIDAD (AGRUPADO)	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:** En el cuadro N°5, se puede observar como resultado de la aplicación del instrumento en N=40 teniendo la correlación de 0.707, lo cual nos permite deducir que existe una correlación aceptable y considerable; Así mismo se observa que la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < alfa ( $\alpha$ )=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que la sobrecarga de trabajo se relaciona con la productividad de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018.

**CUADRO N° 6: Conflicto de roles y productividad.**

Correlaciones			
		CONFLICTO DE ROLES (AGRUPADO)	PRODUCTIVIDAD (AGRUPADO)
CONFLICTO DE ROLES (AGRUPADO)	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
PRODUCTIVIDAD (AGRUPADO)	Correlación de Pearson	,675**	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

***Fuente: Elaboración propia***

**Interpretación:** El cuadro N°6, nos muestra como resultado de la aplicación del instrumento en N=40 teniendo la correlación de 0.675 para la variable dependiente productividad y la dimensión conflicto de roles, mostrando que existe una correlación positiva. Así mismo se observa que la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < alfa ( $\alpha$ )=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que el conflicto de roles se relaciona con la productividad de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018.

**CUADRO N° 7: Estimulación lenta y monótona y productividad.**

Correlaciones			
		ESTIMULACION LENTA Y MONOTONA (AGRUPADO)	PRODUCTIVIDAD (AGRUPADO)
ESTIMULACION LENTA Y MONOTONA (AGRUPADO)	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
PRODUCTIVIDAD (AGRUPADO)	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

**Interpretación:** El cuadro N°7 nos muestra el resultado de la aplicación del instrumento en N=40 teniendo la correlación de 0,877 para la variable dependiente productividad y la dimensión estimulación lenta y monótona, obteniendo una correlación positiva muy buena. Así mismo se observa que la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < alfa ( $\alpha$ )=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que la estimulación lenta y monótona se relaciona con la productividad de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018.

### CUADRO N° 8: Regresión Lineal – Chi Cuadrado

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,651 <sup>a</sup>	,424	,409	,588	,424	27,973	1	38	,000
a. Variables: (Constante), Condiciones estresantes (agrupado)									

**Interpretación:** En el cuadro N° 8 Se observa el resultado del coeficiente de Pearson  $R_0= 0,651$ ,  $R_1.= 0,424$ , con un valor de Sig. de 0.000 lo que es menor a 0.05, aceptando la hipótesis  $H_a$ , demostrando que el estrés laboral se relaciona con la productividad de la empresa.

### CUADRO N° 9

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,661	,256		2,576	,014
1 La sobrecarga de trabajo genera saturación en los colaboradores	,733	,139	,651	5,289	,000
a. Variable: productividad (agrupado)					

**Interpretación:** En el cuadro N°9 se observa que  $B_0=0,661$  con un nivel de sig. De 0,014 y  $B_1=0,733$  con un nivel de sig. De 0,00 siendo ambas menor a 0,05 el nivel de significancia; por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la sobrecarga de trabajo genera saturación en los colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018.

## CUADRO N° 10

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,463 <sup>a</sup>	,214	,193	,686	,214	10,351	1	38	,003
a. Variables predictoras: (Constante), Conflicto de roles (agrupado)									

**Interpretación:** En el cuadro N° 10 Se observa el resultado del coeficiente de Pearson  $R_0 = 0,463$ ,  $R_1 = 0,214$ , con un valor de Sig. de 0.000 lo que es menor a 0.05, aceptando la hipótesis  $H_a$ , demostrando que el conflicto de roles se relaciona con la productividad de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018.

## CUADRO N° 11

ANOVA <sup>a</sup>					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	4,876	1	4,876	10,351	,003 <sup>b</sup>
1 Residual	17,899	38	,471		
Total	22,775	39			

a. Variable: productividad (agrupado)

a. Variable: (constante). Conflicto de roles (agrupado)

**Interpretación:** En el cuadro N°11 se observa el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” Es de 0,000 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna ( $H_a$ ), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que el conflicto de roles se relaciona con la productividad de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, La Victoria, 2018.



**CUADRO N° 12**

<b>Coefficientes<sup>a</sup></b>					
Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,960	,319		3,008	,005
1 Las ordenes mal expresadas generan conflicto entre los colaboradores	,495	,154	,463	3,217	,003

a. Variable dependiente: productividad(agrupado)

**Interpretación:** En el cuadro N°12 se observa que  $B_0 = 0,960$  con un nivel de sig. de 0,005 y  $B_1 = 0,495$  con un nivel de sig. de 0,00 siendo ambas menor a 0,000 el nivel de significancia; por lo tanto se afirma con un 95% que las ordenes mal expresadas generan conflicto entre los colaboradores generando una menor productividad

### Graficas de frecuencia

<b>Estadísticos</b>							
	Condiciones estresantes	La sobrecarga de trabajo	Conflicto de roles	Estimulación lenta y monótona	procesos	recursos	resultados.
N	Válidos	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0

