

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA,
MOCHE 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Br. Mendoza Nieves, Valeria Estefanía

<https://orcid.org/0000-0003-2575-4741>

ASESORA

Mg. Glener Armas Danae Sofia

<https://orcid.org/0009-0009-8259-5960>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

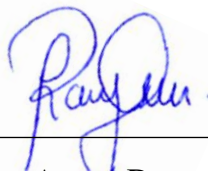
TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Glener Armas Danae Sofía con DNI N° 47867440, como asesora del trabajo de investigación titulado “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA, MOCHE 2024”, desarrollada por la egresada Mendoza Nieves, Valeria Estefanía con DNI 71323942; del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Glener Armas Danae Sofía
DNI:47867440

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. MARVIN AREDO GARCÍA

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios por haber permitido llegar a esta etapa importante de mis logros como profesional para poder lograr mis metas.

A mi madre Lidia Nieves Benites por haberme apoyado en todo este camino de mi carrera profesional y haberme formado con valores y enseñanzas, es por ello que gracias a ti mama por darme esta carrera para mi futuro y poder ser alguien en la vida profesional.

A mi abuela por ser una madre dedicada y por haberme apoyado en mis inicios de mi carrera y así haber acabado gracias a sus consejos positivos, la confianza que tuvo en mí y eso se lo dedico infinitamente.

A mi padre Oscar Mendoza que me enseña a ser perseverante y no rendirme. A mi abuelo Julio Mendoza que ya no se encuentra en vida, pero me dejo muchas enseñanzas para poder ahora demostrar lo capaz que puedo ser de lograr lo que me propongo.

A mi hija Alessia que es mi razón y mi motivo hoy en día.

A la Universidad Católica de Trujillo por permitir dar un paso más a mi crecimiento profesional, donde cada profesor nos enseñó para ser profesionales de bien y con valores hoy en día, por ser una universidad que nos forma con calidad y prepara para tener profesionales competitivos.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradecer a Dios por darme la dicha de poder lograr y fortalecerme para seguir adelante con mis estudios, por haberme guiado para culminar mi carrera profesional.

A mi familia por su apoyo incondicional que en los 5 años de carrera han sabido guiarme con paciencia, comprensión y amor.

Y a todas las personas que han sido parte de esta realización de mi trabajo de investigación.

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mendoza Nieves, Valeria Estefanía con DNI N° 71323942, egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA, MOCHE 2024”, el cual consta de un total de 107 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 8 figuras, más un total de 34 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

La autora



Mendoza Nieves, Valeria Estefanía
DNI: 71323942.

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	38
2.1. Enfoque, tipo	38
2.2. Diseño de investigación.....	39
2.3. Población, muestra y muestreo.....	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	42
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	44
2.6. Aspectos éticos en investigación	45
III. RESULTADOS.....	47
3.1. Resultados descriptivos	47
3.2. Resultados inferenciales.....	55
IV. DISCUSIÓN.....	60
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	42
Tabla 2	46
Tabla 3	47
Tabla 4	48
Tabla 5	49
Tabla 6	50
Tabla 7	51
Tabla 8	52
Tabla 9	53
Tabla 10	54
Tabla 11	55
Tabla 12	56
Tabla 13	57
Tabla 14	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	46
Figura 2	47
Figura 3	48
Figura 4	49
Figura 5	50
Figura 6	51
Figura 7	52
Figura 8	53

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad en la empresa embotelladora, Moche 2024. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional-descriptivo y de corte transversal. La población estuvo constituida por 30 trabajadores de la empresa, seleccionándose una muestra censal. Los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con escala Likert, validado por juicio de expertos, y con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.901, lo que garantiza un alto nivel de confiabilidad. El análisis descriptivo reveló que el 33.3% de los trabajadores experimentan un nivel de estrés laboral alto, el 40% reporta estrés regular, y el 26.7% bajo. Respecto a la productividad, el 60% de los empleados considera su productividad regular, el 16.7% la ve como alta y el 23.3% baja. El análisis inferencial, realizado con el coeficiente de correlación de Spearman, mostró una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y la productividad de los empleados ($Rho = -0.805$, $p = 0.000$). Este hallazgo indica que a medida que aumenta el estrés, la productividad de los trabajadores disminuye. Además, se hallaron correlaciones negativas significativas entre las exigencias del trabajo y la productividad ($Rho = -0.713$, $p = 0.000$), el control percibido y la productividad ($Rho = -0.740$, $p = 0.000$), y el apoyo social y la productividad ($Rho = -0.761$, $p = 0.000$).

Palabras clave: Estrés laboral, productividad, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between work-related stress and productivity at the bottling company Moche 2024. The research was basic, with a quantitative approach, correlational-descriptive design, and cross-sectional. The population consisted of 30 company employees, selected from a census sample. Data were collected using a survey technique and a structured Likert-scale questionnaire, validated by expert judgment, with a Cronbach's alpha coefficient of 0.901, ensuring a high level of reliability. The descriptive analysis revealed that 33.3% of employees experience high levels of work-related stress, 40% report regular stress, and 26.7% report low stress. Regarding productivity, 60% of employees consider their productivity to be average, 16.7% consider it high, and 23.3% consider it low. Inferential analysis, performed using Spearman's correlation coefficient, showed a significant negative correlation between job stress and employee productivity ($Rho = -0.805$, $p = 0.000$). This finding indicates that as stress increases, employee productivity decreases. Furthermore, significant negative correlations were found between job demands and productivity ($Rho = -0.713$, $p = 0.000$), perceived control and productivity ($Rho = -0.740$, $p = 0.000$), and social support and productivity ($Rho = -0.761$, $p = 0.000$).

Keywords: Work stress, productivity, effectiveness, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno que sufren muchos trabajadores en el mundo y que ha crecido en los últimos años en muchas de sus formas. A nivel global, del 80% de los empleados que han tenido alguna dificultad emocional en la pandemia, el 32% menciona recibir presión de la familia, el 25% se siente solo o aislado y el 20% ha presentado temor por la seguridad en su puesto; según Ipsos (2021). En otro estudio en 16 países se muestra que un tercio de los trabajadores no está atado a su trabajo, y 40% de ellos se siente frustrado y aburrido. Esta tendencia afecta la motivación y la productividad de los empleados. Los datos muestran un problema mundial que no entiende de países, por eso es importante crear entornos de trabajo que motiven. La falta de compromiso y el desinterés afectan no solo el estado de ánimo de los empleados, sino que también impactan la eficiencia organizacional, generando pérdidas de tiempo, calidad y dinero. Desde la mirada administrativa, es de vital importancia que las empresas desarrollen programas de bienestar, comunicación interna y desarrollo profesional. En consecuencia, las organizaciones están menos eficientes a nivel global, según información de Gallup (2022). Igualmente, el estrés laboral ha llevado a una creciente percepción de inseguridad económica entre los trabajadores. Esto se debe a que el 60% de estos empleados en más de 25 naciones consideran que perder ingresos o empleo es algo potencial en su vida laboral. La crisis que estamos enfrentando está obligando a muchas empresas a despedir empleados y a recortar horas laborales, lo que crea un círculo vicioso de inestabilidad laboral y emocional. En ese sentido, se puede inferir que el estrés laboral no solo afecta el bienestar individual, sino que también influye estructuralmente en el resultado de la organización. La incertidumbre económica y los despidos generan un ambiente laboral con altos niveles de ansiedad, lo que afecta el compromiso y la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, las empresas deben desarrollar políticas preventivas, tales como planes de estabilidad laboral, comunicación interna y apoyo psicosocial, para romper el ciclo de inestabilidad. Estas acciones apoyan la construcción de un entorno laboral más saludable y aumentan la resiliencia ante futuras crisis.

En el contexto europeo, España se ha posicionado en distintas iniciativas que han conseguido mitigar los efectos adversos del estrés laboral. Por ejemplo,

Heineken tiene programas que fortalecen los lazos emocionales entre la empresa y sus trabajadores, generando un ambiente saludable. Estas iniciativas contienen la instalación de un centro de salud en sus instalaciones. Por lo tanto, el 60% de los empleados afectados por estrés presentan un buen estado físico y psicológico (El País, 2024). Se trata de estrategias que demuestran que un bienestar laboral es positivo no solo para la salud de los trabajadores, sino también para la eficiencia de la organización. En esa línea, se argumenta que el bienestar de los trabajadores es un factor esencial para el éxito empresarial. Priorizar la salud física y mental de los empleados en las empresas reduce el absentismo, mejora el ambiente laboral y aumenta la productividad. Además, estas acciones fortalecen el compromiso de los colaboradores y consolidan la cultura, generando una ventaja competitiva sostenible.

Los latinoamericanos enfrentan el estrés laboral como uno de sus mayores problemas en el trabajo, que causa enfermedades incapacitantes y prematuras. En el país de México, por ejemplo, Cortés et al. (2020) mencionan que el estrés laboral causa desequilibrio físico y mental, el cual impacta el desarrollo laboral y la vida personal. Aunque se ha creado una serie de programas anti estrés, muchas empresas aún prefieren un resultado financiero en lugar de un empleado feliz. El 75% de los trabajadores mexicanos presenta estrés laboral; así, son más estresados que los trabajadores de China y de Estados Unidos. La OMS considera que el estrés del trabajo es uno de los grandes problemas de salud pública en el siglo XXI. Estos factores tienen causas socioeconómicas como la incertidumbre sobre el mantenimiento del puesto de trabajo, la sobrecarga del trabajo y la presión para conseguir una serie de objetivos empresariales.

Otros países de la región presentan patrones similares. En el Ecuador, el estrés laboral ha hecho perder rendimiento a un 40 % de los trabajadores y afecta a las ganancias de las empresas. Sin embargo, las instituciones no han tomado ninguna medida efectiva, argumentando que les genera costos que no están dispuestos a asumir (La Hora, 2022). En Argentina, el 94% de los trabajadores enfrenta estrés laboral, con efectos negativos sobre la motivación y el desempeño (CNN Argentina, 2023). En Colombia, la sobrecarga de funciones afecta al 48% de los trabajadores, y se estima que este porcentaje aumentará si no se aplican medidas adecuadas para abordar las problemáticas psicosociales (Aldana, 2023). El contexto regional indica que el estrés laboral es un problema estructural que afecta a todos los países y que

atenta contra su desarrollo económico y social. El problema se ve agravado por la inacción de las instituciones, que refuerza la indefensión de los trabajadores y limita la capacidad productiva de las empresas. Así, se tiene que plantear programas preventivos y correctivos en las políticas públicas y en las empresas que controlen el riesgo psicosocial, disminuyan la carga de trabajo y promuevan el bienestar. En este sentido, se podría generar un ambiente de trabajo más sano y, por lo tanto, aumentar la productividad en la zona.

El estrés laboral afecta a grandes empresas y también a un emprendimiento en Perú. Provincias de agua embotelladas en tu negocio que crece mucho. Se enfrenta a problemas como la sobrecarga. Se tiene que atender a la perspectiva con problemas de saturados. Su mercado está creciendo mucho (Revista Economía, 2022). Este sector embotellador continúa creciendo, lo que se traduce en nuevas oportunidades de expansión y, de igual manera, en un mayor incremento en la demanda de mano de obra. La exigencia de cumplir con las metas de producción y los estándares de calidad puede generar desgaste físico y mental en los trabajadores. Esto, a la larga, afecta a su desempeño laboral. Este estudio justifica el desarrollo de estrategias de gestión de personal que equilibren el aumento de la productividad con el bienestar de los trabajadores.

Según estudios, el 72% de los trabajadores peruanos reporta estrés laboral, con consecuencias graves como el síndrome de Burnout, presente en el 70% de los empleados (El Peruano, 2023). Este fenómeno también genera altos índices de ausentismo, disminución de la productividad y, en casos extremos, maltratos físicos y psicológicos por parte de superiores (RPP, 2022). Estos datos revelan que el estrés laboral en el Perú ha llegado a niveles alarmantes que atentan contra la salud mental de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. El síndrome de Burnout está presente en un porcentaje elevado de trabajadores, lo que no solo afecta a su bienestar, sino que también aumenta los costes por bajas laborales, rotación de personal y pérdida de eficiencia. Por lo cual es necesario desarrollar programas de prevención, detección temprana y apoyo psicológico, y políticas empresariales para mejorar las condiciones de trabajo. Esta medida no solo ayudaría a reducir el estrés, sino que también mejoraría la productividad y la satisfacción en el trabajo.

A nivel nacional, los efectos del estrés laboral han sido ampliamente documentados. Se estima que aproximadamente el 60% de la población peruana

experimenta algún nivel de estrés, mientras que el 70% de los trabajadores en el país reporta sufrir de estrés laboral, lo que puede afectar su bienestar físico y mental (Rojas, 2023). Este problema no solo repercute en la salud de los empleados, sino también en la productividad y eficiencia de las organizaciones. Además, investigaciones han demostrado que un alto nivel de estrés en los trabajadores puede reducir la productividad hasta en un 41%, ya que disminuye la capacidad de concentración y afecta el rendimiento general del personal (ESAN, 2023). Por lo tanto, estos resultados demuestran que el estrés laboral es un problema que afecta al sistema productivo en Perú. La baja productividad, de casi la mitad de su potencial, genera pérdidas económicas para las empresas y para la economía. Las organizaciones deben desarrollar programas de bienestar, pausas activas y redistribución de la carga laboral para evitar el desgaste físico y mental de los trabajadores. Estas acciones no solo mejorarían el clima laboral, sino que también harían a la empresa más competitiva y sostenible en el tiempo.

