



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una
empresa agroindustrial de Chepén, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Gonzales Cholan, José Gerson (ORCID: 000-0002-7582-2883)

Huamanchumo Sánchez, Jhon (ORCID: 000-0002-5647-5481)

ASESOR:

Dra. Palacios de Briceño Mercedes Reneé (ORCID: ORCID:000-0001-8823-
2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

CHEPÉN - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposa e hija por cuanto son el motor que mueve mi vida para superarme cada día y lograr mis objetivos profesionales y personales.

Gonzales Cholan José Gerson

A mis amados padres por su amor y apoyo incondicional durante toda mi vida y por permitirme el cumplir con mi anhelo de ser un profesional de la administración.

Huamanchumo Sánchez Jhon

Agradecimiento

A Dios Todopoderoso, por permitirnos la vida y por las bendiciones diarias que nos da que sustentan nuestra existencia.

A los docentes de la universidad Cesar Vallejo por sus acertadas orientaciones que sirven para el fortalecimiento de nuestra formación profesional.

A nuestras familias por alentarnos y apoyarnos diariamente en este camino de consolidación profesional.

Gonzales Cholan José Gerson

Huamanchumo Sánchez Jhon

Índice de Contenidos

Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestro.....	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	14
Validez.....	15
Confiabilidad	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUCION.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1: Pruebas de normalidad	18
Tabla 2: Entre el estrés y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021	19
Tabla 3: La dimensión fisiológica y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021	20
Tabla 4: La dimensión comportamiento y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021	21
Tabla 5: La dimensión cognitivo laboral y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021	22
Tabla 6: La dimensión psicoemocional y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021	23

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021. Estudio de tipo aplicado con diseño no experimental y de nivel correlacional; con una muestra censal de por 40 los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, se usó como instrumentos dos cuestionarios, uno para el estrés y otro para la productividad.

Los resultados se procesaron con la estadística descriptiva e inferencial, usando el programa Excel 2019 y el paquete estadístico SPSS v 26 para identificar la correlación existente entre las variables objeto de estudio, se observó que existe correlación fuerte entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, siendo Spearman = 0,907, esto significa que mientras menor sea el índice de estrés mejor será la productividad en los colaboradores.

Palabras Claves: Estrés, productividad, comportamiento social, psicoemocional, cognitivo laboral, fisiológica

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between stress and labor productivity in employees of an agroindustrial company in Chepén, 2021. An applied study with a non-experimental design and a correlational level; With a census sample of 40 employees of an agroindustrial company in Chepén, two questionnaires were used as instruments, one for stress and the other for productivity.

The results were processed with descriptive and inferential statistics, using the Excel 2019 program and the SPSS v 26 statistical package to identify the correlation between the variables under study, it was observed that there is a strong correlation between stress and labor productivity in the employees of an agroindustrial company in Chepén, with Spearman = 0.907, this means that the lower the stress index, the better the productivity of employees.

Key Words: Stress, productivity, social behavior, psycho-emotional, labor cognitive, physiological

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual se viven condiciones especiales por efectos de pandemia por efectos del COVID-19, lo que ha generado confinamientos obligatorios en salvaguarda de la salud pública y así evitar elevar la curva de contagios, sin embargo en el ámbito laboral los trabajadores han experimentado altos índices de estrés por las exigencias que tienen, muchas veces pero el trabajo remoto que hacen, otras por temor constante de contagio al acudir a su centro de labores, por lo que las organizaciones se relacionan con frecuencia con la observación del estrés, por cuanto a los empresarios ayuda a evaluar a sus trabajadores en temas como rendimiento, relaciones interpersonales y capacidad.

Esto se reflejar en el índice de la productividad laboral de la organización Según Ibañez (2017, p. 22) considera que el saber sobre el estrés laboral de los trabajadores “permite conocerse como trabajador, tener una idea de qué puntos fuertes y débiles se tienen, quién es, y como la psiquis afecta la productividad como trabajador (...) El individuo una estructura acabada no es, es una persona en proceso de formación y aprendizajes y el perfil o la personalidad varía, en continua mejora, para ser exitosos tenemos que aprender a estar bien”.

En el Caribe y América Latina, Sarmiento (2018) mencionó que el 70 % de la diferencia de productividad entre los países, respecto a países con actividad económica más emergente de la OCDE, se debe al bajo conocimiento e innovación en temas laborales como el manejo del estrés de los trabajadores. Según la CEPAL (Comité Económico para el Caribe y América Latina) en el documento sobre perspectivas económicas de la región para 2020. Se requiere que los países del Caribe y América Latina comiencen a tener un positivo cambio en la mayoría de sus economías, sustentado en tres aspectos: estabilizar precios de las materias primas, la mejora en la actividad económica global y el trato adecuado a los trabajadores.

En el espacio nacional, Fernández (2020), sostiene que en el mercado laboral peruano existe una marcada variedad ocupacional, los promedios débiles en los niveles de productividad y la muy complicada informalidad laboral de la fuerza de trabajo, hacen que esto exista. Esta realidad se evidencia a pesar del económico crecimiento de la década última, por supuesto que temas como la pandemia ha puesto en prueba a las empresas temas como la productividad. Esto provoca desigualdades salariales notables y un alto déficit de empleo, en este sentido la población indígena las mujeres, los jóvenes, y los empleados en actividades de escasa productividad encuentran muchas dificultades para lograr condiciones adecuadas de empleo.

La CCL (Cámara Comercio Lima) estimó que la productividad laboral avanzó 0,5% durante el 2019, sin embargo, disminuyó durante el 2020, también las empresas tuvieron un descenso acelerado en cuanto a su productividad. En el 2019, los ámbitos con productividad laboral mayor fueron el agropecuario (3,6%), pesca (1,8%) y construcción (6,5%). El agropecuario, tuvo el segundo crecimiento mayor de la productividad laboral (41,5%). En tanto, en el 2020, estos sectores cerraron con negativas tasas experimentando un menor nivel de producción.