### **2.4.5 Aspectos éticos**

La investigación que se presenta a continuación se redactó y se investigó con total autenticidad. No se manipularon los datos ni resultados, así mismo se reafirmará la veracidad de estos mediante el desarrollo de la investigación paralelamente se respeta la creación, reserva y privacidad. Protegiendo a los individuos que forman parte del estudio, estando basada en los siguientes valores

Veracidad

Honestidad

Compromiso

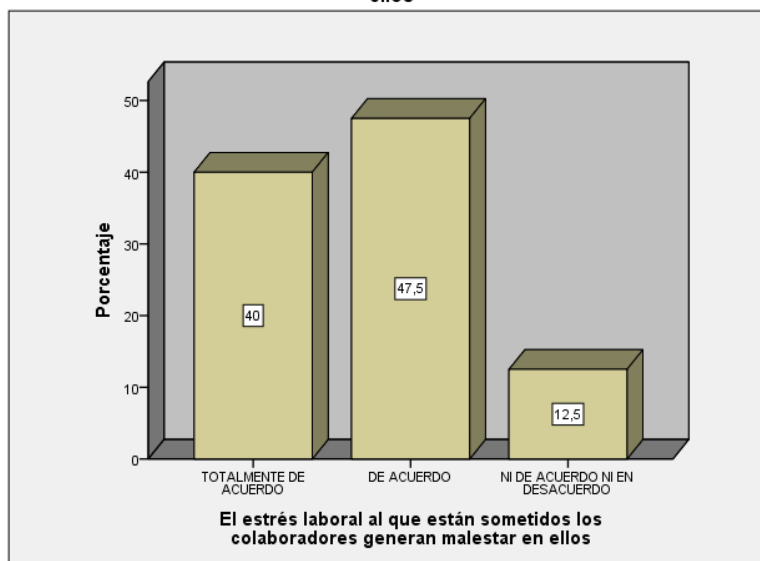
### **III. RESULTADOS**

**TABLA N°1**

**Las condiciones estresantes (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	40,0	40,0	40,0
DE ACUERDO	19	47,5	47,5	87,5
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

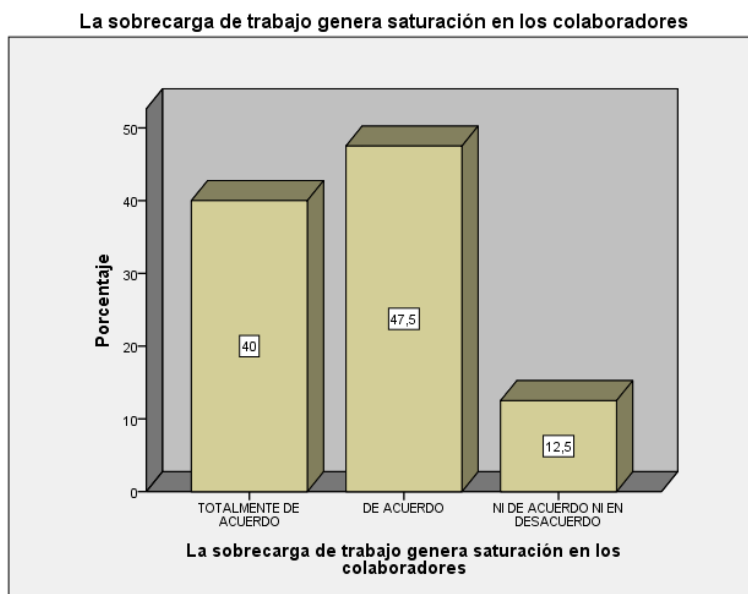
**El estrés laboral al que están sometidos los colaboradores generan malestar en ellos**



**Interpretación:** De acuerdo la figura N° 1, el 47,5% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que el estrés laboral al que están sometidos los colaboradores genera malestar en ellos, el 40% afirma estar totalmente de acuerdo, mientras que un 12,5% se muestra indiferente, es decir no está ni acuerdo, ni en desacuerdo. Por lo tanto se puede observar que la mayoría de los encuestados afirman que el estrés laboral genera malestar en ellos.