En el contexto local, Arca Continental Lindley, con sede en Trujillo, una de las principales embotelladoras del país, ha implementado iniciativas para mejorar el clima laboral y la satisfacción de sus colaboradores. En su Reporte de Sostenibilidad 2021, la empresa destacó la promoción del equilibrio laboral-familiar a través de charlas sobre pausas activas y manejo del estrés (Arca Continental Lindley, 2021). Sin embargo, las embotelladoras ubicadas en Trujillo enfrentan condiciones altamente exigentes. A causa de eso, el estrés en el trabajo se ha vuelto un problema cíclico del sector, esto especialmente en las empresas que tienen elevados niveles de producción y operación. Se percibe que, a pesar de los esfuerzos institucionales para el bienestar de los trabajadores, la alta exigencia operativa sigue creando un ambiente generador de estrés. Esta revisión indica que las intervenciones deben ir más allá de acciones aisladas y convertirse en estrategias sostenibles. Estas medidas deben incluir cambios en la forma de organizar el trabajo, redistribución de cargas y establecer mecanismos de seguimiento permanente del clima laboral. Solo así se romperá el círculo vicioso de estrés que afecta a este sector y se garantizará que las acciones de bienestar tengan un impacto real en la salud y productividad de los trabajadores.

Un ejemplo claro es la embotelladora Bio 75, que se ubica en Trujillo, La Libertad 13611, PE y tiene en nómina a 30 trabajadores. Además, se enfrenta a

diferentes problemas que son consecuencia de estrés. Una de las consecuencias más relevantes es su impacto en la productividad, que se traduce en índices de ausentismo y rotación de personal elevados y bajo nivel de motivación de los trabajadores debido al estrés. Esto no solo impacta la calidad, sino también la eficiencia y la competitividad de la empresa. Así mismo, el estrés laboral está estrechamente relacionado con problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo esqueléticos y afecciones psicológicas, lo que no solo eleva los costos en atención médica, sino que también deteriora el ambiente laboral y el bienestar general de los empleados.

Por esta razón, este estudio trata de ver la relación entre estrés laboral y productividad, así como también determinar los factores que se asocian a ambos y detectar a tiempo sus síntomas. Además, busca promover estrategias que fortalezcan la salud mental y física de los empleados, con el propósito de mejorar su desempeño y potenciar la productividad dentro de la organización.

Para poder abordar esta problemática, se propuso en la investigación el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora de Moche, 2024?, así mismo, se presentan problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el control y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024?, ¿Cuál es la relación entre la exigencia del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024?, ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024?

De acuerdo a Hernández et al (2014), la justificación teórica se orienta a estudiar cuáles aportes al marco teórico del tema plantea el estudio a realizar, que profundiza en un concepto o teoría ya utilizada, que contrasta o que propone una teoría diferente. Se considera que el estudio fue justificado en lo teórico porque sirve de base para darle valor a una investigación en términos académicos y científicos. De esta manera, el análisis de la relación entre estrés laboral y productividad empresarial se erige en marcos teóricos anteriores en los que las condiciones de trabajo se relacionan con el rendimiento de los trabajadores y el éxito de la empresa. En consecuencia, la justificación teórica de la investigación apoya su significancia académica, en que no sólo se limita a describir el fenómeno, sino que lo enmarca en modelos y teorías establecidas que expliquen la relación entre las variables de interés.

La integración del conocimiento previo permite que los hallazgos logrados tengan mayor capacidad explicativa y comparativa con otros estudios, enriqueciendo la literatura de la gestión del talento humano. La integración de los resultados con los marcos teóricos permite generar recomendaciones más sólidas y aplicables para resolver problemas reales en las empresas.

Según Hernández et al. (2014), se dice que una investigación posee justificación práctica, cuando sus resultados ayudan a resolver un problema real o bien proponen estrategias que, al aplicarse, ayudarán a su solución. Esto quiere decir que los resultados del estudio tienen una aplicación concreta y pueden dar solución a algo tangible. Al esto el estudio analizará en qué medida el estrés afecta el rendimiento laboral mediante la relación de ambas variables. De la misma forma proponer soluciones ante los efectos del estrés. Las soluciones que se generan de esta investigación no solo ayudarán a reducir la gente, y aumentar la motivación, sino que también ayudarán a la embotelladora a mejorar su productividad, y lograr una mayor rentabilidad, y con ello asegurar su sostenibilidad. Por lo tanto, La justificación práctica de esta investigación es su aplicabilidad a la dirección de empresas, aportando evidencia empírica para la toma de decisiones en políticas de bienestar y productividad. La traducción de los hallazgos en medidas prácticas, como programas para prevenir el estrés, estrategias para motivar y reorganizar las cargas de trabajo, permite a la empresa mejorar su competitividad y reducir las pérdidas por absentismo y rotación. En ese sentido, la investigación no solo aporta conocimiento, sino que crea valor para la organización y ayuda a que sea sostenible.

De acuerdo a Hernández et al. (2014), se refiere a cómo los resultados contribuirán a resolver problemas sociales o a mejorar la calidad de vida de los integrantes de la comunidad o de la sociedad en esencia. En este sentido, la propuesta de investigación cuenta con una justificación social porque se trata de una problemática que se ha ido intensificando en toda organización: el estrés laboral. La salud física y emocional de los trabajadores no es lo único que impacta, sino que al final, esto repercute en la productividad de las empresas. Es a través de este estudio que se van a proponer soluciones que mejorarán el bienestar de los trabajadores propiciando una disminución de los niveles de estrés. Dicha mejora no solo servirá a los trabajadores, sino también a la comunidad. Una producción empresarial mayor puede generar más empleo, así como un desarrollo económico. En consecuencia; la

justificación social de la investigación destaca su importancia en el sentido colectivo, ya que no se limita a resolver problemas para una sola organización, sino que ofrece propuestas replicables en diferentes contextos laborales.

Según Hernández et al. (2014), la justificación metodológica “indica las razones por las que se escogen los métodos, las técnicas de recolección de datos y el análisis que se van a utilizar para darle solución al problema de investigación, así como la pertinencia y adecuación para alcanzar los objetivos propuestos” (p. 78). En ese contexto, esta investigación se justifica metodológicamente mediante un enfoque cuantitativo que, por lo general, es el más apropiado para el análisis de estas problemáticas. A través de la técnica de encuestas se buscan obtener datos directos y representativos de los empleados sobre su nivel de estrés y cómo éste afecta su rendimiento. Los resultados serán confiables y válidos si se utilizan instrumentos validados que midan el estrés laboral y la productividad. Por otra parte, el análisis estadístico de los datos servirá para identificar correlaciones claras entre las variables, lo que permitirá obtener conclusiones sobre el bienestar de trabajadores y la estrategia práctica que puede ayudar a la empresa a mejorar la productividad.

Se propuso como objetivo principal: Determinar la relación del estrés laboral con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel del estrés laboral de una empresa embotelladora, Moche 2024. Conocer el nivel de la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Determinar la relación entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Establecer la relación entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Identificar la relación entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Además, en la investigación se planteó como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Y como hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Como hipótesis específicas: Ha1: Existe una relación significativa entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. H01: No existe una relación significativa entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Ha2: Existe una relación

significativa entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. H02: No existe una relación significativa entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Ha3: Existe una relación significativa entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. H03: No existe una relación significativa entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

La revisión de antecedentes hecha en este estudio mostró que no hay estudios que traten este tema. La presente investigación es original y relevante ya que no existe antecedentes en la literatura académica local que estudien el mismo fenómeno o problemática social. De igual forma, su desarrollo podrá generar información útil y aplicable, que servirá como base para futuras investigaciones y como referencia para el sector.

Referente a los antecedentes internacionales, no se han hallado investigaciones directamente conectadas a la temática de esta tesis. A nivel nacional, sobresalen algunos estudios, como el realizado por Trujillo (2020), en su tesis de Licenciatura el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas cerveceras artesanales de la provincia de Oxapampa, Pasco. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica y nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios: uno sobre niveles de estrés laboral, compuesto por 18 ítems en escala de Likert, y otro sobre niveles de productividad, también compuesto por 18 ítems en escala de Likert. En el análisis estadístico, los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,654$, lo que evidencia una correlación moderada y positiva entre las variables, con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$. Afirmando que existe una relación positiva y moderada entre el estrés laboral y la productividad, destacando que a medida que aumenta el estrés laboral, también aumenta la productividad, aunque en un nivel moderado.

Ligarza (2020), en su tesis de licenciatura, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, se centró en una muestra de 50 trabajadores. Se

utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de 20 ítems con escala Likert para evaluar el clima laboral y otro de 15 ítems para medir la productividad laboral. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de $Rho = 0.65^{**}$ y un valor de $p = 0.000$, indicando que un clima laboral favorable está asociado a una mayor productividad. Se concluyó que mejorar el clima laboral puede potenciar la productividad de los trabajadores en la empresa estudiada.

Morales y Zuñiga (2024), en su investigación, tuvieron como objetivo analizar los factores asociados con el estrés laboral y su impacto en la productividad de los empleados de la distribuidora de alimentos “PIEDRA” en el Cantón Libertad. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 empleados. En el análisis estadístico, se obtuvo una correlación significativa entre la carga laboral y el estrés laboral ($r = 0.65$), así como entre el ambiente de trabajo y la productividad ($r = 0.70$). Los resultados mostraron que un ambiente de trabajo positivo, junto con el reconocimiento y el apoyo social, tiene un impacto positivo en la productividad, mientras que la carga laboral alta incrementa el estrés laboral. Se concluyó que para mejorar la productividad y reducir el estrés, es necesario que la empresa implemente estrategias como la redistribución de tareas, programas de reconocimiento y actividades que fomenten la integración laboral.

Ventura et al. (2024), en su estudio, tuvieron como objetivo analizar el impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas ubicadas en Lima, identificando los principales factores que influyen en dicho clima y su relación con los niveles de rendimiento laboral. La investigación, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, incluyó una muestra de 381 trabajadores mayores de 18 años de ambos sexos. Se utilizaron encuestas con un cuestionario de 18 ítems para medir el clima laboral, compuesto por tres dimensiones: liderazgo, motivación y satisfacción laboral, y otro de 17 ítems para medir la productividad, compuesto por dos dimensiones: eficiencia y eficacia. Los resultados mostraron que el 50.39% de los trabajadores percibieron un clima laboral bueno, mientras que el 43.04% reportaron un nivel alto de productividad. La correlación entre el clima laboral y la

productividad fue significativa ($p = 0.784$, $p < 0.001$), lo que indica que un clima laboral positivo está asociado con una mayor productividad de los trabajadores. Se concluyó que la mejora en el clima laboral, especialmente en los factores de liderazgo, motivación y satisfacción, tiene un impacto directo y positivo en los niveles de productividad laboral.

Acuña y Moriano (2022), en su tesis de Licenciatura, tuvieron como objetivo determinar los niveles de estrés laboral y su impacto en la productividad de los trabajadores de Blue Pacific Oils, en Chancay. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 100 trabajadores de la empresa, y se realizó una muestra censal que incluyó a toda la población. Los instrumentos empleados fueron 2 cuestionarios para medir las variables de estrés laboral y productividad. En cuanto al análisis inferencial, los resultados indicaron una relación positiva muy alta entre el estrés laboral y la productividad con un $r = 0,935$; concluyendo que existe una relación positiva muy alta entre el estrés laboral y la productividad, destacando que, a mayor estrés laboral, mayor productividad. En los resultados descriptivos, el 66% de los trabajadores presentó un nivel medio y bajo de estrés laboral. Respecto a la productividad, el 59% de los empleados se ubicó en un nivel medio y bajo. En cuanto a los antecedentes locales, no se encontraron antecedentes relacionados a la investigación.

En el marco teórico de la investigación, sobre el estrés laboral, se ha identificado: La Teoría del Estrés y la Carga de Trabajo; el modelo de demanda-control, establece que el estrés laboral surge cuando los trabajadores enfrentan altas exigencias en el trabajo sin contar con el control o autonomía suficiente para manejarlas. Este modelo sugiere que las ocupaciones con altas demandas laborales y poca autonomía generan altos niveles de estrés, afectando la salud y la productividad del empleado. Por el contrario, si los trabajadores tienen más autonomía y capacidad de toma de decisiones, es menos probable que experimenten niveles elevados de estrés, incluso en entornos laborales exigentes (Karasek, 1979). Por lo tanto, El modelo demanda-control es esencial para analizar el contexto de esta investigación, ya que explica la interacción entre las demandas laborales y la poca autonomía, generando desequilibrios psicosociales. Esta teoría desafía a las organizaciones a reconsiderar cómo distribuyen el trabajo y otorgan el poder de decisión a sus

trabajadores. El aumento de la autonomía puede disminuir el estrés y aumentar el desempeño. Este modelo da pautas para crear estrategias de gestión que adapten las exigencias del trabajo a los recursos con que cuentan los trabajadores. El objetivo es que se logren ambientes más saludables y productivos.

Teoría del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa; el modelo plantea que el estrés laboral ocurre cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajador invierte en su trabajo y las recompensas que recibe a cambio. Estas recompensas pueden ser económicas, reconocimiento profesional o estabilidad laboral. Cuando un empleado percibe que su esfuerzo no es recompensado de manera justa, se generan altos niveles de estrés que pueden afectar la motivación y la productividad (Siegrist, 1996). En ese sentido, esta teoría cobra mayor importancia en la actualidad, donde los trabajadores no solo exigen una remuneración económica, sino también reconocimiento y estabilidad en el ámbito laboral. La insatisfacción de estas necesidades genera desmotivación, ausentismo y finalmente rotación de personal. Aplicar este modelo en la administración de empresas implica establecer un equilibrio entre lo que el trabajador aporta (exigencias laborales) y lo que recibe a cambio (recompensas), de tal manera que el trabajador tenga una percepción de justicia organizacional. Esta manera no solo reduce el estrés, sino que también genera mayor compromiso y productividad, fortaleciendo la relación del trabajador con la empresa.