En Chepén, la actividad agroindustrial ha significado una constante fuente de empleo y por ende de productividad hasta el año 2019, por cuanto Chepén es una zona comercial y pertenece al valle Jequetepeque, caracterizado por ser un lugar agrícola de alto requerimiento por la organizaciones e industrias, sin embargo, para el año 2020, por motivos de la emergencia sanitaria en país y el mundo, esta actividad ha sufrido mucho, pues las empresas o han experimentado grandes pérdidas o han quebrado, por ello el despido de trabajadores ha sido una constante y la productividad venida a menos, esto aunado al alto índice de estrés de los empleados, quienes por un lado tienen el temor constante por la pandemia y por otro el también constante temor por los despidos que se vienen dando, sin embargo para fines del año 2020 se ha experimentado un ligero crecimiento en la actividad agroindustrial y por ende en la productividad de las empresas. El tema del estrés en los trabajadores de

las empresas agroindustriales de Chepén es un tema de mucha preocupación, por cuanto en tiempos de trabajo remoto, confinamiento y temor constante, hace que los trabajadores acumulen altos índices de estrés lo que afecta notoriamente su productividad laboral y por ende el de la empresa.

En este sentido se formuló el problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?

También se formularon los siguientes específicos problemas: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?; (d) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?

Se consideraron los aspectos siguientes en la justificación: Relevancia social, aporta con información actualizada sobre el estrés y la productividad laboral, en el sentido que el estrés puede ser un determinante en la productividad laboral del trabajador. Implicancias prácticas: Es de referencia para la praxis laboral de los investigadores, los resultados se lograron con instrumentos confiables y validados, además, se usó una adecuada metodología para la investigación aplicada. Valor teórico: Los teóricos datos deferidos a las variables, sirven para futuras investigaciones, el estudio principalmente se basa en confiables estudios para el estrés y la productividad laboral, también permite aumentar el conocimiento de las dos variables. Utilidad metodológica: Se determinó porque es un referente para estudios posteriores, para su diseño se tuvo en cuenta el científico método y los datos se lograron con instrumentos importantes.

El principal objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

Los específicos objetivos, fueron: (a) Determinar la relación entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021; (b) Determinar la relación entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021; (c) Determinar la relación entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021; (d) Determinar la relación entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021

La hipótesis principal fue: (a)₁ Existe relación significativa entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021; (b)₀ No existe relación significativa entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

Las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación significativa entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén; (b) Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén; (c) Existe relación significativa entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén; (d) Existe relación significativa entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes se tuvo en cuenta aquello con información relevante al tema de este estudio, así se tiene:

A nivel internacional se presenta a Ledesma y Pulido (2017) realizaron la indagación “*Estrés, condiciones de trabajo y daños a la salud en trabajadoras de Honduras*”, cuyo objetivo fue: Diseccionar los estados de funcionamiento de los especialistas de la maquila San Pedro Sula. Esencial examen transversal, tomó un ejemplo probabilístico de 120 mujeres especialistas y aplicó tres instrumentos: un panorama individual, un manejo de percepción del ciclo de trabajo y la escala de presión sugerente, terminando: Las condiciones demuestran que se descubrieron conexiones enormes ($r., 814 \text{ yp} = .000$) entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y no laboral en los trabajadores de algunas organizaciones de creación en el distrito focal occidental del país. permitiendo al mismo tiempo estudiar el estado de funcionamiento de los trabajadores de la maquila, así como su perfil neurótico. Estas conexiones están igualmente relacionadas con las dificultades que tiene la capacidad humana de la junta en relación con los riesgos psicosociales en las organizaciones, particularmente en curso.

Guálate (2017) en su estudio: *La organizacional ciudadanía clave en la productividad Laboral en la universidad de Venezuela*, el objetivo general fue: Analizar las actitudes de ciudadanía organizacional y su implicación en la productividad laboral. Investigación de tipo no probabilístico intencional, la población constituida por 54 trabajadores administrativos. Se presume que, en lo que respecta a las mentalidades hacia el trabajo, es obvio que las perspectivas mostradas por los recursos humanos son de importancia imperativa para las asociaciones, cuando estas son ideales se identifican con los resultados positivos normales, junto con la contribución, la realización laboral y la responsabilidad jerárquica. Por otra parte, cuando el recurso humano siente la realización del trabajo cuando, por la plena satisfacción de sus capacidades, obtiene una compensación correspondiente, obtiene ventajas económicas, defiende su pericia y superación personal, fomenta una

disposición de responsabilidad. Para la investigación inconfundible se utilizó una escala para los niveles y rangos donde se encontró utilidad laboral en un grado bajo de la mitad, un nivel medio 25% y un nivel innegable 24%. Siendo probablemente la mayor prueba para que la asociación intente que sus representantes muestren interés en sus perspectivas y sentimientos por mucho que se pudiera esperar. Cuando estos son problemáticos como se encuentra en la investigación, esto comprende desafíos en una asociación.

Villegas (2017) en la tesis *“Factores que afectan el estrés laboral y la producción ocupacional de trabajadores Municipales, Colombia*, con el objetivo: Conocer la relación entre el estrés laboral y la producción ocupacional de trabajadores municipales. Investigación correlacional con de 98 trabajadores y con un instrumento Encuesta para evaluar la salud de los colaboradores y un test del proceso de trabajo concluye: Las características laborales, sociodemográficas, exposición a exigencias y riesgos, se relacionan directamente con los daños a la salud por una alta exposición a exigencias y riesgos, así como altas tasas de daños a la salud, como depresión, fatiga crónica, trastornos esqueléticos músculo, ansiedad, entre otros.

González (2016) en su investigación *“Sobrecarga de trabajo mental como factor de estrés en trabajadores de la organización electrónica”. de México*. El objetivo fue identificar la influencia de factores organizacionales, individuales y ergonómicos, carga de trabajo mental en el estrés en el trabajo. La muestra 99 trabajadores, midió las condiciones ergonómicas a través de la carga de trabajo mental con el estrés. Los resultados señalaron que la frustración ante la tarea, la mental demanda sobre la duración de la jornada, se consideran factores de riesgo con el estrés laboral de estos colaboradores.

A nivel nacional se presenta a Huamán (2017) en su trabajo *Influencia de las organizaciones informales en la eficiencia laboral de los trabajadores de la fiscalía del Callao*, el objetivo general decidir el impacto de las organizaciones informales sobre la utilidad del trabajo en especialistas de la fiscalía del Callao, con un informe cuantitativo, tipo de investigación

fundamental y no experimental: transversal. El ejemplo encontrado por el examen probabilístico de 202 especialistas. Se utilizaron como instrumento dos encuestas sólidas y debidamente aprobadas. En la prueba de especulación general se infirió que la utilización de organizaciones interpersonales impacta la eficiencia laboral de los colaboradores de la fiscalía del Callao; dado que el resultado es mediblemente crítico, $p = 0,000$. En la parte ilustrativa, se vio que, de los 200 integrantes, 23.5% carecía de grado de eficiencia, 38.5% de nivel habitual y 38% veían grado satisfactorio de utilidad por parte de los trabajadores.