**TABLA N°2**

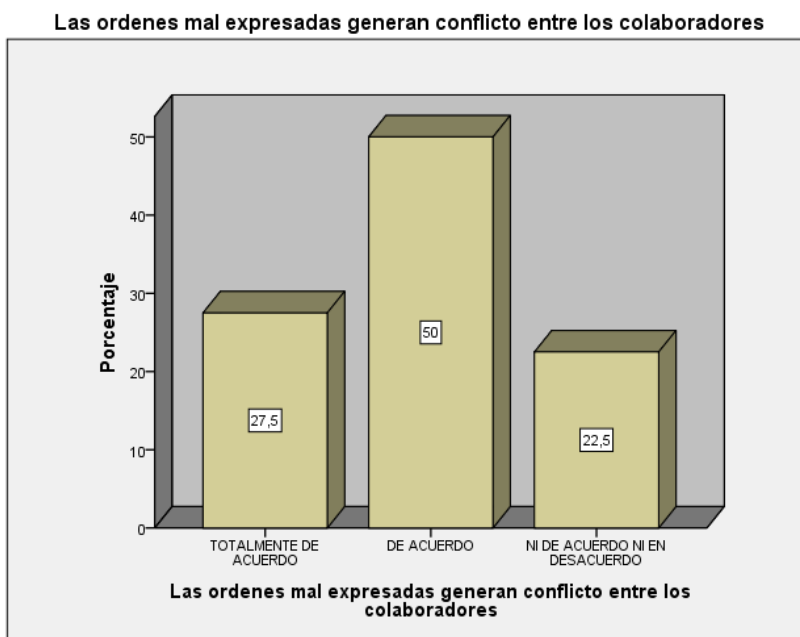
La sobrecarga de trabajo (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	40,0	40,0
	DE ACUERDO	19	47,5	87,5
	NI DE ACUERDO			
	NI EN DESACUERDO	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0



**Interpretación:** De acuerdo a la figura N°2, el 47,5% de los encuestados afirma estar de acuerdo que la sobrecarga de trabajo genera saturación en los colaboradores, mientras que un 40% afirma estar totalmente de acuerdo con este exceso de trabajo que les genera saturación, sin embargo el 12,5% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo ante el tema. Por lo tanto, se aduce que la mayoría de los encuestados afirman que la sobrecarga de trabajo ocasiona saturación en los colaboradores de la empresa.

**TABLA N°3**

<b>Conflicto de roles (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	27,5	27,5	27,5
DE ACUERDO	20	50,0	50,0	77,5
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

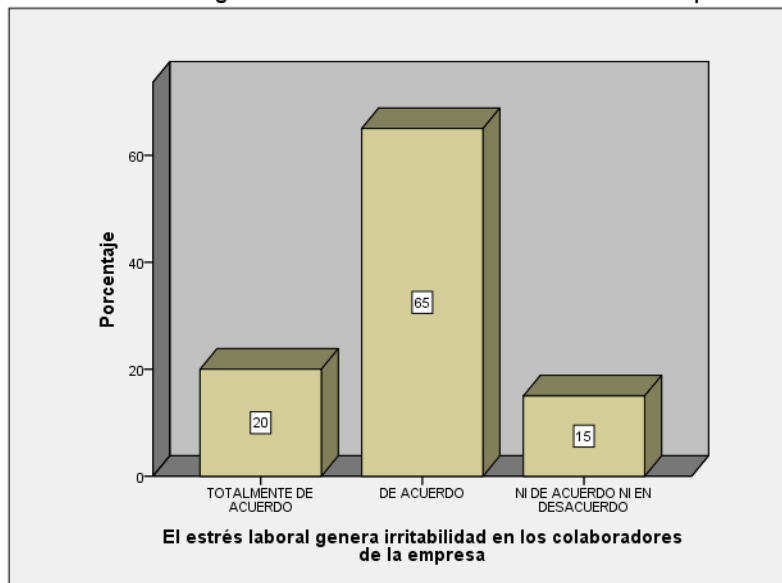


**Interpretación:** De acuerdo a la figura N°3, el 50% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que las ordenes mal expresadas generan conflicto entre os colaboradores un 27,5% afirma estar totalmente de acuerdo, mientras que un 22,5% se muestra indiferente ante el tema mostrándose ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto se puede observar que la mayoría de los encuestados afirman que las órdenes mal expresadas generan conflicto entre los colaboradores.

**TABLA N°4**

<b>Estimulación lenta y monótona (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	20,0	20,0
	DE ACUERDO	26	65,0	85,0
	NI DE ACUERDO			
	NI EN	6	15,0	100,0
	DESACUERDO			
	Total	40	100,0	100,0