El modelo transaccional, se refiere a las interacciones entre las personas y sus entornos, así como a la evaluación de amenazas y desafíos en el entorno laboral. De acuerdo con esta teoría, el estrés laboral se produce cuando el trabajador considera que una situación es amenazante y que sus recursos personales o estrategias de afrontamiento no son suficientes para lidiar con ella (Lazarus & folkman 1984). Por tanto, en este modelo lo que genera estrés es la percepción que uno mismo tiene. La reacción de dos personas ante una misma situación puede ser muy diferente en función de la cantidad de recursos emocionales, cognitivos y sociales que posea. Desde el enfoque organizacional, esta teoría propone brindar herramientas de formación en el manejo del estrés y atención psicológica a los trabajadores. Así, se favorece la resiliencia y se disminuye la posibilidad que las situaciones demandas se interpreten como amenazas, contribuyendo a un clima laboral más equilibrado y saludable.

Según el modelo de recursos y demandas laborales, el estrés se genera cuando se perciben más demandas que recursos. De acuerdo con Demerouti et al. (2001), la falta de recursos que compense la demanda, produce agotamiento físico y emocional así afectando la productividad. En este sentido, el modelo propuesto manifiesta que el estrés no tiene lugar por el aumento excesivo de trabajo sino a causa del desajuste que ocurre en un individuo entre las exigencias y los recursos disponibles. Esto implica que las empresas no solo deben abocarse a disminuir sobrecargas, sino a fortalecer los recursos disponibles. Estos recursos comprenden la formación, las herramientas de trabajo, el apoyo de los superiores y los espacios de recuperación. La igualación entre exigencias y recursos previene el agotamiento, mejora el bienestar de los trabajadores y asegura un rendimiento sostenible en el tiempo.

En las definiciones de estrés laboral, Patlán (2019) refiere que el estrés es una respuesta adaptativa que se inicia cuando la persona enfrenta una situación que considera una amenaza. Esta respuesta involucra cambios fisiológicos que te preparan para reaccionar ante algo que se siente como un desafío o una amenaza. En este sentido, la definición anterior hace hincapié en que el estrés no es necesariamente algo negativo, sino un mecanismo propio del cuerpo para hacer frente a situaciones difíciles. Entenderlo como una reacción adaptativa permite a las empresas no verlo como un problema, sino como una señal de que tienen que cambiar las condiciones de trabajo. Una buena gestión de este tipo de reacción puede ser una oportunidad para mejorar procesos, reducir riesgos y mejorar la capacidad de los trabajadores para manejar el estrés.

Por su parte, Salanova (2009) explica que, desde la psicología, el concepto de estrés puede abordarse desde tres enfoques principales: como un estímulo que genera presión en el individuo, como una respuesta física y emocional frente a esa presión, y como una transacción, es decir, el proceso de interacción entre la persona y su entorno que determina cómo se enfrenta la situación. La definición de Salanova viene a enriquecer la comprensión del estrés al considerarlo como un proceso multidimensional. Esta manera de mirar es útil porque permite estudiar lo que provoca el estrés (el estímulo), lo que pasa por dentro (la respuesta) y la interacción entre ambos (la transacción). En el ámbito laboral, esta mirada apoya el desarrollo de estrategias que no solo intentan reducir las demandas externas, sino que fortalecen

las habilidades de afrontamiento de los trabajadores y mejoran el contexto en el que trabajan.

Vidal (2019), señala que el estrés laboral es una agrupación de respuestas acerca de las emociones, cogniciones, vitales y conductuales a componentes dañinos del lugar en el que está trabajando la persona. Es una situación que llega a caracterizarse por elevados grados de intranquilidad y ansiedad que puede llegar a sufrir el individuo al momento de tener que desarrollar sus actividades en su lugar de labores, debido a que este mismo llega a sentir que no puede controlar la situación que se le está presentando. Por lo tanto, esta definición hace hincapié en que el estrés laboral no es un evento aislado, sino una respuesta que involucra aspectos mentales, físicos y de comportamiento. La percepción de pérdida de control del trabajador influye en su decisión y restringe su desempeño. Las organizaciones empresariales deben facilitar ambientes laborales que den a sus trabajadores autonomía y capacidad de acción. Esta técnica puede ayudar con la ansiedad, la estabilidad emocional y la productividad.

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que tiene lugar cuando las exigencias del entorno laboral son muy superiores a las capacidades y recursos de un trabajador (Robbins & Judge, 2016). De acuerdo con esta definición, podemos ver que el estrés laboral no sería un evento que está aislado, sino que sería en sí una respuesta que involucra aspectos mentales, físicos y de comportamiento. La percepción de falta de control que tiene el trabajador determina en gran medida su capacidad de decisión y las consecuencias negativas que esto conlleva. Las empresas tienen que fomentar ambientes de trabajo que les permita a los colaboradores ser autónomos y tener capacidad de acción. Esta técnica puede disminuir la ansiedad, estabilidad emocional y incremento en la productividad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es la respuesta adversa, ya sea física o emocional, que experimentan los trabajadores en la medida en que sus necesidades, capacidades o recursos no coinciden con las exigencias del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2001). Por lo tanto, esta definición subraya que el estrés se produce cuando hay un desajuste entre las exigencias del trabajo y la capacidad del trabajador para enfrentarse a ellas. Las organizaciones pueden tener conocimiento de la existencia

de este desequilibrio, con lo que podrían establecer algunas acciones preventivas. Por ejemplo, una redistribución de la carga, más formación en habilidades de afrontamiento y refuerzo de los recursos de apoyo. De esta manera se protege la salud física y mental de los colaboradores y se promueve un ambiente de trabajo seguro y productivo.

El estrés laboral, según Cooper et al. (2001), es la relación que existe entre un trabajador y factores de su trabajo que afectan a su estado psicológico y fisiológico, en más de una forma alterando su funcionamiento normal, lo que puede perjudicar su salud. Esta definición deja claro que el estrés laboral no es un evento aislado, sino el resultado de la interacción continua entre la persona y su ambiente de trabajo. El reconocimiento de los factores de trabajo que la originan es de vital importancia para evitar consecuencias negativas sobre la salud y garantizar el bienestar del trabajador. Las organizaciones deben implementar programas de evaluación de riesgos psicosociales e intervenciones para mitigarlos y así promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Un trabajador experimenta un estrés laboral cuando la relación entre su capacidad de respuesta y las demandas que se le hace mediante el (su) entorno social se percibe como desequilibrada, lo que provoca o despliega respuestas fisiológicas, emocionales o conductuales. (Karasek & Theorell, 1990). La idea de que el estrés laboral no emana de las exigencias exclusivamente, sino de los recursos internos que tiene el trabajador para hacer frente a éstas se encuentra respaldada por esta conceptualización. Cuando nuestro cuerpo se ve sobrepasado por las demandas, empiezan los mecanismos ante esa demanda; este mecanismo se puede transformar en un problema crónico si no se controla. Las empresas tienen que equilibrar las exigencias laborales con los medios de apoyo que brindan a sus empleados. Este equilibrio ha de promover la autonomía, el control sobre el trabajo y el desarrollo de habilidades, para reducir la sensación de desequilibrio.

El estrés laboral, según Cox & Griffiths (2005), es el resultado de una interacción entre el trabajador y su medio laboral. Sin embargo, el estrés ente se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de una persona para hacer frente a estas exigencias. Esto da lugar a la aparición de reacciones que no son igual a este contexto. En ese sentido, la definición anterior hace referencia a que el estrés laboral no viene dado solo por la presencia de factores estresantes, sino por la

medida en que el trabajador siente que tiene los recursos suficientes para afrontarlos. Cuando esta cognición toma la forma de incapacidad o insuficiencia, se generan respuestas que impactan negativamente en la salud y el desempeño de la persona. Las organizaciones deben generar condiciones de trabajo que ajusten las exigencias a los recursos de que se dispone, para evitar que el estrés se convierta en un riesgo crónico.

En ese mismo contexto, Patlán (2019) señala que la respuesta adaptativa frente a un reto que permite a un individuo lograr un objetivo se conoce como estrés positivo o eustrés, que empuja a una persona a enfrentarse e interactuar con el medio ambiente desde una perspectiva positiva que activa sus energías hacia el reto. El distrés se refiere a la incomodidad o molestia que una persona sufre y que este daño sufre las capacidades de una persona. En otras palabras, esta clase de estrés es algo que afecta a la persona y su directo estado de salud. La diferencia entre eustrés y distrés es clave para comprender que no todo estrés es perjudicial. El eustrés es un tipo de estrés que ayuda a crecer como persona y como profesional, ya que genera resiliencia y permite alcanzar metas. Por el contrario, el distrés es el que hay que evitar, ya que atenta contra el bienestar y reduce la eficiencia del trabajador. Para las empresas, conocer esta diferencia permite desarrollar estrategias capaces de transformar las demandas laborales en retos estimulantes y evitar que se conviertan en agentes causantes de perjuicios psicológicos y físicos.

Con respecto a las dimensiones del estrés laboral, Karasek y Theorell (1990) propusieron que el estrés laboral está influido por la interacción entre las exigencias del trabajo, el control percibido por el trabajador y el apoyo jerárquico recibido, siendo estas dimensiones claves para comprender el impacto del entorno laboral en la salud.

Las exigencias del trabajo, de acuerdo con Karasek y Theorell (1990), las exigencias de un trabajo son los requerimientos físicos, mentales y emocionales que conllevan a realizar labores específicas. Esto es carga de trabajo, presión por los plazos y dificultad de las actividades. De acuerdo con estos autores, un nivel elevado de exigencias, sin un equilibrio adecuado con un bajo nivel de autonomía laboral y una escasez de apoyo social, genera un estrés notable que tiene efectos adversos sobre la salud de los trabajadores. En esta línea, esta variable explica que el estrés laboral no viene dado por la cantidad de trabajo, sino por el contexto en el que se trabaja. La

sobrecarga de trabajo que se deriva de plazos ajustados y tareas complejas puede generar problemas físicos y psicológicos en el trabajador, sobre todo en situaciones en las que éste tiene poca autonomía para decidir o en las que no cuenta con el apoyo de compañeros y mandos. Por lo tanto, las empresas deben desarrollar mecanismos para equilibrar la carga de trabajo, negociar plazos más flexibles y mejorar la comunicación interna. Esto permitirá que las demandas se conviertan en retos estimulantes y no en fuentes de desgaste. Se medirá esta dimensión con los siguientes indicadores.

La cantidad de trabajo, define Milkovich y Boudreau (1994), es el número total de actividades que se asigne a un trabajador en un periodo de tiempo determinado. Es decir, incluye tanto el número como la complejidad de las tareas que se deben cumplir en el ambiente de trabajo. La definición anterior demuestra que además de estudiar la sobrecarga de trabajo en términos cuantitativos (el trabajo que se tiene dado un trabajador), también lo es en términos cualitativos (el exigencia y dificultad de este). Cuando un trabajador tiene más carga de trabajo que recursos, o el exceso de carga de trabajo ocasiona un exceso de estrés y que se produzcan fatigas, menor rendimiento. Las organizaciones deben planificar y distribuir las tareas de manera adecuada para que no haya uno que sobrecargue y de este modo, mejorar el rendimiento.

Tiempo de ejecución, de acuerdo Milkovich y Boudreau (1994) implica cumplir con los plazos previstos para completar tareas o trabajos, y hacer las cosas dentro de ese plazo, es lo que se denomina tiempo de ejecución (Milkovich y Boudreau, 1994). Por lo tanto, esto nos indica que no solo importa la cantidad de tareas, también el tiempo que se tiene para llevarlas a cabo. Establecer plazos demasiado apretados puede generar estrés, lo que puede perjudicar la exactitud del trabajo, causar errores y disminuir la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, las empresas han de planificar bien los tiempos, con unos plazos realistas que permitan la productividad sin sacrificar la salud física y mental de los trabajadores.

Según Karasek y Theorell (1990), el control se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de tomar decisiones y tener influencia sobre su ambiente laboral. Este factor es crucial para reducir los efectos adversos de las demandas laborales elevadas. Los trabajadores experimentan más estrés cuando sienten que tienen poco control sobre lo que hacen (que si sienten más autonomía en lo que hacen). La

vulnerabilidad y la tensión aumentan por la falta de autocontrol en el trabajo. Esta dimensión se medirá según los siguientes indicadores:

La autonomía se refiere a la libertad de los empleados de cómo hacer las cosas. Se relaciona con niveles de estrés laboral más bajos. La autonomía también es un recurso laboral, el cual puede atenuar las exigencias laborales y contribuir a la reducción del agotamiento (Elsevier, 2023). Se demuestra que darles autonomía a los trabajadores no solo mejora su bienestar emocional, además incrementa su motivación y compromiso. Al dar más poder de decisión a sus colaboradores, las organizaciones los involucran directamente en la consecución de objetivos, lo que genera un clima laboral más positivo y una productividad más efectiva. La autonomía juega un papel fundamental en la manera en que se ejerce la presión de trabajo, ya que contribuye al desgaste psíquico.

Los niveles de estrés tienen que ver con la posibilidad de poder desarrollar habilidades, es decir, será posible aprenderlas y perfeccionarlas en el ámbito de trabajo. Este recurso ayuda a salvar los efectos de las demandas laborales. Alienta un ambiente más saludable y promueve el bienestar de los empleados (Elsevier, 2023). Ofrecer formación en el puesto de trabajo mejora la competencia del personal y, además, es una de las variables que protege el estrés. La percepción de que existen oportunidades para crecer y mejorar en el trabajo está relacionada con una mayor motivación e incapacidad de los trabajadores para hacer frente a problemas de estrés laboral. Las empresas deben crear programas de capacitación para desarrollo continuo y planes de carrera que refuercen el compromiso, mejoren el rendimiento y hagan los espacios de trabajo más sostenibles.