Quispe (2017) realizó el trabajo de investigación denominado "*Representación del estilo de administración y el grado de presión laboral en el Programa Kali Warma Ate Vitarte*", para ello introdujeron el objetivo de: Identificar el estilo de administración y el grado de trabajo de sierra. presión en especialistas, con un ejemplo de 178 trabajadores del Programa. El instrumento fue una escala sobre condiciones de trabajo y estrés. El desenlace descubrió una relación con el estilo dictador de los ejecutivos con la presencia de presión psicológica en el trabajo, incidiendo en el aplazamiento en la satisfacción de los emprendimientos dotados a cada coordinación del programa Kali Warma. Además, rastreó que en el 80% hay un grado significativo de solicitud de trabajo identificado con la presencia de estrés sintomatológico apasionado.

Martínez (2016) presento una investigación "*Factores socio-segmentarios y su relación con la presión laboral de los educadores de las II.EE. de Huaycán*", el objetivo fue: Decidir el socio- factores de segmento y estrés de los instructores de las escuelas de Huaycán. Examen del tipo esencial, de plan correlacional sin prueba, el ejemplo de 86 educadores. Los resultados motivaron la determinación de que: Existe una conexión inmediata y crítica entre factores cercanos al hogar, sociales, familiares y laborales y la presión laboral en los instructores de las organizaciones instructivas quebradas. Esto produce gastos claros como enfermedades, absentismo escolar, contratiempos, entre otros, lo que supone un alto reconocimiento

económico y social para la asociación. Estos resultados crean daños auxiliares que influyen en el bienestar a nivel físico y mental. Todo lo anterior tiene un impacto antagónico, tanto en las conexiones relacionales como en la ejecución y eficiencia.

En cuanto a la teoría pertinente tenemos a la información sobre la variable estrés tenemos a Pardo (2014, p. 22) define que “*el estrés intenso como factor de inclinación para la privación del sueño en los problemas de ritmo circadiano y cambios de turno*”. Así es como el estrés se convertirá en general en una maravilla pertinente y socialmente percibida, estando de vez en cuando conectado al trabajo y al movimiento laboral, que puede tener ramificaciones fisiológicas y mentales negativas para el trabajador. Por lo tanto, el estrés es un ciclo que comienza incluso con un montón de solicitudes ecológicas que recibe el individuo, a las que debe dar una reacción suficiente configurando sus activos de adaptación. No se ha encontrado un reconocimiento comparativo para el resto de los problemas, no obstante, en varios exámenes aluden a la recurrencia de sueños perturbadores identificados con los ejercicios que se completan "

Agrega además que "cuando el interés del clima (laboral, social, etc.) es exagerado en contraste con los activos adaptativos que se mueven, la disposición de respuestas versátiles de ensamblaje de activos que sugieren que la iniciación fisiológica creará" (p. 22).

También, Cooper y Edwards (2018, p. 65), ordenan las reacciones de presión en dos tipos, según sus pertenencias incitadas en problemas y eustress personas. Los primeros son los encuentros de factor urgente y las peticiones desmesuradas que el individuo necesita mirar sin tener los activos adecuados o sin darse cuenta muy bien de cómo hacerlo. Posteriormente, si las solicitudes dentro y fuera del trabajo crean un eustress, se pueden delegar impulsos para mejorar el estado de ánimo laboral. El segundo alude a circunstancias y encuentros del estrés con resultados seguros predominantemente, ya que produce suficiente incitación y promulgación donde las personas puedan lograr buenos resultados en su acción con gastos

individuales razonables. Inesperadamente, la miseria debe ser tratada apropiadamente por la administración de la capacidad humana tratando de reducir su impacto negativo. De acuerdo con esto, la ejecución de los procedimientos debe apuntar hacia la lucha contra la problemática.

Desde el punto de vista psicosocial, "en la conexión entre trabajo y bienestar y es ahí donde se centra en advertir los peligros a los que se descubren los trabajadores, particularmente las organizaciones en marcha, durante la jornada de funcionamiento. Sin duda, al igual que el desarrollo del movimiento laboral". ha traído consigo una progresión de mejoras en la satisfacción personal de los trabajadores, igualmente es responsable de la presencia de diferentes impactos pesimistas en su bienestar; por esta explicación, las organizaciones y particularmente los jefes de habilidad humana están hoy más dedicados a atender los factores biopsicosociales, sus pertenencias y su frecuencia en las asociaciones a los planes de mediación del centro hacia su disminución". (Villalobos, 2016, pág.42).

Villalobos (2017, p. 91) descubre "el inicio de estos peligros en el campo de la asociación laboral y, si bien los resultados no son tan claros como percances en el trabajo o enfermedades relacionadas con la palabra, no son menos significativos por eso; estos pueden manifestarse a través de la no aparición o de baja calidad del trabajo. Cada una de estas variables desencadena nerviosismo y presión laboral.

Según Pardo (2016) el estrés presenta las dimensiones que a continuación se detalla:

Comportamiento social: Un factor alterante es la cantidad y naturaleza de la ayuda social que pueden brindar los jefes y colaboradores, por lo que son señales de comunicación en el trabajo, tanto con los asociados como con los jefes. De modo que un grado significativo de ayuda social en el trabajo disminuye el impacto de la presión, mientras que un nivel bajo lo expande.
Psicoemocional: Es la conexión entre el bienestar y los factores psicosociales, a través de los intercambios que suceden entre la organización y el

especialista; y tanto más explícitamente en la desigualdad entre los premios obtenidos (beneficios) y los esfuerzos realizados por el trabajador (costos).
Cognitivo laboral: La sintomatología de los manantiales primarios de agravamiento que se encuentran en dos cualidades fundamentales del trabajo: primero y más importante, las demandas del trabajo y, además, el control que se tiene sobre ellas ya que se establece referencia a las expectativas mentales del trabajo (agotamiento, ausencia de tiempo, estado de ánimo y fuerza de trabajo y lucha en las solicitudes).

En cuanto a la productividad laboral tenemos a Koontz y Weihrich (2004) citado en Citalán (2018, p. 22) Confirmaron que "la utilidad es correspondencia al convencimiento de que las cosas son posibles preferidas hoy a ayer y mañana preferidas a hoy, además requiere ilimitados esfuerzos para ajustar los financieros ejercicios para las cambiantes condiciones y aplicar nuevas hipótesis y técnicas; es una fe firme en el ser humano". avance, es más importante, un comportamiento de la psique, que trata de mejorar constantemente todo lo que existe ".