**El estrés laboral genera irritabilidad en los colaboradores de la empresa**

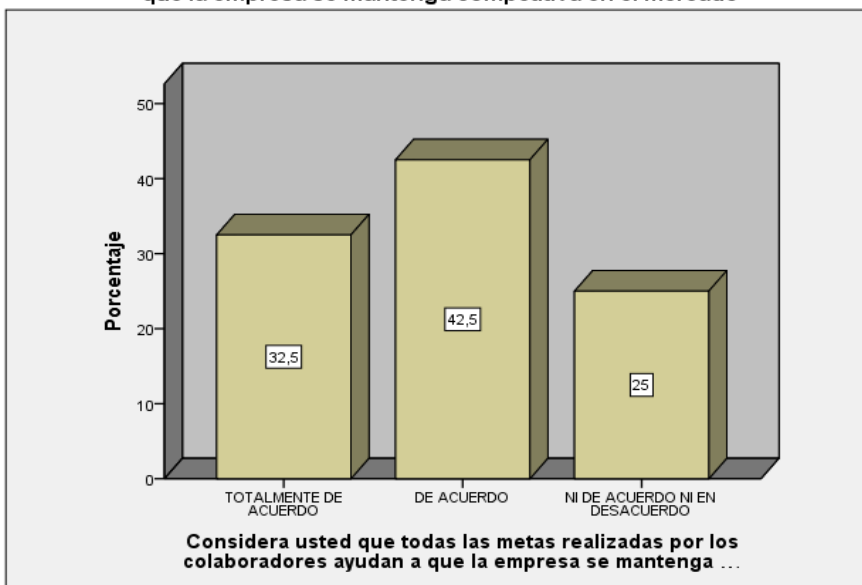


**Interpretación:** De acuerdo a la figura N°4, el 65% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que el estrés laboral genera irritabilidad en los colaboradores, mientras que un 20% afirma estar totalmente de acuerdo, sin embargo un 15% se manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que el estrés laboral genera irritabilidad en los colaboradores de la empresa.

**TABLA N°5**

Procesos (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	32,5	32,5	32,5
	DE ACUERDO	17	42,5	42,5	75,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Considera usted que todas las metas realizadas por los colaboradores ayudan a que la empresa se mantenga competitiva en el mercado**



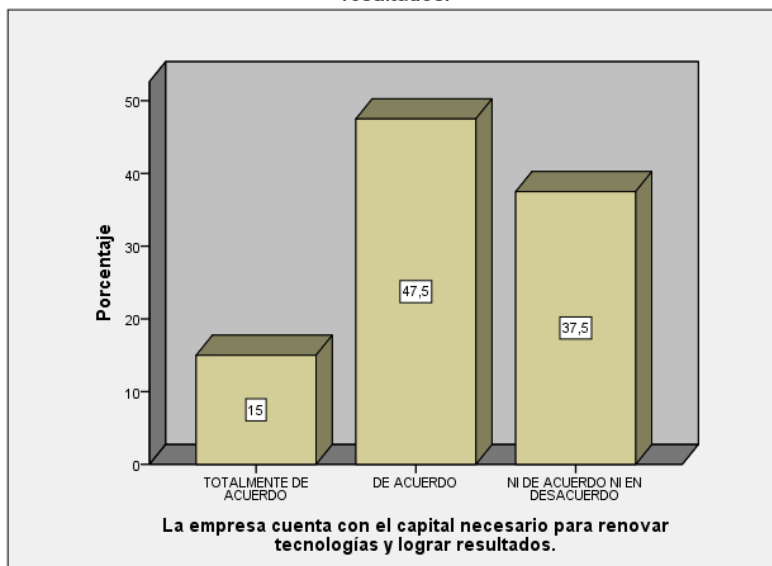
**Interpretación:** De acuerdo a la figura N° 5, el 42,5% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que todas las metas realizadas por los colaboradores ayudan a que la empresa se mantenga competitiva en el mercado, un 32,5% se muestra totalmente de acuerdo, mientras que por otro lado un 25% se manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo con el tema. Por lo tanto la mayoría de los encuestados consideran que todas las metas que realizan los colaboradores van a ayudar a que la empresa se mantenga competitiva en el mercado.



**TABLA N°6**

<b>Recursos (agrupado).</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	15,0	15,0	15,0
	DE ACUERDO	19	47,5	47,5	62,5
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	37,5	37,5	100,0
	TOTAL	40	100,0	100,0	

**La empresa cuenta con el capital necesario para renovar tecnologías y lograr resultados.**

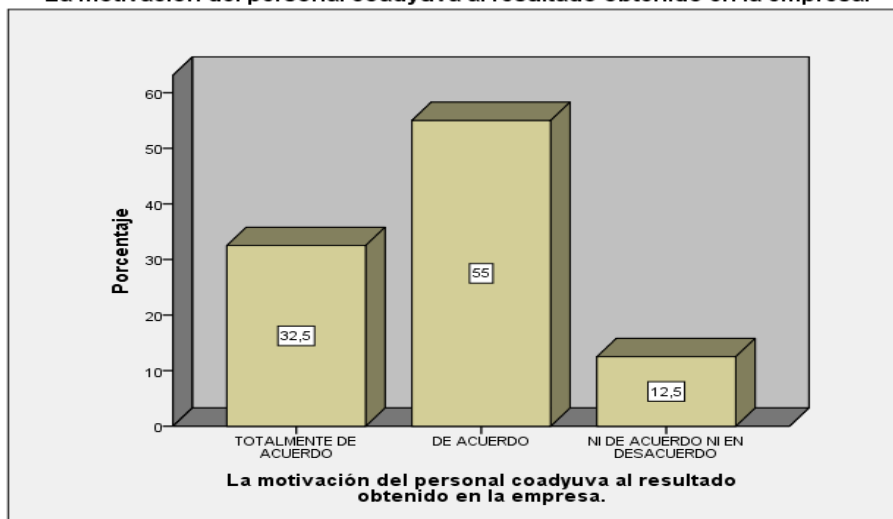


**Interpretación:** De acuerdo a la figura N° 6, el 47,5% de los encuestados están de acuerdo que la empresa cuenta con el capital necesario para renovar tecnologías y lograr resultados, un 15% se encuentra totalmente de acuerdo mientras que a un 37,5 % le es indiferente opinando estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que los recursos como el capital con los que cuenta la empresa , son necesarios para renovar tecnologías y lograr resultados.