Según Karasek y Theorell (1990) el apoyo social en el trabajo es la ayuda y colaboración que se presentan entre colegas, jefes y subordinados. Esa dimensión forma parte de su modelo. De hecho, cuando el ambiente laboral presenta un fuerte apoyo social, ello convierte al estrés en un hecho que no genera efectos negativos puesto que el bienestar psicológico de los trabajadores se fortalece. Esta dimensión será medida con los siguientes indicadores. La importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo. Un entorno acogedor que promueva la cooperación puede ser un factor atenuante del estrés laboral. Ayuda social que reciben los trabajadores les aporta sensación de apoyo, reduciendo el aislamiento y aumentando la confianza. Fomentar la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo cercano

dentro de la empresa es clave para generar ambientes que favorezcan la resiliencia y mantengan niveles adecuados de motivación y rendimiento.

El apoyo jerárquico ha sido un recurso que ayuda a disminuir el estrés en el trabajo. Esto incluye guía, suministro de recursos y comunicación que ayuda a llevar a cabo la tarea. Un liderazgo que brinda apoyo a colaboradores no solo les ayuda a que el problema se solucione, sino que produce a cada uno de ellos la percepción de menor carga y, por tanto, de menor estrés vivido. (Karasek y Theorell, 1990) La labor de los líderes es un aspecto que este agregado pone de manifiesto que beneficia a los empleados. Un líder que tiene un enfoque cercano y que busca facilitar el trabajo de sus colaboradores genera confianza. Asimismo, se crea un ambiente de colaboración. Además, le permiten a la persona sentirse con el apoyo de alguien si tiene una dificultad. Este hecho no solo ayuda a disminuir el estrés, sino que también mejora la motivación y el compromiso con las metas organizacionales. Por lo tanto, las empresas deben formar a sus líderes en habilidades de liderazgo empático y comunicación efectiva, ya que estas habilidades fomentan entornos laborales más saludables y productivos.

El compañerismo tiene que ver con el apoyo mutuo y ayuda entre colegas. Más que sólo una relación amistosa, es un tipo de vínculo que favorece la cooperación. Esto ayuda a contrarrestar la sobrecarga laboral entre muchos trabajadores. La creación de un ambiente cooperador y solidario en el lugar de trabajo permite que los empleados manejen de una mejor forma el estrés, genera un sentimiento de pertenencia y promueve el bienestar psicológico (Karasek y Theorell 1990). Esta área específica que las buenas relaciones interpersonales son un factor protector ante el estrés que generan las demandas laborales. El sentimiento de formar parte de un equipo cooperativo de trabajo amortigua la tensión emocional en momentos difíciles y esto favorece una actitud más positiva hacia el trabajo. Invertir en actividades de cohesión grupal y de equipo beneficia a las empresas porque no solo disminuye el estrés, sino que aumenta la productividad y fortalece la cultura organizacional.

En los estudios de psicología, hay un enfoque que los psicólogos concuerdan. La Teoría Psicológica de la Productividad. Cequea et al. (2011) señalan que para incrementar la productividad existen factores psicológicos como el trabajar por una motivación que trae una satisfacción laboral. También están el compromiso y la

implicación de los empleados. Que afectan el rendimiento y la productividad. Estos elementos tienen una influencia en el comportamiento y la actitud de los empleados sobre su trabajo y hace que el rendimiento organizacional aumente. En ese sentido, esta teoría hace notar que la productividad no solo depende de los recursos materiales o tecnológicos, sino también de los aspectos emocionales y cognitivos del trabajador. Un trabajador motivado y comprometido aportará ideas, resolverá problemas de forma proactiva y tendrá un alto rendimiento. Por lo tanto, las empresas deben generar políticas de reconocimiento, desarrollo profesional y participación de los colaboradores. El establecimiento de dichas políticas no solo ayuda a mejorar la eficiencia de la organización, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y la satisfacción de los trabajadores.

La Teoría Psicosocial de la Productividad: Según Cequea et al. (2011), los factores grupales como la cohesión, la participación en la toma de decisiones y el liderazgo, entre otros organizativos, tienen un impacto importante en la productividad. Estos elementos se reúnen en un ambiente laboral positivo que incita a realizar un buen rendimiento, la pro-actividad y el trabajo entre empleados y/o departamentos. En ese sentido, esta teoría hace notar que la productividad no solo depende de los recursos materiales o tecnológicos, sino también de los aspectos emocionales y cognitivos del trabajador. Un trabajador motivado y comprometido aportará ideas, resolverá problemas de forma proactiva y tendrá un alto rendimiento. Por lo tanto, las empresas deben generar políticas de reconocimiento, desarrollo profesional y participación de los colaboradores. El establecimiento de dichas políticas no solo ayuda a mejorar la eficiencia de la organización, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y la satisfacción de los trabajadores.

El Enfoque Sistémico de la Productividad: Según Cequea et al. (2011), es la relación o interrelación armónica, entre el uso eficiente de la tecnología; de los recursos; del ser humano; de la organización, y de los sistemas administrativos lo que permite que una entidad sea productiva. La adecuada combinación de todos estos aspectos permitirá que se maximicen los resultados y mejore la productividad de las organizaciones. Así, este enfoque hace hincapié en que se debe analizar la productividad como un todo, considerando los factores técnicos, humanos y organizativos. La falla de cualquiera de estos elementos limita el desempeño de toda la organización. Por lo tanto, las empresas deben gestionar equilibradamente sus

recursos, capacitar al personal y asegurar que la tecnología y los procesos administrativos estén alineados con las metas estratégicas. Ello permite desarrollar medidas de intervención más completas, no sólo sobre el trabajador, sino sobre todo el sistema productivo.

Robbins y Judge (2013) plantean que una empresa es productiva cuando logra alcanzar sus objetivos transformando los insumos en productos de manera eficiente, es decir, utilizando los recursos disponibles al menor costo posible. De ello se desprende que la productividad depende tanto de la efectividad en el logro de las metas como de la eficiencia en el uso de los recursos. Esta definición hace hincapié en que la productividad no es producir más, sino lograr un equilibrio entre lo que se produce y lo que cuesta producirlo. Una organización puede ser eficaz en el cumplimiento de sus objetivos, pero si lo hace de forma ineficiente, los resultados que obtenga serán limitados. Las organizaciones deben desarrollar estrategias para mejorar procesos, reducir desperdicios y aprovechar al máximo las capacidades de su personal y tecnología. Garantizando así un rendimiento sostenible y competitivo en el tiempo.

Collier y Evans (2012) definen la productividad como la relación entre los productos obtenidos y los insumos utilizados en un proceso. Explican que esta mejora cuando se logra producir más manteniendo constantes los recursos empleados o cuando se reduce la cantidad de insumos necesarios sin afectar el nivel de producción. Esta definición hace referencia a que la productividad es una medida de eficiencia de la relación entre inputs y outputs. Esto implica que las empresas no solo se deben enfocar en producir más, sino en hacer un uso eficiente de los recursos para asegurar la sostenibilidad de sus negocios. Estrategias como la mejora continua, la automatización de procesos, la capacitación del personal son determinantes para aumentar la productividad sin incurrir en costos excesivos.

La productividad es la relación entre las producciones de un proceso y las entradas utilizadas en él. Aumento de productividad. Se dice que hay aumento de productividad cuando hay aumento en la producción manteniendo constantes los insumos; o, cuando disminuye el insumo manteniendo constante la producción. Esta métrica se refiere a la manera efectiva en la que una empresa utiliza sus recursos para crear una buena calidad de productos (Collier & Evans, 2012). De ahí que esta definición nos muestra que la productividad no es solo un indicador numérico, sino

un indicador de eficiencia en el uso de los recursos. Mayor productividad significa que la empresa está logrando más resultados con la misma cantidad de esfuerzo o menos. La organización se vuelve más competitiva y sostenible en el tiempo con este mejoramiento. Las organizaciones deben de enfocar sus esfuerzos en mejorar los procesos, eliminar desperdicios y mantener estándares de calidad que aseguren la satisfacción del cliente, pero sin añadir coste adicional injustificado.

La productividad no se trata solo de hacer las cosas bien, sino de asegurarse de que se están haciendo las cosas correctas. Estrategia que combina eficacia operativa y eficacia estratégica. Asegurándote de que todo lo que haces está bien hecho y por tanto usas calidad de un sistema entrenado. (Drucker, 2006). Este método subraya que la productividad no es sólo hacer más con menos recursos, es hacer lo correcto con menos. Esto significa que una organización puede ser eficiente en sus procesos, pero si no está trabajando en las prioridades correctas, no logrará el impacto esperado. Se debe coordinar el conjunto de los instrumentos de control de calidad con la planificación estratégica que fije la orientación de las acciones hacia las metas de largo plazo. Así, se garantizará que las actividades diarias se alineen con la visión de la organización.

La productividad es el más relevante de los indicadores para la capacidad manifestada para competir. La competitividad, según Porter (1990), se puede definir como la capacidad con la que un país es capaz de generar eficiente a través del uso de los recursos. Según esta definición, la idea de ser productivo es más que solo tener éxito en una empresa, también debe ser motor de desarrollo económico y social. El uso eficiente de los recursos de los países no solo ofrece una mejor posición competitiva en el mundo, sino que también mejora la vida de las personas que viven en el país. Según esta perspectiva, las empresas, a partir de su desempeño productivo, influyen en el crecimiento económico del país. Por lo tanto, se deben poner en práctica estrategias cuyos fundamentos les ayuden a mejorar los procesos y a innovar garantizando el uso responsable de los recursos.

En cuanto a productividad, puede verse cómo se utilizan los recursos para hacer una producción eficiente. El concepto une la eficiencia operacional con la eficacia estratégica. Es decir, que lo que se está haciendo es consistente con los objetivos centrales de las organizaciones. La productividad no solo permite añadir riqueza y una mejor distribución, sino que también crea empleo calificado y

amparado por la innovación, uso eficiente de los recursos y la tecnología. Así, la actividad física debe ser vital para el desarrollo sustentable y el bienestar a largo plazo.

Según Drucker (2006), existen tres dimensiones fundamentales de la productividad como lo son: la eficiencia, la eficacia y la efectividad. Esto señala lo importante de tener unos procesos organizacionales soportados por unas estrategias que maximicen la efectividad. Por lo tanto, esta categoría permite determinar que la eficiencia no resulta suficiente. Es también necesario el logro de las metas propuestas, o sea, eficaces, como que éstas sean adecuadas para la organización, o sea, efectivas. Al combinar estos tres elementos las organizaciones pueden implementar estrategias de crecimiento sustentable. Se ocuparán cualquier acción que genere valor. Por eso, tienes procesos más consistentes, equipos más enfocados y una ventaja competitiva en el mercado.

Según Drucker (2006), la eficiencia significa hacer las cosas bien. En consecuencia, este autor hace uso de los recursos y su maximización para lograr el máximo rendimiento. Habla sobre cómo el uso eficiente de insumos que se dispone permite que se pueda realizar una producción adecuada sin perder en tiempo, en material y en esfuerzo humano. Esta dimensión se medirá según los siguientes indicadores. La eficiencia es fundamental para que los procesos se realicen con el mínimo desperdicio y máxima utilización de los recursos. Con ello, la eficiencia se vuelve un eje de la productividad. Una empresa eficiente puede reducir costos y mejorar su competitividad sin sacrificar la calidad del producto o servicio. Por lo tanto, se deben implementar prácticas de mejora continua, control de calidad y uso eficiente de los recursos para maximizar los resultados y garantizar la sostenibilidad.

El trabajo y el desempeño. Schaufeli y Bakker (2004) lo definen como el grado en el cual los empleados se involucran y muestran energía en el trabajo acompañado de un esfuerzo continuo por alcanzar las metas organizacionales. El concepto se vincula a la energía y al compromiso, dos rasgos centrales del modelo de bienestar laboral. En este sentido, la definición hace hincapié en que el rendimiento laboral no depende exclusivamente de las capacidades técnicas del trabajador, sino también de su estado emocional y motivacional. La participación de los empleados y el mantenimiento de altos niveles de energía contribuyen a los resultados organizacionales. Por lo tanto, las empresas deben generar un ambiente

que fomente el compromiso y que evite deteriorar la motivación (sobrecarga laboral, estrés crónico, etc.) para lograr un rendimiento sostenible y saludable.

Según Goleman (2005), la manera en que tratamos a un otro y la voluntad de darle valor a la opiniones y creencias, se ven reflejados en el respeto en el trabajo. Un alto equilibrio emocional asegura una buena interacción con otras personas y ayuda a mantener un ambiente de trabajo saludable. Por lo tanto, esta postura recalca que el respeto y la inteligencia emocional son pilares para las relaciones laborales sanas. El manejo adecuado de las emociones por parte de los empleados reduce los conflictos interpersonales y promueve un ambiente de cooperación y confianza. Para las empresas, invertir en programas de desarrollo de inteligencia emocional y fomentar una cultura de respeto contribuye a fortalecer el clima laboral, disminuir el estrés y mejorar el bienestar de los equipos.

La optimización de recursos es, según Drucker (2006), un esfuerzo cuando se buscan maximizar los productos y minimizar los costes, obteniendo un uso eficiente y una estrategia de los recursos. En ese sentido, este concepto hace referencia a que la optimización de recursos no implica necesariamente una reducción de costos, sino utilizar los materiales estratégicamente para lograr el máximo valor. Las compañías que logran este equilibrio pueden devolver a sus empresas más competitivas, una mejora en las cuentas financieras y asegurar la sostenibilidad de sus operaciones. Por lo tanto, es imperativo que se aplican técnicas estratégicas, innovaciones tecnológicas y la capacitación del personal para mantener la eficiencia y, sobre todo, la calidad.

Según Drucker (2006), la eficacia es hacer las cosas correctas o hacer que una meta se cumpla. Es la capacidad de cumplir con una meta u objetivo propuesto. Esta manera de hacer las cosas no sólo tiene que ver con utilizar los recursos de manera eficiente, sino que hay que enfocar los esfuerzos en lo que de verdad cuenta. La efectividad se ha convertido en el factor más importante del business ya que permite alinear las acciones que se realizan en la efectividad del business con las prioridades estratégicas. La eficiencia de los procesos de una empresa es buena, sin embargo, si no se orientan hacia objetivos relevantes, alcanzarlos será difícil. Cursos que involucran reunir fondos de caridad deben evaluar las causas por las cuales los donantes donan. Esta dimensión se medirá según los siguientes indicadores.