La utilidad laboral se conecta con los activos aportados y la medida de las mercancías o administraciones creadas. Podemos certificar que la eficiencia del trabajo es el remanente entre lo que se entrega y la cantidad de largos tramos de trabajo que han sido imprescindibles para ello. En la actualidad, la exhibición de una hora de trabajo puede, por tanto, depender de varios factores distintos de la donación de capital, como el grado de preparación, la experiencia, la suficiencia de las habilidades del especialista para las necesidades de su puesto de trabajo. trabaja. Cabe señalar que también se basa en la medida de los demás componentes existentes; La presentación de una hora de labor será mayor si el empleado dispone de satisfactorios instrumentos (financiación real) para desarrollar sus capacidades (Citalán, 2018, p. 17).

En lo que a él respecta, Villamil (2018, p. 174) muestra que la utilidad del trabajo es vista como que el hombre o la energía de trabajo fundamental para el logro de los objetivos de las asociaciones, para su exhibición financiera

y la perdurabilidad de la misma luego de algunos años. hora. Por lo tanto, los responsables de las asociaciones deben distinguir aquellas variables que impulsan a los individuos a ser más competentes y útiles. Es la disposición de las habilidades intelectuales, procedimentales y de actitud que se encapsulan para lograr resultados ideales en niveles de élite en los que la asociación logra mejores rendimientos de lo anticipado.

La utilidad es el factor de expansión del límite útil con la competencia con la que se utilizan los factores de creación en los ciclos en curso. Por otra parte, la productividad se basa en la utilización de información humana en el ciclo de creación. La fusión de nuevas estrategias o nuevos métodos de creación hace concebible construir la eficiencia del trabajo, la tierra o el capital. Esta interacción se ha denominado cambio mecánico. La competencia depende, desde una perspectiva, de la naturaleza de las variables; trabajo que se basa en la experiencia, la educación y los rasgos intrínsecos de las personas. (Villamil, 2018, pág.86)

Khalil, (2016, p. 83) sobre la eficiencia del trabajo asocia el tiempo utilizado y los resultados: cuanto menos tiempo se necesita para adjuntar el resultado ideal, más útil es el marco "es decir, si el El artículo se vende en un tiempo más limitado que el que tenía la organización en su lista de prioridades, habrá una utilidad más destacable, ya que lo gastado inicialmente se recuperará antes de lo previsto, existe relación entre el objetivo cumplido y el activos gastados con eso en mente.

Bruque y Moyano (2017, p. 80) indica que los asociados indicadores a la productividad laboral combinan tres estándares que se utilizan habitualmente para evaluar la exposición de un marco, que se identifican firmemente con la utilidad: adecuación, competencia y viabilidad. No obstante, en algunos casos se malinterpretan o abusan; por lo que consideran útil determinar su relación con la calidad y la utilidad y sus definiciones.

Según Villamil (2018) considera las siguientes dimensiones de la productividad: (a)Desarrollo de la Productividad. caracterizan que

ordinariamente los representantes trabajan para adquirir ganancias fáciles a cualquier costo y eventualmente, simplemente obtienen resultados horribles ya que no están completamente compuestos, son los ciclos que se completan para expandir la utilidad, esa es la razón, para construir eficiencia. el cambio debería ocurrir inicialmente, es decir, establecer un entorno positivo y de colaboración. (b) Factores de la Productividad. piensa que hay factores que, a partir de ahora, si bien las ideas de eficiencia siguen siendo moderadamente algo muy similar, independientemente de que provengan de diversas ocasiones, lo que realmente ha cambiado son las variables que impactan en un individuo para ser útil. (c) Desempeño en la productividad, la mejora de "la eficiencia es el motor del avance monetario, los beneficios de cualquier empresa, establecimiento, y el aumento de salarios y sueldos individuales", ya que un país que no mejora su utilidad pronto bajará tu forma de vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es aplicada mixta porque buscó resolver problemas y presentar instrumentos al objeto de estudio. Hernández, (2016) define que un diseño de investigación tiene como finalidad diseñar un plan para recoger información de encuestados y gestionar todos los argumentos que nos permita analizar el planteamiento del problema, objetivos y contrastación de hipótesis. Como lo sostiene Sampieri (2016, p. 22); el enfoque mixto permite que la información recabada pueda tener características para identificar atributos para cada elemento según el instrumento ordinal. Por ello se aplica la encuesta.

El diseño fue no experimental, correlacional, transversal; tal cual lo manifiestan Hernández (2016, p. 22); ya que este diseño posibilita conocer si existe alguna fuerte relación entre variables; además se es no experimental, porque se observaron los fenómenos en su natural ambiente, recabando así datos directamente para después analizarlos.

3.2. Variables y Operacionalización:

Las variables a trabajar en nuestra investigación son:

Variable 1: Estrés.

Variable 2: Productividad laboral.

3.3. Población, muestra y muestro

Para Hueso y Cascant (2016, p. 75) manifiestan que la población se refiere al grupo de individuos de los cuales se indagará datos que ofrezcan mayor claridad del problema.

La **población** de estudio fue por 40 colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, determinada como población finita

considerando que se trabajó con todo el universo, que se con exactitud conmovió el total de colaboradores que integran la empresa.

Por otro lado, Del Castillo y Salazar (2018, p. 50) indican que la muestra es un aglomerado de elementos seleccionados de la población considerando un plan de acción establecido por el muestreo. Hernández, et al. (2016 p. 42), sostienen que cuando la población es igual o menor a 75 individuos se trabajara con todos los colaboradores aplicando una muestra censal ($N=n$).

En esta investigación la **muestra** es la misma población que se llamó muestra censal y estuvo constituida por 40 los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén

Por último, el tipo de muestreo usado en el presente trabajo de investigación, es el muestreo censal, ya que no se hace uso de ningún método estadístico para la determinación de la muestra, sino que se toma la totalidad de la misma.

a. Criterios de inclusión.

- Colaboradores contratados
- Colabores que voluntariamente deseen participar en la investigación

b. Criterios de exclusión.

- Colaboradores con situación laboral itinerante
- Colabores que en la investigación no deseen participar

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Como detallan Silva, et al. (2016, p. 2), que estas técnicas son muy útiles dentro de la investigación, por cuanto permiten lograr la información a través de instrumentos estructurados o no; entre las técnicas mayormente utilizadas tenemos entrevista, el análisis de datos y la encuesta, entre otros.