**TABLA N°7**

<b>Resultados (agrupado).</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	32,5	32,5	32,5
DE ACUERDO	22	55,0	55,0	87,5
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**La motivación del personal coadyuva al resultado obtenido en la empresa.**



**Interpretación:** De acuerdo a la figura N° 7, el 55% de los encuestados afirma estar de acuerdo que la motivación del personal coadyuva al resultado obtenido en la empresa, un 32,5% opina estar totalmente de acuerdo, mientras que un 12,5% se mantiene al margen del tema opinando estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que la motivación del personal va a ayudar a poder obtener mejores resultados en la empresa.

#### **IV. DISCUSIÓN**

## DISCUSIÓN

Mediante los resultados de la presente investigación se determinó los siguiente:

La Hipótesis y objetivo general se tuvo como Objetivo determinar la relación entre el estrés laboral con la productividad de la empresa “Desing & Textiles Morales SAC”, en el distrito de la victoria 2018. El nivel de significancia se determinó Mediante la Prueba Pearson se demostró que hay un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula.

Además, los resultados de correlación de ambas variables poseen una correlación de 0.971; El Baremo de tabla de decisión de la presente investigación nos indica que es una relación entre fuerte y perfecta. Por lo que la decisión fue que se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre fuerte y perfecta entre el estrés laboral y la productividad de la empresa “Desing & Textiles Morales SAC”, en el distrito de la victoria 2018 y por ende el objetivo general queda demostrado.

Benitez. (2014), En su tesis “Niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa inmobiliaria OCTAGON SA, para optar el grado de licenciado en administración, en la facultad de ciencias empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de barranco, Perú.

Estableció que el estrés laboral se relaciona con la productividad ya que hoy en día las empresas son cada vez son más exigentes y buscan personas que estén altamente capacitadas, esto de una u otra manera genera estrés en los colaboradores repercutiendo de manera negativa en su productividad, así mismo se realizó una encuesta a los colaboradores basada en preguntas reales que nos dieron como resultado que el estrés laboral conlleva tensión, insatisfacción, malestar entre otros, repercutiendo de manera negativa en la productividad .

Proponiendo que para el mejoramiento y afrontación del estrés laboral debe existir la eliminación de factores psicosociales laborales, ya que esto evitará alteraciones y disminuirá el estrés de una manera progresiva.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Juan B en disminuir, mejorar y afrontar el estrés laboral, evitando una serie de malestares como tensión insatisfacción o dolores en el organismo de la persona.

## **V. CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

La presente investigación se basó en la búsqueda de información verídica y dentro de los objetivos y la contrastación de hipótesis planteada se obtuvo las conclusiones que se exponen a continuación:

Se determinó que existe correlación positiva considerable de 0,774 entre el estrés laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C

Se determinó que existe correlación positiva media de 0,707 entre la sobre carga de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C

Se determinó que existe correlación positiva media de 0,651 entre las condiciones estresantes y la productividad de los colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C

Se determinó que existe correlación positiva media de 0,675 entre los conflictos de roles y la productividad de los colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C.

## **VI. RECOMENDACIONES**



## **RECOMENDACIONES**

La empresa Desing & Textiles Morales S.A.C deberá seguir fortaleciendo las capacidades de sus colaboradores, ya que gran parte de ellos suelen estresarse fácilmente, así mismo se le recomienda capacitar y reforzar mediante charlas, capacitaciones y reuniones de integración con el fin de poder compartir e integrar al personal de trabajo para que se sientan menos estresados y por ende no repercuta de manera negativa en su productividad.

Teniendo en cuenta que la sobre carga de trabajo estresa de manera continua a los colaboradores de la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, se sugiere a los jefes de cada área, delegar y repartir de manera proporcional el trabajo a los colaboradores para que no se acumule en una sola persona y así el personal pueda desarrollar sus labores de manera adecuada.

La empresa Desing & Textiles Morales S.A.C deberá mejorar el ambiente en el cual labora su personal, ya que su clima laboral es muy estresante, para eso se recomienda brindar un soporte más cálido por parte de jefes, supervisores y coordinadores hacia los subordinados, con el fin de que exista una mejora de las condiciones estresantes que hay en la empresa.

Se recomienda a la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C tener en claro las ordenes que se dan por área y jefatura, ya que muchas veces existe un conflicto de roles, generando de esta manera estrés en el personal y repercutiendo de manera negativa en su productividad.