Según Covey (1989), la iniciativa se entiende como la capacidad que tienen las personas de tomar decisiones y actuar de forma voluntaria, sin que nada lo

provoque. En otras palabras, ser proactivo es prever no sólo los problemas y su solución, sino también el objetivo que queremos alcanzar. La proactividad es la capacidad para actuar con anticipación. Esto es asumir responsabilidades y tomar decisiones de manera libre y anticiparse a acontecimientos de manera razonable. Al fomentar esta actitud, las empresas desarrollan equipos más proactivos que prevén conflictos y ayudan a encontrar soluciones. La comunicación de la campaña a todo el personal atenúa el impacto de situaciones generadoras de estrés, y al mismo tiempo, apoya la productividad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Katzenbach y Smith (1993) definen el trabajo en equipo como la colaboración entre los miembros de un grupo para alcanzar objetivos comunes. En este sentido, la clave del trabajo en equipo está en compartir información que permita asumir la responsabilidad del grupo. De allí la importancia de una buena comunicación para que el resultado sea exitoso. Por lo tanto, la definición hace hincapié en que el trabajo en equipo no consiste en juntar a personas a realizar un trabajo, sino en crear un ambiente que permita maximizar el resultado grupal. La responsabilidad por los resultados y la transparencia en la información que comparten los miembros del equipo favorecen el fortalecimiento de los lazos, disminuyen los conflictos y mejoran los procesos. Las empresas incrementan la productividad, logran el compromiso de los empleados e impulsan la innovación cuando implementan esta forma de trabajo en equipo.

La eficacia, según Drucker (2006), es la combinación de la eficiencia y la efectividad. En otras palabras, el objetivo no es solo realizar las tareas correctamente, sino también asegurarse de que conduzcan a los resultados deseados. La eficacia garantiza que las organizaciones utilicen sus recursos de manera eficaz mientras alcanzan sus objetivos estratégicos.

Locke y Latham (2002) plantean que es importante que los objetivos sean claros y específicos, ya que ello hará que los esfuerzos se concentren en actividades relevantes y se aumenta la probabilidad de alcanzar dichas metas. Según citados, tener objetivos claros facilita la evaluación del progreso y mejora el rendimiento. Por ello, en cualquier tipo de organización, establecer un objetivo no se trata de establecer normas. En realidad, un objetivo sirve como un instrumento que gestiona las acciones y crea consciencia en los mismos colaboradores. Establecer objetivos claros puede ayudar a los equipos a mantenerse concentrados en lo que es más importante y

mejorar la dispersión y la coordinación. Esta rutina mejora el rendimiento individual, pero además, genera un sentido de compromiso y responsabilidad compartida, un aspecto fundamental para el crecimiento sostenible de la organización.

De acuerdo con Sonnentag y Frese (2002), el rendimiento de las personas en su trabajo se refiere al conjunto de comportamientos que, de forma sistemática, son pertinentes para los objetivos de la organización. Esta noción incluye tanto el cumplimiento como la efectividad en la realización de tareas encomendadas y es uno de los medidores por los cuales se considera exitosa la organización. Las empresas no pueden dejar de medir el desempeño de sus colaboradores. Pero eso no debe de significar que sólo deben contar lo que una persona hace. Hay que tener en consideración la calidad, el compromiso y la auténtica aportación a los resultados de la empresa. Conocimiento, se define como un proceso holístico, y permitiría a las organizaciones establecer prácticas más equitativas en reconocimiento y feedback. Como resultado, el empleado tiene la claridad necesaria para que todo lo que haga al día de hoy esté alineado a su estrategia y le ayude abordar en su crecimiento.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

2.1.1. Enfoque de investigación

Según Hernández et al. (2018) el enfoque cuantitativo es un procedimiento estructurado que consiste en la recolección de datos numéricos a través del chequeo de una hipótesis. En este estudio se utilizará el uso de estadísticas descriptivas e inferenciales para analizar los datos que serán recogidos a través de cuestionarios lo que muestra el uso de un enfoque cuantitativo. Su aplicación garantiza que los resultados sean objetivos y basados en evidencia. Además, permite descubrir asociaciones entre variables y formular conclusiones confiables que orienten la toma de decisiones en el problema estudiado.

2.1.2. Tipo de investigación

Según su finalidad del estudio, este estudio es clasificado como básico, dado que el estudio pretende profundizar en la comprensión teórica sobre la relación que existe entre estrés laboral y productividad, pero no se propone generar aplicaciones prácticas de manera inmediata. Esto es confirmado por Hernández et al. (2018) los objetivos de la investigación básica son la generación de conocimiento y el desarrollo de teorías, por lo que se centra en su construcción, validación o perfeccionamiento. En consecuencia, la elección de un estudio de tipo básico se justifica en la aspiración de hacer una aportación al cuerpo teórico existente, ofreciendo nuevos conocimientos que enriquezcan la literatura científica sobre el fenómeno estudiado.

En cuanto a su profundidad, la Investigación se clasifica como Descriptiva, su objetivo es identificar y describir las características esenciales de estrés laboral y productividad de una empresa embotelladora. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos tienen como propósito exponer cómo es que se presentan y manifiestan los fenómenos, situaciones y contextos, así como las propiedades y cualidades de los elementos que se estudian. El que la investigación sea clasificada como descriptiva permite dar una visión

amplia y detallada de la realidad organizacional que se estudia. Esta metodología hace posible reconocer patrones, comportamientos y posibles áreas de mejora, siendo un punto de inicio para futuras investigaciones que busquen relaciones causales o proponer intervenciones.

2.2. Diseño de investigación

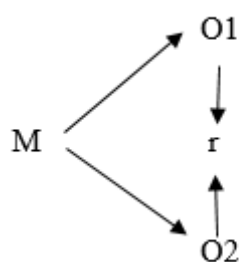
El diseño de este estudio es no experimental, ya que no se llevó a cabo una manipulación intencionada de las variables. Se centra en la observación del fenómeno en su entorno natural, y es de tipo transversal, puesto que los datos se recopilan en un solo momento. Su objetivo principal es describir las variables en ese instante específico (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, este diseño permite obtener una imagen fiel de la realidad en un punto en el tiempo, dando información sobre el estado actual de las variables sin manipularlas. Esta metodología es especialmente útil para las investigaciones que buscan comprender el fenómeno en su ambiente natural antes de realizar estudios experimentales o longitudinales que profundicen en las relaciones de causalidad.

Además, es correlacional descriptivo. De acuerdo con Hernández et al. (2014) el fin de los estudios correlacionales es identificar y comprender la relación que se da entre dos o más variables, en donde se emplean herramientas y cálculos estadísticos que permiten identificar la intensidad y el sentido de la relación. También, como tiene un tipo descriptivo, busca describir todas estas características y propiedades del estrés laboral y la productividad. Esta mezcla de métodos no solo permite establecer si existen relaciones entre las variables estudiadas, sino también describir la forma en que se manifiestan en el contexto organizacional. La estrategia metodológica actual ofrece información valiosa para que futuras investigaciones analicen posibles relaciones de causa y efecto y diseñen programas de intervención para reducir el impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores.

El estudio fue de corte transversal, en razón que los datos se recolectarán en un solo tiempo específico, lo que permitirá obtener una representación exacta del estado de las variables en el actual momento. Según Hernández et al. (2014), el estudio de corte transversal es aquel en el que se recaba información en un

momento o lapso de tiempo relativamente corto. Esto implica que se pueden analizar las variables sin tomar en cuenta la influencia que pudiera tener el tiempo. Por lo tanto, un diseño de corte transversal es una manera exacta y en tiempo real de representar el fenómeno que se está estudiando, capturándolo tal y como se encuentra en el momento en que se están recolectando los datos. Esta estrategia metodológica es útil para establecer un diagnóstico inicial que sirva para comparaciones en estudios futuros o para medir cambios en el tiempo después de una intervención.

Por lo tanto, la investigación es de tipo correlacional, ya que se busca conocer la relación entre el estrés organizacional y productividad de una empresa embotelladora. Siguiendo a Carrasco (2023), se entiende por estudios correlacionales aquellos cuyo objetivo es explorar y medir el grado de relacionamiento de diferentes fenómenos del mundo real, en orden a estudiar hasta qué punto se afectan mutuamente o no. La adopción de este alcance permite no solo determinar la existencia de una relación entre las variables estudiadas, sino también generar información que puede fundamentar propuestas de mejora en la gestión organizacional. La comprensión de la intensidad y dirección de esta relación resulta fundamental para que la empresa pueda desarrollar estrategias orientadas a mitigar el impacto negativo del estrés en la productividad, así como a fomentar un entorno laboral más saludable.



M: Muestra

V1: Estrés laboral

V2: Productividad laboral

r: Relación de variables

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según lo indicado por Arias et al. (2016), la población se define como un grupo reducido y accesible de individuos que comparten características similares y que se seleccionan como muestra para alcanzar un objetivo específico en el estudio. Además, conocer la población de estudio es esencial para garantizar que los resultados sean representativos y válidos. Una definición clara de la población ayuda a evitar sesgos en la muestra y asegurar que los resultados sean representativos de la población a la que se quiere inferir y sean útiles para la toma de decisiones. En este contexto, la población estará constituida por 30 colaboradores de la empresa embotelladora Bio 75, quienes han sido identificados y seleccionados de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión a partir de la base de datos de la organización.

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores activos en la empresa embotelladora Bio 75.
- Trabajadores que desempeñan funciones operativas o de producción.
- Trabajadores con al menos 6 meses de antigüedad.
- Trabajadores disponibles para participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores en licencia o ausencia prolongada.
- Personal fuera de la cadena de producción.
- Trabajadores que no acepten participar.

Muestra

Hernández et al. (2014) explican que la muestra es una parte de la población de interés seleccionada para obtener los datos de investigación, y subrayan la importancia de definirla y delimitarla de manera precisa desde el inicio del estudio. Una buena definición de la muestra es esencial para que la información recogida sea un reflejo fiel de la población. La exactitud metodológica descrita disminuye la posibilidad de sesgos, aumenta la validez de los resultados y permite generalizar las conclusiones a la población de referencia. Debido al reducido tamaño del grupo, se optó por emplear una muestra censal para el estudio.

Muestreo

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la muestra censal implica el análisis de todos los elementos que integran una población, sin realizar una

selección específica, ya que se busca obtener información de cada miembro del grupo de interés. El uso de una muestra censal permite obtener resultados muy representativos, ya que se evitan sesgos de selección. Estrategia adecuada cuando la población es pequeña y accesible, y por lo tanto el análisis refleja fielmente la realidad del conjunto estudiado. En este caso, se decidió utilizar como muestra al total de la población de la empresa embotelladora Bio 75, conformada por 30 colaboradores seleccionados a partir de la base de datos de la empresa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Hernández et al. (2014) afirma que la encuesta se considera una técnica de investigación de tipo no experimental, utilizada principalmente con fines descriptivos y correlacionales. Incluso puede combinar ambos propósitos, permitiendo al investigador no solo detallar las características del fenómeno, sino también identificar posibles relaciones entre las variables de interés. El uso de la encuesta en esta investigación es una herramienta para recolectar información de manera estandarizada y sistemática. Esta técnica proporciona datos comparables, lo que aumenta la fiabilidad de los resultados. Además, crea las condiciones para realizar análisis estadísticos que permitan sacar conclusiones justificadas sobre la relación entre estrés laboral y productividad. En el estudio, se empleó la encuesta, ya que con dicho procedimiento se podrá saber los datos de los sujetos que se han elegido, del mismo modo se utilizará para poder establecer la vinculación que tiene el estrés y la productividad laborales, y así poder encontrar los resultados del estudio que se está realizando.

Hernández et al. (2014) indican que un cuestionario es una herramienta compuesta por una serie de preguntas diseñadas para recolectar información sobre una o varias variables específicas que se desean medir o analizar. En consecuencia, la utilización de un cuestionario asegura la homogeneidad en la recolección de datos y minimiza la probabilidad de sesgos en las respuestas. Asimismo, su carácter estructurado facilita la comparación de la información obtenida entre los participantes, lo que contribuye a incrementar la confiabilidad y validez de los resultados, estableciendo así una base sólida para el análisis estadístico. Este instrumento facilita la obtención de datos de forma estructurada

y sistemática, lo que permite su análisis y la interpretación de los resultados obtenidos. En ese sentido, en el estudio se utilizará un cuestionario constituido de 28 items.

Para la variable Estrés laboral conformado de 14 items, divididas en 3 dimensiones: Control (6 items), Exigencia de trabajo (5 items) y Apoyo Social (5 items). De acuerdo con ello se organizó un cuestionario con escala de respuestas tipo Likert de 1-5, donde 1: nunca; 2: muy pocas veces; 3: algunas veces; 4: casi siempre y 5: siempre.

Para la variable Productividad conformado de 12 items, divididas en 3 dimensiones: Eficiencia (4 items); Eficacia (4 items) y Efectividad (4 items). De acuerdo con ello se organizó un cuestionario con escala de respuestas tipo Likert de 1-5, donde 1: nunca; 2: muy pocas veces; 3: algunas veces; 4: casi siempre y 5: siempre.

En relación con la validez, Hernández et al. (2014) sostienen que la validez hace referencia al nivel en que un instrumento logra medir de manera precisa la variable para la cual fue diseñado, asegurando que los resultados obtenidos reflejen la realidad del fenómeno estudiado. La validez constituye un elemento fundamental en la investigación, dado que asegura que los resultados obtenidos sean precisos y representen con fidelidad la realidad del fenómeno analizado. En ese sentido, garantizar la validez del cuestionario utilizado en la presente investigación es esencial para que los datos recopilados reflejen con exactitud el estrés laboral y la productividad. Esta manera de abordarlo hace que las conclusiones que se obtengan del análisis tengan un soporte científico y puedan ser aplicadas para explicar el fenómeno con mayor exactitud.