Se usó la encuesta, por cuanto se obtuvo información brindada por colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén.

Se ejecutaron dos cuestionarios Likert, uno para el estrés y el otro para la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén.

Validez

Antes de aplicar las encuestas, los instrumentos se exponen a la aprobación externa y a una calidad interna. Hidalgo (2016, p. 5) identifica la legitimidad y confiabilidad como "desarrolla" explícitamente a la exploración, para dar a los datos obtenidos e instrumentos la importante consistencia para tener la opción de hacer las recomendaciones y correcciones.

Según Hurtado (2016), ambos indican cómo el instrumento se asocia a las necesidades de exploración. Para Alfaro y Montero (2017) Validar un instrumento no termina, sino que sucede de manera continua, al igual que cualquier interacción en la ciencia actual, requiere verificaciones exactas sin parar.

Los instrumentos fueron validados por educadores de la universidad Cesar Vallejo, quienes después de revisarlos dieron su opinión favorable para su aplicación.

Confiabilidad

Hernández et. al (2016, p. 8), afirman que la confiabilidad menciona que repetidamente medido un objeto con un mismo instrumento siempre otorgará los resultados mismos; pero, esta no garantiza la cabalidad. Un confiable instrumento puede ser, pero no válido necesariamente para una población, o quizás el instrumento se haya manipulado para lograr resultados deseados.

En esta investigación ejecutó el Alfa de Cronbach para hallar la confiabilidad, así:

Fiabilidad de la variable Estrés: La confiabilidad del instrumento con 12 ítems arroja 0,894, es decir que el instrumento es altamente confiable, la información recabada fue digitada en el programa SPSS, obteniendo así el Alpha de Cronbach.

Fiabilidad de la variable Productividad laboral: La confiabilidad del instrumento con 12 ítems arroja 0,902, es decir que el instrumento es altamente confiable, la información recabada fue digitada en el programa SPSS, obteniendo así el Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Para el surtido de información, asociada con el examen, se coordinó con la empresa para establecer la fecha de revisión donde se hizo el estudio para los factores de revisión, también se transmitieron los informes significativos para dar la aprobación particular para realizar este examen con el próximo a ninguna carga.

En esta exploración se aplicó la encuesta a 40 representantes de una organización agroindustrial en Chepén, luego de adquirir los datos completos de los encuestados, la información fue ordenada en el programa Microsoft Excel 2019.

Asimismo, los datos recolectados se trasladaron al Software SPSS V 26, luego, en ese punto, se realizará la suma por factores, aspectos y marcadores del estudio para cuantificar el coeficiente de Spearman para verificar las teorías planteadas en este examen, las cuales fueron abordadas por figuras y tablas.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar datos, se trabajó con SPSS en su versión 26, quien permitió hacer el análisis inferencial y descriptivo. Para Rendón et al (2016, p. 55) Los elementos de la Estadística descriptiva son los siguientes: Coeficiente de significancia y correlación. Para demostrar la relación entre las variables se hizo a través de Spearman. Todo esto

ayudó a realizar a comprobar hipótesis y la interpretación de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Es por ello que (Universidad Cesar Vallejo – UCV, 2021) respalda la información presentada en este estudio se operó bajo los códigos de respeto a la propiedad intelectual, por lo que para aclarar la veracidad y la idoneidad en la información se tomaron en cuenta el reglamento de citas de la norma APA 7ta edición, con el propósito de proteger los derechos del autor y evitar el plagio.

Así mismo se manejó otro principio como la autonomía, pues toda la información fue redactada en base a criterios y experiencias, mostrando una neutral posición a cualquier comentario o información recabada por los investigadores. Se desarrollo el estudio con probidad, por cuanto los documentos y datos obtenidos de la empresa serán manejados bajo estrictos estándares de confidencialidad y tan solo se expresó información relevante para la investigación que afecte los intereses de dicha empresa agroindustrial.

Por consiguiente, fue transparente pues la información se manejó tal cual se obtengan de la fuente sin ser modificada, demostrando que la información plasmada en la investigación es veraz y concisa. Por último, se hizo uso de la justicia y no maleficencia ya que los investigadores fueron responsables del cuidadoso manejo de la información, primando el trato igualitario, la integridad social y mental de los involucrados.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Se usó el programa SPSS en su versión 26, ejecutándose una prueba de normalidad para establecer la hipótesis que fue aceptada.

Se ejecutó la prueba de Kolmogorov, por cuanto los instrumentos se aplicaron a 40 sujetos

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La variable estrés no tiene una distribución normal.

H₁: La variable estrés tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: La variable productividad laboral no tiene una distribución normal.

H₁: La variable productividad laboral tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,232	40	,000
Productividad laboral	,307	40	,000

Análisis:

La significancia de estrés es menor a 0,05, de igual modo en la productividad es menor a 0,05; por ser ambas de distribución no normal, se usó Spearman.

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021

H₁: Existe relación significativa entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

Tabla 2

Estrés y su relación con productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

		Estrés	Productividad laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
Productividad laboral	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,907**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Fuente: Datos extraídos de la muestra.

Análisis:

Spearman = 0,907 existiendo una fuerte correlación, con significancia = 0,000 debajo al 5% o 0.05, es decir que el estrés significativamente se relaciona con la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Chepén. Por este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

Tabla 3

La dimensión fisiológica y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

		Dimensión fisiológica	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión fisiológica	Coefficient de correlac	1,000
		Sig. (bilater)	,750**
		N	40
Productividad laboral	Dimensión fisiológica	Coefficient de correlac	,750**
		Sig. (bilater)	1,000
		N	40

Fuente: Datos extraídos de la muestra.

Análisis:

Spearman = 0,750 se halló una significativa correlación, la significancia = 0,000 al 5% o 0.05, es decir que el factor fisiológico significativamente se asocia con la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén. Por este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén.

Tabla 4

La dimensión comportamiento y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

			Dimensión comportamiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión comportamiento	Coefficient de correlaci	1,000	,901**
		Sig. (bilatera)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficient de correlaci	,901**	1,000
		Sig. (bilatera)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Datos extraídos de la muestra.

Análisis:

Spearman = ,901 hay fuerte correlación, con significancia = 0,000 inferior al 5% o 0.05, el factor comportamiento significativamente se asocia con la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Chepén. Por este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

Tabla 5

La dimensión cognitivo laboral y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

			Dimensión cognitivo laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión cognitivo laboral	Coeficient de correlació	1,000	,502**
		Sig. (bilatera)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coeficiene de correlaci	,502**	1,000
		Sig. (bilatera)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Datos extraídos de la muestra.