## **V. REFERENCIAS**

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aravena, C. (2013), *La gestión del gerente productivo en la empresa y el control del estrés del colaborador*. Licenciada, Facultad de ciencias empresariales, Universidad de Antioquia, Colombia.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. (6ta Ed.). Venezuela.
- Baeza, J., Guillamon, N., Balaguer, G., Coronas, M., Belchi, I. (2013), *Higiene y prevención de la ansiedad*. (4ta Ed) España: Diaz de Santos.
- Benitez, J. (2014), *Niveles de estrés laboral en los trabajadores*. Licenciado, Facultad de ciencias empresariales, universidad cesar vallejo, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra Ed.). Colombia: Pearson.
- Borja, B. (2013), *Factores laborales que influyen en el nivel de estrés del personal técnico*. Licenciada, Facultad de enfermería, universidad cesar vallejo, Perú.
- Campero, L, González, R, Montis, J. (2014), *Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo*. Licenciado, Facultad de enfermería, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- Castro, M. (2014), *La Gerencia de Ventas y su influencia en la productividad*. Licenciada, Facultad de ciencias empresariales, Universidad cesar vallejo, Perú.
- Carrasco Díaz, Sergio (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (8va Ed.) México: McGraw Hill.
- Cruelles, J. (2013). Productividad en tareas administrativas: La oficina eficiente.(1er Ed.) España: Barcelona.
- Fernández, S., Hernández C. y Baptista L. (2006). Metodología de la investigación. ( 5ta Ed.) México: McGraw Hill.
- Frydman, A. (2012). Efectividad y productividad comercial. (1er Ed) Perú: ESAM.
- García, R. (2010). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa. (1er Ed) San Vicente: Club Universitario.
- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y productividad. (4ta Ed) México: McGraw Hill.
- Mendoza, A. (2011). Capacitación para la calidad en la productividad. (4ta Ed.) México: D.F Trillas.
- Pineda, M. (2013), Análisis de la productividad y sus determinantes en el sector de construcción del Ecuador en base al censo económico. Maestría en economía y gestión empresarial, Universidad latinoamericana, Ecuador.
- Poma, M. (2015), Estrés laboral y cultura organizacional según los trabajadores de una institución pública. Magister, Facultad de ciencias empresariales, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Prieto, J. (2012). Gestión estratégica organizacional. (4ta Ed) Bogotá: Ecoe ediciones.

Salinas, D. (2012). Prevención y afrontamiento del estrés laboral. (1er Ed) Madrid: Editorial CCS.

Sampieri, R, (2012). Metodología de la investigación. Venezuela: universidad de los andes.

Sanchez, F. (2015), Estrés Laboral, Satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico. Licenciada, Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Universidad Abierta Interamericana, Argentina.

Vaca, J. (2014), La Gerencia Productiva y su relación con la Productividad. Licenciado, Facultad de ciencias empresariales, Universidad San Francisco, Guatemala.

## **VI. ANEXO**

## Cuestionario

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES ESTRESANTES</b>					
01. El estrés laboral al que están sometidos los colaboradores generan malestar en ellos					
02. El estrés laboral genera tensión en los colaboradores					
<b>SOBRECARGA DE TRABAJO</b>					
03. La sobrecarga de trabajo genera saturación en los colaboradores					
04. La ansiedad por concluir el trabajo pendiente genera estrés en los colaboradores					
<b>CONFLICTO DE ROLES</b>					
05. Las órdenes contradictorias por parte de los subalternos generan confusión en los colaboradores					
06. Las ordenes mal expresadas generan conflicto entre los colaboradores					
07. La falta de seguridad o indecisión de los colaboradores es ocasionada por el estrés laboral que existe dentro de la empresa					
<b>ESTIMULACIÓN LENTA Y MONÓTONA</b>					
08. La desconcentración de los colaboradores en su trabajo genera estrés en ellos mismos					
09. El estrés laboral genera irritabilidad en los colaboradores de la empresa					
10. La monotonía en el trabajo genera desgano en los colaboradores					
<b>PROCESOS</b>					
11. Considera usted que todas las metas realizadas por los colaboradores ayudan a que la empresa se mantenga competitiva en el mercado					
12. La organización reconoce a sus colaboradores que los objetivos son alcanzados con éxito por su apoyo.					
13. La empresa practica el mejoramiento continuo en todos los procesos con criterios de estandarización.					
<b>RECURSOS</b>					
14. La empresa cuenta con el capital necesario para renovar tecnologías y lograr resultados.					
15. La empresa paga salarios puntualmente de acuerdo a Ley.					
16. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
<b>RESULTADOS</b>					
17. La motivación del personal coadyuva al resultado obtenido en la empresa.					
18. El liderazgo en los grupos de trabajo incrementa la productividad en la empresa.					
19. Las ganancias obtenidas en la empresa se capitalizan para el desarrollo.					