Tabla 1
Validadores

Apellidos y nombres	Nº de DNI	Grado académico
Vega Polo Silvia Ana Victoria	44993552	Maestra En Administración de Negocios - MBA
Jiménez Ubillus Victor Manuel	18208490	Magister en Administración de la Educación
Castillo Echevarría Noé Rogers	40951218	Maestro en Auditoría y Gestión pública

Nota. Elaboración propia

Según Hernández et al. (2014) la confiabilidad de un instrumento se entiende como el nivel de consistencia y estabilidad que presenta al ser aplicado repetidamente sobre los mismos sujetos u objetos, generando resultados uniformes y reproducibles. Por ende, la garantía de confiabilidad del cuestionario utilizado en esta investigación es fundamental para garantizar que los resultados no sean producto del azar o de factores ajenos a la investigación. Un instrumento fiable fortalece la replicabilidad de futuras investigaciones y refuerza la validez interna de un estudio, aumentando su rigor científico. Así, un instrumento es fiable si, con el tiempo, sus medidas se observan estables. Para poder obtener dicha confiabilidad, en el presente estudio, se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un 0.901 lo que denota un alto nivel de consistencia interna en el instrumento a usar.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Se utilizó Microsoft Excel para organizar y estructurar los datos en hojas de cálculo una vez obtenidos. Posteriormente, estas hojas se importaron al software estadístico SPSS v.29, donde se realizaron los análisis adecuados para obtener estadísticas descriptivas e inferenciales que garantizaran un tratamiento exhaustivo y preciso de la información. Por lo tanto, la integración de estas herramientas informáticas garantiza una gestión sistemática y fiable de la información. El empleo de Excel permite la limpieza y organización preliminar de los datos, mientras que SPSS proporciona un análisis estadístico riguroso que sustenta la validez de las conclusiones alcanzadas. Esta metodología contribuye a la transparencia del proceso de investigación y facilita la reproducibilidad de los resultados en estudios posteriores.

La estadística descriptiva se utilizó para procesar los datos, lo que permitió resumir y sintetizar la información recopilada y dar una visión general de los datos obtenidos (Hernández et al., 2018). De esta forma, el uso de la estadística descriptiva permitió reconocer tendencias, distribuciones y patrones relevantes en los datos, lo cual es esencial para interpretarlos correctamente. Este proceso es esencial para interpretar los resultados y sentar las bases para análisis posteriores utilizando métodos inferenciales.

Por otro lado, la aplicación de estadística inferencial facilitó la generalización de los resultados y la toma de decisiones fundamentadas más allá de los datos observados, permitiendo establecer conclusiones con base en el análisis muestral (Hernández et al., 2018). Por lo tanto, el uso de la estadística inferencial extendió la capacidad de la investigación, permitiendo hacer una evaluación que va más allá de la descripción de datos y que permite estimar la probabilidad de que los resultados se repitan en la población general. Esto da una base científica fuerte para las recomendaciones y conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La presente investigación se llevó a cabo bajo estrictos principios éticos, garantizando tanto la excelencia científica como el respeto absoluto hacia los participantes. Conforme a lo señalado por Nunes et al. (2020), toda investigación debe regirse por los cuatro principios fundamentales de la bioética: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, los cuales orientan su desarrollo ético. Por lo cual, el respeto a estos principios asegura que la investigación no solo se ajuste a las normas científicas, sino que proteja la dignidad y los derechos de los participantes. Esta ética hace más creíble los resultados y genera confianza en su uso responsable en las organizaciones.

Consentimiento informado es la base de la ética de la investigación porque respeta la libertad de decisión de los participantes y su derecho a recibir información detallada sobre el estudio (Nijhawan et al., 2023). En consecuencia, el consentimiento informado en esta investigación aseguró que cada participante conociera los propósitos, procedimientos y posibles riesgos antes de dar su autorización. Esto promueve la transparencia, genera confianza entre el investigador y el participante y protege la autonomía de las personas.

El estudio sigue las normas establecidas por la Asociación Médica Mundial (2022) en la Declaración de Helsinki, que destaca la necesidad de proteger y promover la salud, el bienestar y los derechos de las personas que participan en el estudio. El seguimiento de estas normas fortalece el compromiso ético del estudio, asegurando que todo procedimiento se realice con responsabilidad y respeto hacia las personas. El apego a estas normas no solo

protege a los participantes, sino que también fortalece la credibilidad y validez de los resultados, ajustando la investigación a los estándares internacionales.

Page y Nyeboer (2023) afirman que este principio garantiza una distribución justa de los beneficios y las posibles cargas del estudio, evitando la explotación de los grupos vulnerables. Además, se garantizó la confidencialidad de los datos codificándolos y almacenándolos de forma segura, siguiendo las directrices de Yip et al. (2021) sobre cómo proteger los datos en la investigación científica. La garantía de justicia y protección de datos no solo se ajusta a la ética, sino que genera confianza en los participantes y la comunidad científica. Estas medidas contribuyen a que los resultados se consideren válidos y aplicables en futuras investigaciones o intervenciones.

III. RESULTADOS

3.1.Resultados descriptivos

Primer objetivo específico: Identificar el nivel del estrés laboral de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Tabla 2

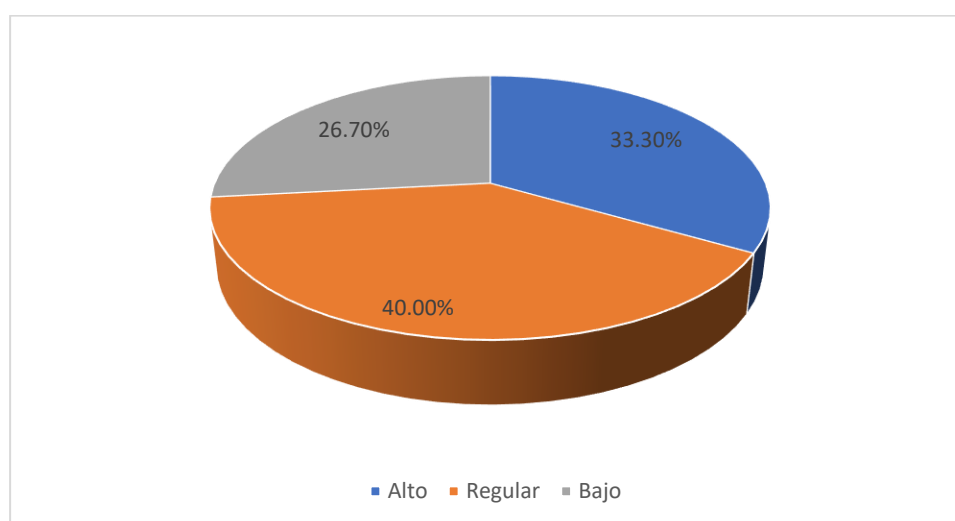
Niveles de la variable estrés laboral

Niveles	f	%
Alto	10	33.3%
Regular	12	40.0%
Bajo	8	26.7%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral

Figura 1

Niveles de la variable estrés laboral



Nota. Gráfico de los niveles de la variable estrés laboral

Descripción: En la Tabla 2 y Figura 1, se observa que un 33.3% de los trabajadores experimentan niveles altos de estrés, mientras que el 40.0% se encuentra en un nivel regular, y solo un 26.7% reporta niveles bajos de estrés. Esto indica que una proporción significativa de los empleados experimenta niveles de estrés que podrían estar afectando su desempeño laboral.

Distribución de los niveles de la dimensión exigencia del trabajo

Tabla 3

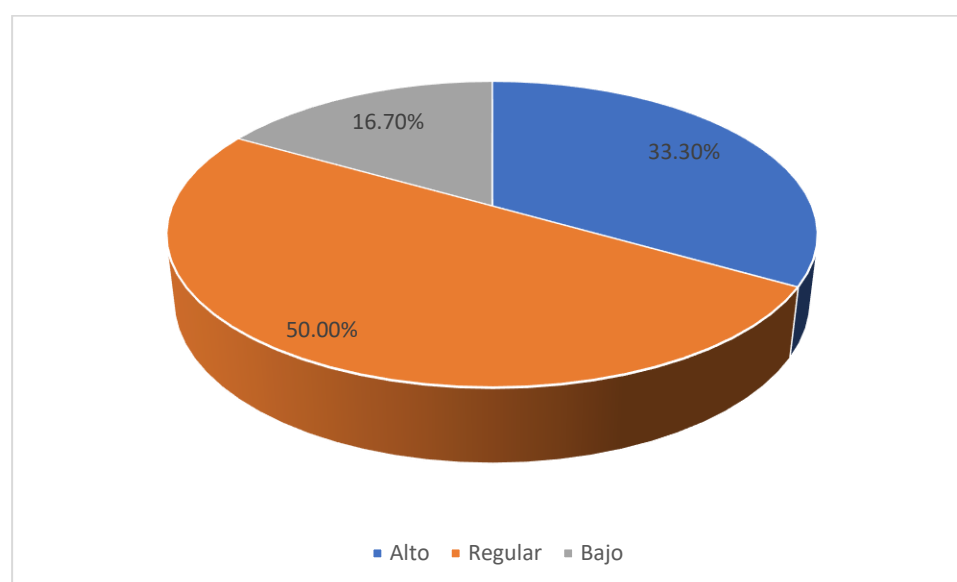
Niveles de la dimensión exigencias del trabajo

Niveles	f	%
Alto	10	33.3%
Regular	15	50.0%
Bajo	5	16.7%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la dimensión exigencias del trabajo

Figura 2

Niveles de la dimensión exigencias del trabajo



Nota. Gráfico de los niveles de la dimensión exigencias del trabajo

Descripción: Según los resultados de la Tabla 3 y Figura 2, el 50.0% de los trabajadores perciben las exigencias del trabajo como regulares, mientras que un 33.3% considera que las exigencias son altas. Solo el 16.7% las percibe como bajas. Esto sugiere que muchas de las personas en la muestra sienten presión moderada a alta en su entorno laboral, lo que podría generar un contexto favorable para el estrés y, por ende, afectar la productividad.

Distribución de los niveles de la dimensión control percibido

Tabla 4

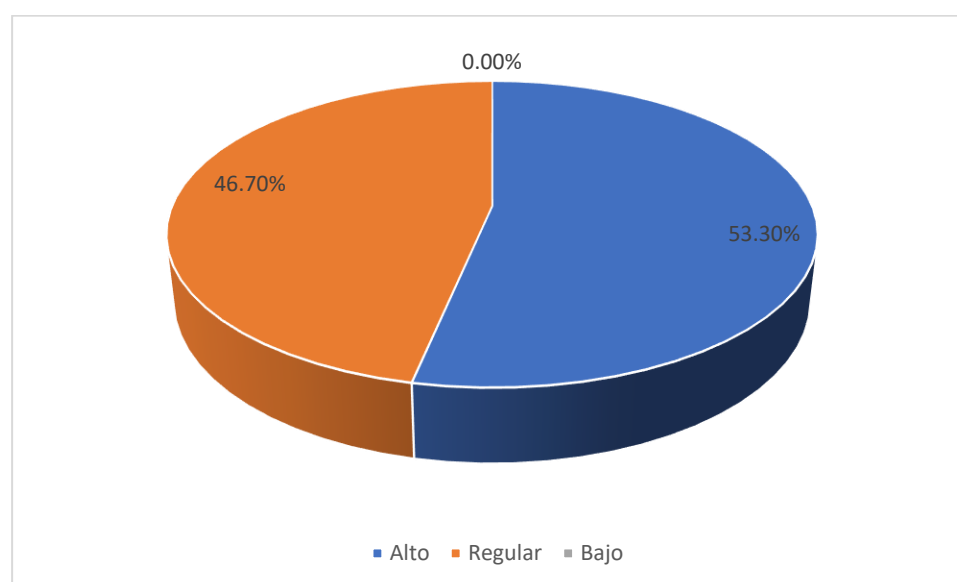
Niveles de la dimensión control percibido

Niveles	f	%
Alto	16	53.3%
Regular	14	46.7%
Bajo	0	0.0%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la dimensión control percibido

Figura 3

Niveles de la dimensión control percibido



Nota. Gráfico de los niveles de la dimensión control percibido

Descripción: Según la Tabla 4 y Figura 3, el 53.3% de los trabajadores considera que el control percibido sobre sus tareas es alto, y el 46.7% lo percibe como regular. Esto indica que la mayoría de los trabajadores tienen un control adecuado sobre sus actividades, lo cual es positivo para la productividad. Sin embargo, la percepción regular de control también podría implicar que existe una falta de autonomía total, lo que podría generar frustración en algunos empleados y limitar su rendimiento.