Análisis:

Spearman = 0,502 existiendo una moderada correlación, la significancia = 0,000 debajo de 5% o 0.05, es decir que el factor cognitivo laboral significativamente se asocia con la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén. Por este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

Tabla 6

La dimensión psicoemocional y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

			Dimensión psicoemocional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión psicoemocional	Coeficien de correlaci	1,000	,918**
		Sig. (bilater)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coeficien de correlaci	,918**	1,000
		Sig. (bilater)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Datos extraídos de la muestra.

Análisis:

Spearman = 0,918 existiendo una fuerte correlación, la significancia = 0,000 siendo esto inferior al 5% o 0.05, es decir que el factor psicoemocional significativamente se asocia con la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén. Por este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula.

V.DISCUSIÓN

Este trabajo tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre el estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, para lo cual se trabajó considerando el aspecto general hasta el particular, partiendo del objetivo general, donde se encontró Spearman = 0,907 existiendo una fuerte correlación, la significancia = 0,000 siendo esto inferior al 5% o 0.05, es decir que el estrés significativamente se relaciona con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén. Por este resultado, concordando con Ledesma y Pulido (2017) en su trabajo Estrés, condiciones de trabajo y daños a la salud en trabajadoras Las condiciones demuestran que se descubrieron conexiones enormes ($r_s = 0,814$ y $p = 0,000$) entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y no laboral en los trabajadores de algunas organizaciones de creación en el distrito focal occidental del país. Permitiendo al mismo tiempo estudiar el estado de funcionamiento de los trabajadores de la maquila, así como su perfil neurótico. Estas conexiones están igualmente relacionadas con las dificultades que tiene la capacidad humana de la junta en relación con los riesgos psicosociales en las organizaciones, particularmente en curso.

En cuanto al objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, Spearman = 0,750 existiendo significativa correlación, con significancia = 0,000 siendo esto inferior al 5% o 0.05, el factor fisiológico se relaciona significativamente con la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, por lo cual se cita a Guálate (2017) en su estudio La organizacional ciudadanía clave en la productividad Laboral en la universidad de Venezuela. Se presume que, en lo que respecta a las mentalidades hacia el trabajo, es obvio que las perspectivas mostradas por los recursos humanos son de importancia imperativa para las asociaciones, cuando estas son ideales se identifican con los resultados positivos normales, junto con la contribución, la realización laboral y la responsabilidad jerárquica. Por otra parte, cuando el recurso

humano siente la realización del trabajo cuando, por la plena satisfacción de sus capacidades, obtiene una compensación correspondiente, obtiene ventajas económicas, defiende su pericia y superación personal, fomenta una disposición de responsabilidad. Para la investigación inconfundible se utilizó una escala para los niveles y rangos donde se encontró utilidad laboral en un grado bajo de la mitad, un nivel medio 25% y un nivel innegable 24%. Siendo probablemente la mayor prueba para que la asociación intente que sus representantes muestren interés en sus perspectivas y sentimientos por mucho que se pudiera esperar. Cuando estos son problemáticos como se encuentra en la investigación, esto comprende desafíos en una asociación.

En la discusión del objetivo: Determinar la relación que existe entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, Spearman = 0,901 existiendo fuerte correlación, con significancia = 0,000 siendo esto inferior al 5% o 0.05, es decir que la dimensión comportamiento significativamente se relaciona con la productividad laboral una empresa agroindustrial de Chepén. Por este resultado, coincidiendo con Huamán (2018) en su trabajo Influencia de las organizaciones informales en la eficiencia laboral de los trabajadores de la fiscalía del Callao, se infirió que la utilización de organizaciones interpersonales impacta la eficiencia laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao; dado que el resultado es mediblemente crítico, $p = 0,000$. En la parte ilustrativa, se vio que, de los 200 integrantes, 23.5% carecía de grado de eficiencia, 38.5% de nivel habitual y 38% veían grado satisfactorio de utilidad por parte de los trabajadores del Ministerio Público del Callao.

En relación a la discusión del objetivo: Determinar la relación que existe entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, Spearman = 0,502 existiendo moderada correlación, con significancia = 0,000 siendo menor al 5%, por lo que el factor cognitivo laboral significativamente se asocia con la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Chepén, citándose a Quispe (2017) realizó el trabajo de investigación Representación del estilo de administración y el grado de presión laboral en el Programa Kali Warma Ate

Vitarte. El desenlace descubrió una asociación con el estilo dictador de los ejecutivos con la presencia de presión psicológica en el trabajo, incidiendo en el aplazamiento en la satisfacción de los emprendimientos dotados al programa Kali Warma. Además, rastreó que en el 80% hay un grado significativo de solicitud de trabajo identificado con la presencia de estrés sintomatológico apasionado.

Finalmente, en el propósito Determinar la relación entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, Spearman = 0,918 existiendo fuerte correlación, la significancia = 0,000 debajo de 5%, el factor psicoemocional significativamente se relaciona con la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén, por lo cual se considera a Martínez (2016) en su investigación Factores socio-segmentarios y su conexión con la presión laboral de los educadores de las Instituciones Educativas de Huaycán. Los resultados motivaron la determinación de que: hay una conexión crítica e inmediata entre factores cercanos al hogar, sociales, familiares y laborales y la presión laboral en los instructores de las organizaciones instructivas quebradas. Esto produce gastos claros como enfermedades, absentismo escolar, contratiempos, lo que supone un alto reconocimiento social y económico para la asociación. Estos resultados crean daños auxiliares que influyen en el bienestar a nivel físico y mental. Todo lo anterior tiene un impacto antagónico, tanto en las conexiones relacionales como en la ejecución y eficiencia.

VI.CONCLUSIONES:

1. Existe correlación fuerte para el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, siendo Spearman = 0,907, se infiere que mientras menor sea el índice de estrés mejor será la productividad en los colaboradores.
2. Hay significativa correlación entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén, siendo Spearman = 0,750, quiere decir que mientras mejor se sienta el colaborador físicamente, mayor será su productividad laboral en la empresa.
3. Hay fuerte relación entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén, siendo Spearman = 0,901; quiere decir que si el comportamiento laboral de los colaboradores es adecuado, también será adecuada su productividad laboral.
4. Existe elación moderada entre lo cognitivo laboral con productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén, siendo Spearman = 0,502, esto significa que a mayor conocimiento de las funciones y de los procesos laborales por parte de los colaboradores, mayor será su productividad laboral.
5. Existe fuerte relación entre lo psicoemocional con productividad laboral en una empresa agroindustrial de Chepén, siendo Spearman = 0,918, significa que si el trabajador se encuentra emocionalmente tranquilo y a gusto en la empresa, su productividad laboral será adecuada.