**Elaborado por: Valverde Valencia, Roger Fausto.**

**Matriz de consistencia**

“EL ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DESING & TEXTILES MORALES S.A.C, LA VICTORIA, 2018.		
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>Como el estrés laboral se relaciona con la productividad de la empresa Desing &amp; textiles morales SAC, La Victoria, 2018.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral con la productividad de la empresa “Desing &amp; Textiles Morales SAC”, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>HG: Existe relación entre estrés laboral se relaciona con la productividad de la empresa “Desing &amp; textiles morales SAC”.</p> <p>H1: No existe relación entre estrés laboral se relaciona con la productividad de la empresa “Desing &amp; textiles morales SAC”.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la sobre carga de trabajo y la productividad de la empresa Desing &amp; textiles morales SAC, La Victoria, 2018.</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones estresantes y la productividad de la empresa Desing &amp; textiles morales SAC, La Victoria, 2018.</p> <p>¿Qué relación existe entre los conflictos de roles y la productividad de la empresa Desing &amp; textiles morales SAC, La Victoria, 2018.</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación de la sobre carga de trabajo con la productividad de la empresa “Desing &amp; Textiles Morales SAC”, 2018</p> <p>Determinar la relación de las condiciones estresantes con la productividad de la empresa “Desing &amp; Textiles Morales SAC”, 2018.</p> <p>Determinar la relación de los conflictos de roles con la productividad de la empresa “Desing &amp; Textiles Morales SAC”, 2018.</p>	<p><b>1.7.3. Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> Existe relación entre la sobre carga de trabajo y la productividad de la empresa “Desing &amp; textiles morales SAC”.</p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> No existe relación entre la sobre carga de trabajo y la productividad de la empresa “Desing &amp; textiles morales SAC”.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> Existe relación entre condiciones estresantes y la productividad de la empresa “Desing &amp; textiles morales SAC”.</p> <p><b>H<sub>2</sub>:</b> No existe relación entre las condiciones estresantes y la productividad de la empresa “Desing &amp; Textiles morales SAC”.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> Existe relación entre los conflictos de roles y la productividad de la empresa “Desing &amp; textiles morales SAC”.</p> <p><b>H<sub>3</sub>:</b> No existe relación entre los conflictos de roles y la productividad de la empresa “Desing &amp; Textiles Morales SAC”.</p>



### MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

**Título de la Investigación:** Estrés laboral y la productividad en la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C. victoria , 2018

**Apellidos y Nombres del investigador:** Valverde Valencia, Roger Fausto

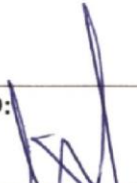
**Apellidos y Nombres del experto:** DR. COSMIUS CASMIUS PEDRO.

#### ASPECTO POR EVALUAR

#### OPINION DEL EXPERTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ESTRÉS LABORAL	CONDICIONES ESTRESANTES	MALESTAR	El estrés laboral al que están sometidos los colaboradores generan malestar en ellos	1=DESACUERDO 2=INDIFERENTE 3=ACUERDO	✓		
		TENSIÓN	El estrés laboral genera tensión en los colaboradores		✓		
	SOBRECARGA DE TRABAJO	SATURACIÓN	La sobrecarga de trabajo genera saturación en los colaboradores		✓		
		ANSIEDAD	La ansiedad por concluir el trabajo pendiente genera estrés en los colaboradores		✓		
	CONFLICTO DE ROLES	CONFUSIÓN	Las órdenes contradictorias por parte de los subalternos generan confusión en los colaboradores		✓		
		CONFLICTO	Las ordenes mal expresadas generan conflicto entre los colaboradores		✓		
		INDECISIÓN	La falta de seguridad o indecisión de los colaboradores es ocasionada por el estrés laboral que existe dentro de la empresa		✓		
	ESTIMULACIÓN LENTA Y MONÓTONA	DESCONCENTRACIÓN	La desconcentración de los colaboradores en su trabajo genera estrés en ellos mismos		✓		
		IRRITABILIDAD	El estrés laboral genera irritabilidad en los colaboradores de la empresa		✓		
		DESGANO	La monotonía en el trabajo genera desgano en los colaboradores		✓		

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	PROCESOS	COMPETITIVIDAD	Considera usted que todas las metas realizadas por los colaboradores ayudan a que la empresa se mantenga competitiva en el mercado	1=DESACUERDO 2=INDIFERENTE 3=ACUERDO	/		
		EFICACIA	La organización reconoce a sus colaboradores que los objetivos son alcanzados con éxito por su apoyo.		/		
		MEJORAMIENTO	La empresa practica el mejoramiento continuo en todos los procesos con criterios de estandarización.		/		
	RECURSOS	CAPITAL	La empresa cuenta con el capital necesario para renovar tecnologías y lograr resultados.		/		
		SALARIO	La empresa paga salarios puntualmente de acuerdo a Ley.		/		
		EQUIPAMIENTO	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.		/		
	RESULTADOS	MOTIVACION	La motivación del personal coadyuva al resultado obtenido en la empresa.		/		
		LIDERAZGO	El liderazgo en los grupos de trabajo incrementa la productividad en la empresa.		/		
		GANANCIA	Las ganancias obtenidas en la empresa se capitalizan para el desarrollo.		/		
		FIRMA DEL EXPERTO: 			FECHA: 9/05/18-		

## MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

**Título de la Investigación:** Estrés laboral y la productividad en la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C. victoria , 2018

**Apellidos y Nombres del investigador:** Valverde Valencia, Roger Fausto


**Apellidos y Nombres del experto:** MAIRENA FOX Petroula Siliana

### ASPECTO POR EVALUAR

### OPINION DEL EXPERTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPL E	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ESTRÉS LABORAL	CONDICIONES ESTRESANTES	MALESTAR	El estrés laboral al que están sometidos los colaboradores generan malestar en ellos	1=DESACUERDO 2=INDIFERENTE 3=ACUERDO	✓		
		TENSIÓN	El estrés laboral genera tensión en los colaboradores		✓		
	SOBRECARGA DE TRABAJO	SATURACIÓN	La sobrecarga de trabajo genera saturación en los colaboradores		✓		
		ANSIEDAD	La ansiedad por concluir el trabajo pendiente genera estrés en los colaboradores		✓		
	CONFLICTO DE ROLES	CONFUSIÓN	Las órdenes contradictorias por parte de los subalternos generan confusión en los colaboradores		✓		
		CONFLICTO	Las ordenes mal expresadas generan conflicto entre los colaboradores		✓		
		INDECISIÓN	La falta de seguridad o indecisión de los colaboradores es ocasionada por el estrés laboral que existe dentro de la empresa		✓		
	ESTIMULACIÓN LENTA Y MONÓTONA	DESCONCENTRACIÓN	La desconcentración de los colaboradores en su trabajo genera estrés en ellos mismos		✓		
		IRRITABILIDAD	El estrés laboral genera irritabilidad en los colaboradores de la empresa		✓		
		DESGANO	La monotonía en el trabajo genera desgano en los colaboradores		✓		

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	PROCESOS	COMPETITIVIDAD	Considera usted que todas las metas realizadas por los colaboradores ayudan a que la empresa se mantenga competitiva en el mercado	1=DESACUERDO 2=INDIFERENTE 3=ACUERDO	✓		
		EFICACIA	La organización reconoce a sus colaboradores que los objetivos son alcanzados con éxito por su apoyo.		✓		
		MEJORAMIENTO	La empresa practica el mejoramiento continuo en todos los procesos con criterios de estandarización.		✓		
	RECURSOS	CAPITAL	La empresa cuenta con el capital necesario para renovar tecnologías y lograr resultados.		✓		
		SALARIO	La empresa paga salarios puntualmente de acuerdo a Ley.		✓		
		EQUIPAMIENTO	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.		✓		
	RESULTADOS	MOTIVACION	La motivación del personal coadyuva al resultado obtenido en la empresa.		✓		
		LIDERAZGO	El liderazgo en los grupos de trabajo incrementa la productividad en la empresa.		✓		
		GANANCIA	Las ganancias obtenidas en la empresa se capitalizan para el desarrollo.		✓		
	FIRMA DEL EXPERTO:				FECHA:		
			9-5-18				

## MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

**Título de la Investigación:** Estrés laboral y la productividad en la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C. victoria , 2018

**Apellidos y Nombres del investigador:** Valverde Valencia, Roger Fausto

**Apellidos y Nombres del experto:** Mg. Bueno Galarza Elba Grasari

ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ESTRÉS LABORAL	CONDICIONES ESTRESANTES	MALESTAR	El estrés laboral al que están sometidos los colaboradores generan malestar en ellos	1=DESACUERDO 2=INDIFERENTE 3=ACUERDO	✓		
		TENSIÓN	El estrés laboral genera tensión en los colaboradores		✓		
	SOBRECARGA DE TRABAJO	SATURACIÓN	La sobrecarga de trabajo genera saturación en los colaboradores		✓		
		ANSIEDAD	La ansiedad por concluir el trabajo pendiente genera estrés en los colaboradores		✓		
	CONFLICTO DE ROLES	CONFUSIÓN	Las órdenes contradictorias por parte de los subalternos generan confusión en los colaboradores		✓		
		CONFLICTO	Las ordenes mal expresadas generan conflicto entre los colaboradores				
		INDECISIÓN	La falta de seguridad o indecisión de los colaboradores es ocasionada por el estrés laboral que existe dentro de la empresa		✓		
	ESTIMULACIÓN LENTA Y MONÓTONA	DESCONCENTRACIÓN	La desconcentración de los colaboradores en su trabajo genera estrés en ellos mismos		✓		
		IRRITABILIDAD	El estrés laboral genera irritabilidad en los colaboradores de la empresa				
		DESGANO	La monotonía en el trabajo genera desgano en los colaboradores		✓		