Distribución de los niveles de la dimensión apoyo social

Tabla 5

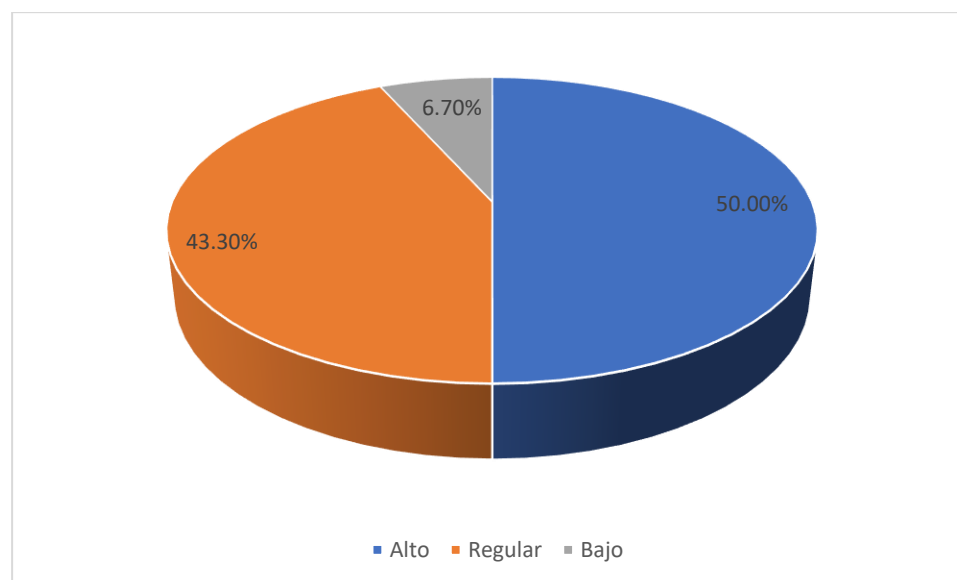
Niveles de la dimensión apoyo social

Niveles	f	%
Alto	15	50.0%
Regular	13	43.3%
Bajo	2	6.7%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la dimensión apoyo social

Figura 4

Niveles de la dimensión apoyo social



Nota. Gráfico de los niveles de la dimensión apoyo social

Descripción: En la Tabla 5 y Figura 4, se observa que el 50% de los trabajadores percibe que el apoyo social es alto, el 43.3% lo percibe como regular y solo el 6.7% considera que el apoyo es bajo. Esto sugiere que, en general, los trabajadores sienten que cuentan con apoyo suficiente de sus superiores, lo que podría mitigar el impacto negativo del estrés y promover una productividad más alta.

Segundo objetivo específico: Conocer el nivel de la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Tabla 6

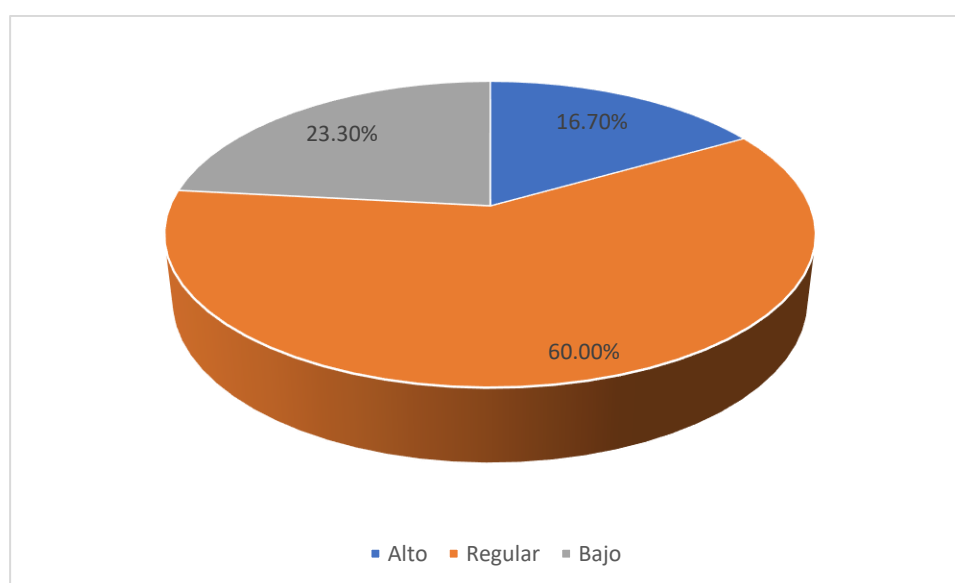
Niveles de la variable productividad

Niveles	f	%
Alto	5	16.7%
Regular	18	60.0%
Bajo	7	23.3%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la variable productividad

Figura 5

Niveles de la variable productividad



Nota. Gráfico de los niveles de la variable productividad

Descripción: En la Tabla 6 y Figura 5, se observa que el 60% de los trabajadores reportan una productividad regular, solo el 16.7% presenta una productividad alta, y el 23.3% la consideran baja. Esto sugiere que la mayoría de los empleados tienen dificultades para alcanzar niveles altos de productividad, lo que podría estar relacionado con los niveles de estrés y las exigencias laborales que enfrentan.

Distribución de los niveles de la dimensión eficiencia

Tabla 7

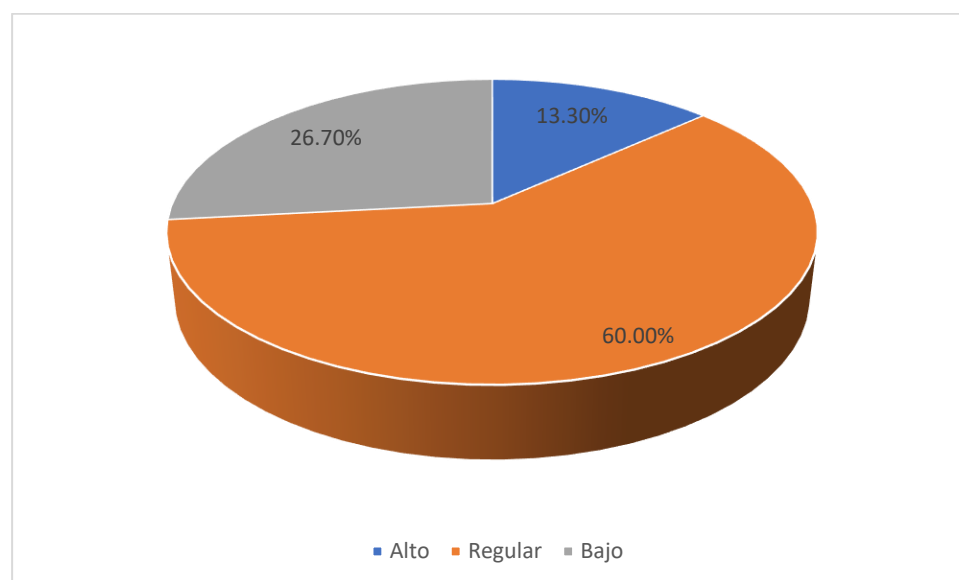
Niveles de la dimensión eficiencia

Niveles	f	%
Alto	4	13.3%
Regular	18	60.0%
Bajo	8	26.7%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la dimensión eficiencia

Figura 6

Niveles de la dimensión eficiencia



Nota. Gráfico de los niveles de la dimensión eficiencia

Descripción: En la Tabla 7 y Figura 6, un 60.0% de los trabajadores reporta una eficiencia regular, mientras que solo el 13.3% considera que su eficiencia es alta, y un 26.7% la percibe como baja. Esto refuerza la idea de que el estrés laboral está impactando negativamente la eficiencia de los empleados.

Distribución de los niveles de la dimensión eficacia

Tabla 8

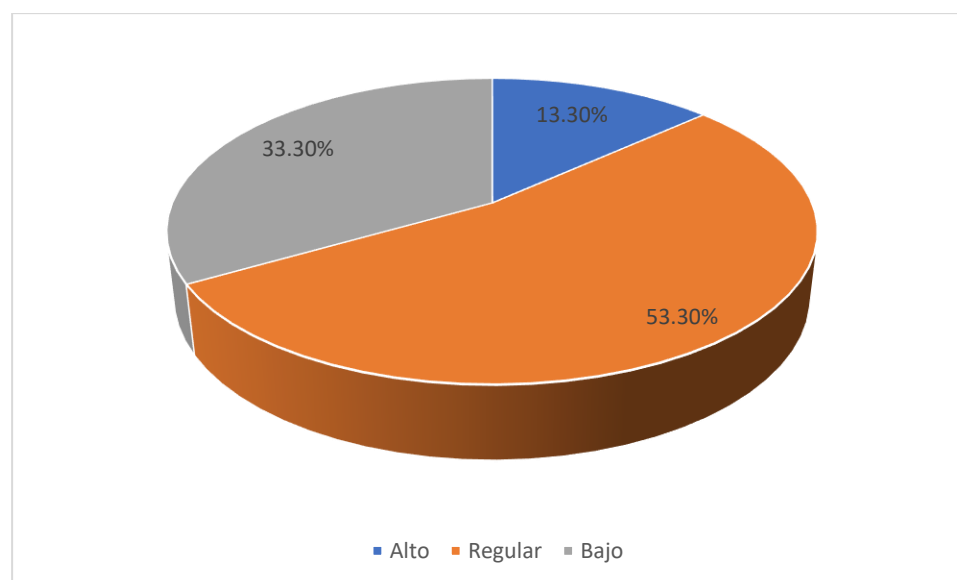
Niveles de la dimensión eficacia

Niveles	f	%
Alto	4	13.3%
Regular	16	53.3%
Bajo	10	33.3%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la dimensión eficacia

Figura 7

Niveles de la dimensión eficacia



Nota. Gráfico de los niveles de la dimensión eficacia

Descripción: La Tabla 8 y Figura 7 muestran que un 53.3% de los trabajadores consideran su eficacia como regular, mientras que un 33.3% la percibe como baja, y solo un 13.3% la ve como alta. Esto refleja que muchos trabajadores están teniendo dificultades para alcanzar los objetivos, lo que podría estar relacionado con altos niveles de estrés.

Distribución de los niveles de la dimensión efectividad

Tabla 9

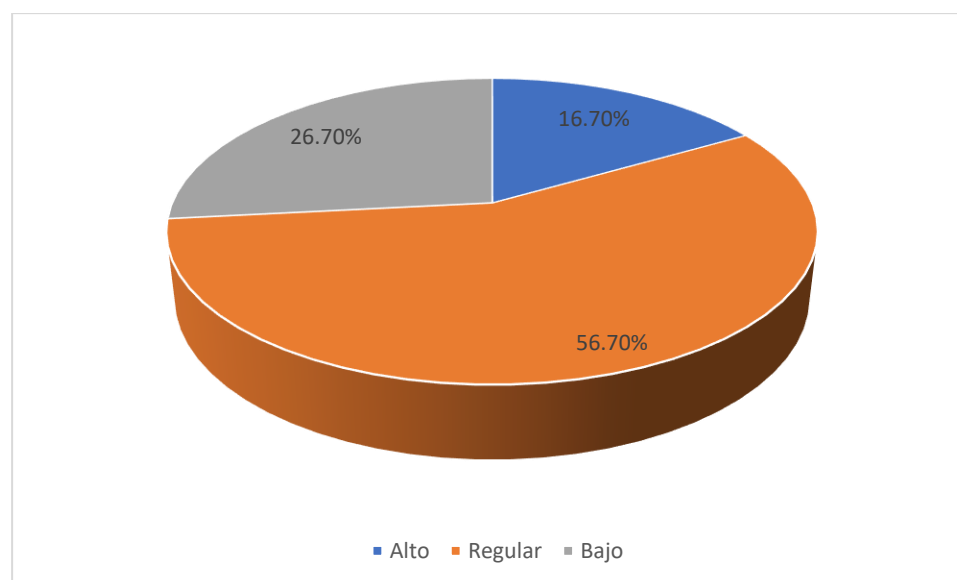
Niveles de la dimensión efectividad

Niveles	f	%
Alto	5	16.7%
Regular	17	56.7%
Bajo	8	26.7%
Total	30	100.0%

Nota. Distribución de frecuencias de la dimensión efectividad

Figura 8

Niveles de la dimensión efectividad



Nota. Gráfico de los niveles de la dimensión efectividad

Descripción: Según la Tabla 9 y Figura 8, el 56.7% de los trabajadores reporta una efectividad regular, mientras que un 26.7% la ve como baja, y solo un 16.7% considera que es alta. Esto resalta que la mayoría de los trabajadores no están alcanzando su máximo potencial en términos de efectividad, probablemente debido al estrés laboral.

3.2.Resultados inferenciales

Estadígrafo a utilizar en el análisis inferencial

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,087	30	,000	,967	30	,000
Exigencias del trabajo	,130	30	,000	,961	30	,000
Control percibido	,131	30	,000	,953	30	,000
Apoyo social	,134	30	,000	,924	30	,000
Productividad	,101	30	,000	,935	30	,000
Eficiencia	,162	30	,000	,921	30	,000
Eficacia	,203	30	,000	,928	30	,000
Efectividad	,172	30	,000	,914	30	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Descripción: En la Tabla 8 se muestran los resultados de las pruebas de normalidad aplicadas a las variables del estudio. En todos los casos los valores de significancia fueron menores a 0.05, lo que demuestra que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se eligieron pruebas no paramétricas para realizar la inferencia estadística. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables y probar las hipótesis planteadas. Cabe mencionar que, debido a la no normalidad de los datos y al tamaño pequeño de la muestra ($n = 30$), se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, la cual es más apropiada para muestras pequeñas.

Objetivo general: Determinar la relación del estrés laboral con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Hipótesis general

Hi. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Tabla 11

Correlación entre Estrés laboral y el Productividad

			Estrés laboral	Productividad
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Descripción: En la Tabla 11 se muestran los resultados de la correlación entre el estrés laboral y la productividad. El coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.805, mostrando una correlación negativa alta entre las dos variables. Esto quiere decir que, a mayor estrés laboral, menor será la productividad de los trabajadores. El valor de significancia bilateral fue de 0.000, siendo menor a 0.01. Estos resultados reafirman que la correlación es estadísticamente significativa y que, por lo tanto, el estrés laboral influye negativamente en la productividad.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Hipótesis específica 1

Hi1. Existe una relación significativa entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Ho1. No existe una relación significativa entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Tabla 12

Correlación entre Exigencias del trabajo y Productividad

			Exigencias del trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Exigencias del trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	-,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,713**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Descripción: En la Tabla 12, la correlación entre Exigencias del Trabajo y Productividad es -0.713, lo que indica una correlación negativa alta. Esto sugiere que, a medida que las exigencias del trabajo aumentan, la productividad de los trabajadores tiende a disminuir. Este hallazgo es significativo con un valor de sig. (bilateral) = 0.000, lo que confirma que la relación entre estas dos variables es estadísticamente relevante. Por lo tanto, un aumento en las exigencias laborales podría estar perjudicando la productividad.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Hipótesis específica 2

Hi1. Existe una relación significativa entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Ho1. No existe una relación significativa entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Tabla 13

Correlación entre la Control percibido y Productividad

			Cantidad de trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Control percibido	Coefficiente de correlación	1.000	-,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,740**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Descripción: Según lo dispuesto en la Tabla 13, se tiene una relación inversa y alta entre el Control Percibido y la Productividad muestra un Rho= -0,740. Esto indica que, a mayor control percibido por el ejecutivo, se da una disminución de la productividad. A medida que aumentan los niveles de control que perciben los trabajadores, empeora la productividad. Este hallazgo es significativo, con un valor de Sig. bilateral de 0.000 sugiere un vínculo entre estas dos variables que es significativo. Como consecuencia, un mayor control que percibe el trabajador parece estar asociado a menor productividad del trabajador. Esto puede denotar que, en este contexto, los trabajadores con mayor autonomía o control sobre su tarea están sufriendo de más distracciones o sobrecarga, lo cual tiene un efecto negativo en su productividad.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Hipótesis específica 1

Hi1. Existe una relación significativa entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Ho1. No existe una relación significativa entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.