VII.RECOMENDACIONES:

Se recomienda a la empresa:

6. Aplicar estrategias de trabajo socioemocional en los trabajadores con la finalidad de disminuir los índices de estrés y elevar su productividad laboral pues los empleados que son sometidos a niveles altos de estrés, experimentan episodios de ansiedad, depresión y malestares físicos, lo cual hace que pierdan la concentración en el trabajo.
7. Permitir periodos de tiempo de relax o break con el propósito de que los trabajadores experimenten un descanso físico y posibilite un mejor rendimiento laboral.
8. Realizar capacitaciones periódicas sobre temas como el comportamiento laboral, para incrementar el nivel cognitivo de los colaboradores propiciando un mejor desempeño de funciones y así aumentar la productividad en la empresa.
9. Realizar reuniones de coordinación, planificación y actualización cognitivo laboral, con la premisa de que un trabajador con un conocimiento pertinente de sus funciones mejora sosteniblemente su nivel de productividad laboral.
10. Trabajar con especialistas el área psicoemocional de los colaboradores para que éstos puedan afrontar episodios de estrés con mayor fortaleza emocional y así su rendimiento laboral sea mas adecuado.

REFERENCIAS

- Bennis, P. (2017). *Trabajo y Estrés*. (3ra. Edición). España: Editorial Karpos.
- Berruezo, R. (2018). *Revista Articuz*. Recuperado de [http://www.articulosinformativos.com.mx/Satisfaccion_en_el Trabajo_Productividad](http://www.articulosinformativos.com.mx/Satisfaccion_en_el_Trabajo_Productividad).
- Cárdenas, S. (2018). *Bienestar y la salud de los trabajadores*. México DF: Labrusa.
- Castro, P. (2019). *Ergonomía y productividad*. (4ta. Edición), México: Editorial Limusa
- Cherres, J. (2017) *Competencias distintivas en las PyMEs: un aporte desde la gestión humana*. *Innovar*. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. 16(27). pp. 57-72.
- Comisión Europea, (2017). Trabajo N° 37 *Estrés en el Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/37/news.htm>.
- Delgadillo, V. (2016). Modelo de gestión tecnológica frente a los cambios del mercado globalizado en las PyMEs de Bogotá (Segunda parte). *Revista AVANCES, Investigación en Ingeniería*. (6). pp. 30-39.
- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2018). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. Recuperado de http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm
- Edwards, V., y Cooper, L. (2018). *Estresores ocupacionales del profesional de enfermería*. Recuperado de http://www.Capítulo_5_apartado_Estresores_Organizacionales_ygrupales.mht.
- Fabre, F. (2017). Psicología de la conducta. *Organización internacional del Trabajo (OIT)*. Buenos Aires: Paidós.

- Frankl, N. (2019). Research on Productivity Growth and Productivity Differences: Dead Ends and New Departures”, en: *Journal en Economic Literature*, Vol. XIX.
- Galarza, P. (2018). *Gestión organizacional: Elementos para su estudio*. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- García, H., y Leal, F. (2018). *Tecnología e innovación en la empresa*. México D. F., México, Alfaomega Grupo Editor S.A. 341 p.
- Gastelumendi, P. (2019). *Los eventos estresores relativos al ambiente de trabajo* Instituto Nacional de Defensa laboral. Documento de trabajo.
- González, K. (2016). *La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica*. (Tesis de maestría). Universidad de Guadalajara, México.
- Gorgora, Z. (2018). *Factores laborales que desencadenan el estrés*. Recuperado de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm.
- Grijalva, P. (2016). *Nivel de estrés y preparación de informes de práctica profesional de las estudiantes de enfermería en el ciclo de graduación*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Escuela de Enfermería Padre Luis Teza.
- Guerrero, F. (2016). *Factores que intervienen en la sobrecarga laboral que afecta el rendimiento de las enfermeras del Centro de salud Pública San Idelfonso de los Vastos en Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad San José de Guayaquil.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2016). *Metodología de la Investigación*. (2da. Edición). México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Hidalgo, D. (2016). *Análisis del síndrome de Bournout y el nivel de Manejo del conflicto en los directivos de las facultades de la Universidad del Callao*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao.
- Holt, D. (2018). *Impacto de Malestar Percibido en el Ámbito Laboral*. Facultad de psicología. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Jiménez, R., Castro, G., y Brenes, J. (2017). *Desempeño en el Trabajo*. 2ª. Edición, México: Editorial Trillas.

Instituto Nacional de Salud Mental (2018). *Metodología para la formulación de perfiles de competencias para trabajadores del nivel de atención*. Recursos Humanos en Salud N° 3. MINSA, Dirección General de Políticas, Regulación y Gestión del Desarrollo de los Recursos.

Ipanaque, P. (2017). *Motivación y productividad laboral del personal administrativo de la empresa VF Perú S.A.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Klein, A. (2018). "Openness and Growth, A time Series Cross-Country Analysis in Developing Countries", en *Working Papers World Bank*, Nov.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Estrés	Mc Grath (2016) define que el estrés considera el estímulo externo es la condición que afecta de manera negativa, la respuesta física y psicológica del organismo frente a fenómenos internos y externos siendo la última la condición de las reacciones de la interacción en diversas condiciones.	Esta variable se operacionaliza a través de sus Dimensiones: Comportamiento social, Psicoemocional, Cognitivo laboral y Fisiológica las mismas que serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert	Comportamiento social	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento del grupo social • Resistencia a la interacción social • Reacción negativa comunicativa 	Ordinal
			Psicoemocional	<ul style="list-style-type: none"> • Síntoma de fracaso • Deficiencia valorativa personal • Temor a asumir retos 	
			Cognitivo laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Concepción de la información • Dominio de procedimientos • Eficiencia productiva 	
			Fisiológica	<ul style="list-style-type: none"> • Desorden de ingesta de alimentos • Desorden de control fisiológico • Incremento del insomnio 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Productividad laboral	La productividad es el factor de aumento de la capacidad productiva con eficiencia con la cual se utilizan los factores de producción en los procesos productivos. La eficiencia depende, de un lado, de la calidad de los factores; el trabajo que depende de la educación, la experiencia y de los atributos innatos de las personas. De otro lado, la eficiencia depende del uso del conocimiento humano en el proceso productivo. (Villamil, 2016, p. 87).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Factores de la productividad, desarrollo de la productividad y Desempeño en la productividad las mismas que serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert.	Factores de la productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Equipamiento para la producción • Tiempo de producción • Recursos para la producción 	Ordinal
			Desarrollo de la producción	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de medios adecuados • Sistema de manejo del producto • Disponibilidad de recursos 	
			Desempeño en la productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de medios tecnológicos productivos • Uso de herramientas tecnológicas • Optimización de organización tecnológica 	

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021</p>	<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los</p>	<p>General: H₁: Existe relación significativa entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021 H₀. No existe relación significativa entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021</p> <p>Específicas: Existe relación significativa entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén. Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén Existe relación significativa entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021</p> <p>Específicas: Determinar la relación que existe entre la dimensión fisiológica y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021 Determinar la relación que existe entre la dimensión comportamiento y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021 Determinar la relación que existe entre la dimensión cognitivo laboral y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada, explicativa, no experimental</p> <p>Diseño de investigación No experimental, correlacional, transversal</p> <p>Población 40 los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén</p> <p>Muestra censal 40 los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén</p> <p>Muestreo No probabilístico: Intencionado</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

	<p>colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021?</p>	<p>colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión psicoemocional y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021</p>	
--	---	---	--	--



**CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
DIRIGIDO AL PERSONAL DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE
CHEPÉN**

Fecha.: /06/2021 N° _____

Estimado colaborador, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado *Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021* siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo. A continuación, se detallan cada interrogante:

VARIABLE: V ₁ ESTRÉS	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
D₁ Comportamiento Social					
1. Mantiene buenas relaciones interpersonales con los clientes y equipo de trabajo					
2. Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo					
3. Busca desarrollar un clima de trabajo agradable					
D₂ Psicoemocional					
4. Brinda ayuda emocional a sus pares cuando es necesario					
5. Tener confianza en uno mismo ayuda a enfrentarse a diversos retos					
6. El colaborador es tomado en cuenta para asumir algunas responsabilidades					
D₃ Cognitivo laboral					
7. Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia					
8. Se brinda ayuda técnica cuando es necesario					
9. El equipo de trabajo se desempeña adecuadamente					
D₄ Fisiológica					
10. Existe cansancio por la rutina diaria que se realiza en el trabajo					

11. Existe deseos de asistir a los servicios higiénicos de manera impulsiva					
12. Evidencia agotamiento físico y mental con frecuencia					
VARIABLE: V₂ PRODUCTIVIDAD LABORAL					
D₁ Factores de la Productividad					
13. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
14. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo					
15. Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad					
D₂ Desarrollo de la producción					
16. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad para la productividad					
17. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión					
18. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad					
D₃ Desempeño en la productividad					
19. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas					
20. Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente					
21. Resuelve con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible					

DATOS GENERALES

- a) Sexo: M ___ F ___
- b) Edad: 20 - 29 ___ 30 - 39 ___ 40 - 49 ___ 50 - 69 ___
- c) Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria _
- d) Nivel de ingresos: S/. 930.00 - S/. 1,800.00 S/. 1,800.00 - S/. 3,500.00 S/./3,500.00 a más _
- e) Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años _



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESTRÉS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE CHEPÉN, 2021

Dirigido a:

Fecha: / /2021

Cargo:

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el estrés y la productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021.

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Preguntas:

Variable 1: Estrés

1. ¿El aislarse del grupo social es un síntoma de estrés? Explica
2. ¿La eficiencia productiva laboral disminuye cuando el trabajador sufre de estrés? Explique
3. ¿El nivel de concentración laboral y la falta de comunicación puede ser implicar la presencia de altos niveles de estrés? Explique
4. ¿El estrés se relaciona con el temor a asumir retos laborales? Explique
5. ¿El incremento del insomnio puede afectar la psiquis del trabajador y elevar los índices de estrés? Explique

Variable 2: Productividad

1. ¿La disponibilidad de recursos permite que un empleado motivado es un empleado más eficiente y productivo en la empresa? Explique

- 2. ¿El uso de herramientas tecnológicas permite dar respuesta inmediata a un problema o necesidad en la organización? Explique**
- 3. ¿El uso óptimo del tiempo permite que las que las personas puedan aprovechar al máximo sus capacidades y posibilita a la empresa ser más productiva? Explique**
- 4. ¿El equipamiento pertinente genera cambios significativos, en la medida que permite la consecución de los resultados empresariales? Explique**
- 5. ¿La combinación de las tecnologías adecuadas con las estructuras y las metodologías de trabajo adecuadas es lo que produce resultados excepcionales de productividad? Explique**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ricardo Antonio Guerrero Vilchez con DNI N° 43780851 Magister en Gestión Pública N° ANR: de profesión Administrador de empresas, desempeñándome actualmente como Coordinador de Escuela de administración en Universidad César vallejo filial Chepén

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Cuestionario dirigido a.....	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 27 días del mes de setiembre del Dos mil veintiunos.



Mgtr. : Ricardo Antonio Guerrero Vilchez
DNI : 43780851
Especialidad : Gestión Pública
E-mail : rguerrerovicv.edu.pe

“Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Mercedes R. Palacios de Briceño con DNI N° 02845588 Doctora en Ciencias administrativas con N° ANR: A1629092, de profesión Licenciada en Administración desempeñándome actualmente como docente en la UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a Los clientes organizacionales	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 días del mes de Setiembre del Dos mil veintiuno.


Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño Dra. : Mercedes R Palacios de Briceño
DNI : 02845588
Dra. en Ciencias Administrativas Especialidad : Lic en Administración
CIAD N° 05103 E-mail : mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

“Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				96	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera con DNI 06437510 Magister en Administración de negocios N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en administración, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 05 de Octubre del dos mil Veintiuno.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba.: Carlos Antonio Angulo Corcuera.
DNI: 06437510
Especialidad: Marketing
E-mail: anguloca@ucv.edu.pe


“Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				97	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																				96	

	dimensiones del tema de la investigación																							
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																							
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																							
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>Piura, 06 de OCTUBRE de 2021.</p>	 <p>Mba.: Carlos Angulo Corcuera. DNI: 06437510. Teléfono: 947055845. E-mail: anguloca@ucv.edu.pe.</p>
--------------------------------------	--