Tabla 14

Correlación entre la Apoyo social y Productividad

			Apoyo social	Productividad
Rho de Spearman	Apoyo social	Coefficiente de correlación	1.000	-,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,761**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Descripción: La Tabla 14 indica que la correlación entre el apoyo social y productividad presenta un valor de $Rho = -0.761$, o correlación negativa y alta. A medida que los trabajadores sienten que cuentan con más apoyo de sus superiores, su productividad tiende a bajar. Este resultado es significativo desde el punto de vista estadístico. (bilateral) = 0.000, que confirma que existe relación entre ambas variables y que no se dan al azar. Por lo que el aumento del apoyo social puede asociarse a una disminución de la productividad. Esto podría reflejar que los trabajadores no encuentran motivación o desafío en su trabajo. También puede significar que hay sobrecarga por exceso de apoyo o supervisión.

IV. DISCUSIÓN

En esta sección se contrasta los resultados encontrados en cuanto al estrés laboral y su efecto en la productividad en la empresa embotelladora de Moche 2024, debido a que hay escasos antecedentes previos en esta clase de empresas embotelladoras, se ha optado por comparar los resultados con teorías bien establecidas. Estos marcos teóricos permitirán interpretar los resultados y establecer las relaciones entre las variables.

En relación con el objetivo general, que era determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad en la empresa embotelladora Moche 2024, los resultados obtenidos muestran una correlación negativa muy alta y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores ($Rho = -0,805$, $p = 0,000$). Este hallazgo implica que la productividad de los trabajadores disminuye a medida que aumenta el estrés en el lugar de trabajo. Este resultado concuerda con la teoría del estrés laboral de Karasek (1979), según la cual los trabajadores experimentan estrés relacionado con el trabajo cuando están sometidos a mucha presión, pero tienen poco control sobre su trabajo, lo que reduce la productividad. Esta teoría se ve respaldada por la correlación negativa encontrada en este estudio, que sugiere que los altos niveles de estrés en el lugar de trabajo están afectando la capacidad de los empleados para rendir al máximo. Al comparar estos resultados con investigaciones anteriores, como la de Trujillo (2020), quien encontró una correlación negativa y alta entre el estrés laboral y la productividad en una empresa cervecera artesanal ($Rho = -0,654$; $p = 0,000$), es evidente que los resultados son comparables. Sin embargo, la diferencia en el valor de la correlación puede explicarse por las características únicas del entorno laboral en una embotelladora. Las exigencias laborales en las embotelladoras suelen ser mayores, lo que probablemente conduce a niveles más altos de estrés y tiene un efecto más notable en la productividad. En el sector servicios, Morales y Zúñiga (2024) también informaron de una correlación negativa de $Rho = -0,70$, lo que respalda la coherencia de los resultados en diversos entornos laborales. Estos hallazgos concuerdan con el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), que sugiere que los empleados experimentan estrés cuando creen que sus esfuerzos no se ven adecuadamente recompensados. Según este modelo, el desajuste entre los esfuerzos realizados y las recompensas obtenidas (ya sean económicas, sociales o emocionales) genera una percepción de injusticia, lo que aumenta el estrés y reduce la motivación, afectando negativamente el rendimiento de los empleados.

Respecto al primer objetivo específico, que fue identificar el nivel de estrés laboral en la empresa embotelladora de Moche 2024, los resultados revelan que el 33.3% de los trabajadores reportaron estrés alto, 40.0% experimentaron estrés regular y 26.7% indicaron tener estrés bajo. Estos resultados coinciden con la Teoría del Estrés de Karasek (1979) y el Modelo de Recursos y Demandas Laborales de Demerouti et al. (2001). Karasek sugiere que el estrés aumenta cuando las demandas laborales son altas, pero los recursos disponibles para enfrentarlas son insuficientes, lo que es consistente con los resultados de este estudio, donde las presiones de producción y las exigencias físicas podrían estar contribuyendo al estrés elevado de los trabajadores. El Modelo de Recursos y Demandas Laborales también sugiere que el estrés se incrementa cuando los empleados enfrentan un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos que tienen para afrontarlas (por ejemplo, tiempo, apoyo social, control sobre las tareas). Este modelo refuerza la hipótesis de que las altas demandas de producción en la embotelladora están creando condiciones de estrés laboral, lo que limita los recursos de los empleados para afrontar dichas exigencias.

En cuanto al segundo objetivo específico, que fue identificar el nivel de productividad en los trabajadores de la empresa embotelladora de Moche 2024, los resultados muestran que 33.3% de los trabajadores presentaron productividad alta, 40.0% reportaron productividad regular y 26.7% indicaron tener productividad baja. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Ventura et al. (2024), quienes reportaron que el 43.04% de los trabajadores percibieron un nivel alto de productividad. Esto sugiere que el estrés laboral en entornos como el de la empresa embotelladora podría estar limitando la capacidad de los trabajadores para alcanzar niveles altos de rendimiento. De manera similar, Acuña y Moriano (2022) reportaron que el 59% de los trabajadores tuvieron una productividad baja o media, lo que guarda relación con el 66.7% observado en este estudio con niveles de productividad baja o regular. Estos resultados se alinean con la Teoría Psicológica de la Productividad (2011), que sugiere que factores psicológicos como la motivación y la satisfacción laboral son cruciales para la productividad. El estrés laboral interfiere con la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez afecta su rendimiento. De manera similar, Ligarza (2020) reportó una correlación negativa y alta de $Rho = -0.65$ ($p = 0.000$) entre el estrés laboral y la productividad, lo que también refuerza la idea de que el estrés laboral impacta negativamente en la productividad, independientemente del sector en el que se encuentre. Además, esta interpretación está respaldada por el Modelo de Recursos y Demandas Laborales (2001), que postula que el estrés aumenta cuando las

exigencias laborales superan los recursos disponibles para satisfacerlas, lo que reduce la productividad.

En cuanto al tercer objetivo específico, que consistía en averiguar cómo afectan las exigencias laborales a la productividad en la empresa embotelladora Moche 2024, los resultados muestran una fuerte correlación negativa entre las exigencias laborales y la productividad, con un coeficiente de correlación de $Rho = -0,713$ ($p = 0,000$). Este hallazgo concuerda con las investigaciones de Trujillo (2020) y Ligarza (2020), quienes también descubrieron correlaciones negativas entre la productividad y las exigencias laborales. Sin embargo, los resultados de Ventura et al. (2024) difieren, ya que encontraron una correlación positiva significativa entre el entorno laboral y la productividad ($Rho = 0,784$, $p = 0,001$), lo que sugiere que un entorno laboral positivo tiene un efecto en los niveles de productividad. Este contraste destaca cómo las presiones laborales prevalecen sobre el impacto de un ambiente laboral favorable en el contexto de la empresa embotelladora, donde las exigencias del trabajo afectan directamente la productividad. Karasek y Theorell (1990) afirman que las exigencias del trabajo abarcan aspectos como los requerimientos físicos, mentales y emocionales inherentes a las tareas laborales, incluyendo la cantidad de trabajo, la presión por cumplir plazos y la dificultad de las actividades. Este tipo de trabajo intenso, sin un balance adecuado con autonomía o respaldo social, aumenta el estrés, lo que tiene un impacto negativo en la salud de los empleados y, en consecuencia, en su productividad.

Con respecto a nuestro cuarto objetivo específico, donde buscamos establecer la relación entre el control percibido y la productividad en la empresa embotelladora de Moche 2024, se ha llegado a los siguientes resultados: Se presenta una correlación negativa alta entre el control percibido y la productividad sobre la base de los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Spearman, que resultó en un $Rho = -0.740$, $p = 0.000$. Esto se traduce en que, a mayor control percibido de los trabajadores, menor será la productividad. Este resultado sugiere que se está generando una sobrecarga de trabajo ya que el control de las tareas puede generar estrés en un ambiente de altas exigencias sobre todo en un embotellador. Al comparar estos hallazgos con aquellos de Trujillo (2020) y Ligarza (2020), cuya correlación negativa fue similar, esto se ratifica en el hecho de que un alto control puede ser contraproducente en espacios laborales altamente exigentes. Este hallazgo está alineado con la Teoría del Estrés de Karasek (1979), que sugiere que el estrés aumenta cuando los empleados enfrentan altas demandas y tienen poco control sobre sus tareas, lo que impacta negativamente en su productividad.

Referente al quinto objetivo específico establecido entre el apoyo social y la productividad de la embotelladora de Moche 2024, de acuerdo a la tabla anterior se muestra que hay una correlación negativa alta entre apoyo social y productividad ($Rho = -0.761$ y $p = 0.000$). Este resultado coincide con lo indicado en los estudios realizados por Trujillo, que el 2020, y por Ligarza, el 2020, donde se logran ver correlaciones negativas en su estudio entre el apoyo jerárquico y la productividad. Esto conlleva a la que se diga que un exceso de supervisión genera estrés y reduce la productividad. Sin embargo, en contraste, Acuña y Moriano (2022) hallaron un coeficiente $Rho = 0.85$ ($p = 0.000$) entre el apoyo social y la productividad, lo cual evidencia cómo el apoyo puede tener efectos diferentes en función del contexto laboral. El hecho de que, en algunos casos, el que la gente te dé apoyo te estrese y ese estrés te impida ser productivo se apoya en los argumentos de Karasek y Theorell (1990): el control y el apoyo social son factores que reducen el estrés y mejoran la productividad.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados mostraron que hay una correlación negativa muy alta y significativa entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores ($Rho = -0.805$ $p = 0.000$). Es decir, mientras más estrés laboral hay, menos se incrementa la productividad. Según un estudio el estrés laboral ocurre principalmente cuando los empleados tienen demandas laborales elevadas y poco control sobre sus tareas, lo que impacta en la productividad negativa. De este modo, se apoya la Teoría del Estrés de Karasek (1979). La teoría se refuerza con la correlación negativa que se encontró. Las altas presiones que se ejercen en los trabajos afectan la capacidad para rendir.
2. Una gran parte de los empleados siente mucho estrés, siendo en este caso un 33,3 % el que reporta un estrés alto y un 40,0 % un estrés regular. La Teoría del Estrés de Karasek y el Modelo de Recursos y Demandas Laborales de Demerouti et al. (2001) argumentan que el estrés crece cuando las demandas son altas pero los recursos son pocos. Estas reflexiones se encuentran en los resultados en el trabajo. En este sentido, las exigencias de producción y las exigencias físicas son, probablemente, los elementos determinantes del alto estrés de los trabajadores.
3. En relación con la productividad, se observó que una parte significativa de los empleados no alcanza niveles óptimos de rendimiento, con el 60% reportando niveles de productividad baja o regular. Hallazgos que se alinean con la Teoría Psicológica de la Productividad (2011), la cual garantiza que la motivación y la satisfacción en el trabajo llevan a una gran productividad. El estrés en el trabajo causa que las personas no se sientan motivados ni comprometidos.
4. La relación negativa entre las exigencias del trabajo y la productividad. Se encontró $Rho: -0.713$, $p: 0.000$. es decir, las presiones del trabajo a través de altas exigencias físicas y mentales disminuirá la productividad. Esto se corresponde con lo que evidencia Karasek y Theorell (1990) quien señala que el alto nivel de exigencia en el trabajo, en presencia de escaso respaldo social, y con poca autonomía potencia el estrés laboral y reduce la productividad.
5. Según los resultados, también se identificó una correlación negativa significativa entre el control percibido de las tareas y la productividad ($Rho = -0.740$, $p = 0.000$). Este hallazgo sugiere que ejercitar control sobre este tipo de tareas puede ocasionar una

sensación de sobrecarga, en un entorno con altas exigencias como el de la embotelladora y eso afecta la productividad. Activo el stress de Karasek. Esto se refiere a la importancia de un equilibrio apropiado entre las exigencias del trabajo y el control.

6. Se observó una correlación negativa entre el apoyo jerárquico percibido y la productividad ($Rho = -0,761$, $p = 0,000$), lo que significa que un mayor apoyo social podría causar más estrés y reducir la productividad. Este hallazgo es consistente con los estudios de Trujillo (2020) y Ligarza (2020), que también encontraron correlaciones negativas entre el apoyo jerárquico y la productividad, lo que sugiere que el exceso de supervisión puede afectar el rendimiento laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar políticas y programas que promuevan la reducción del estrés laboral, como sesiones de relajación, pausas activas, y talleres de gestión del estrés. Además, es crucial que se optimicen las condiciones laborales para que los empleados puedan manejar mejor las demandas del trabajo, promoviendo un equilibrio adecuado entre las exigencias laborales y el control sobre sus tareas.
2. Dado que una proporción significativa de los empleados experimenta niveles elevados de estrés, es recomendable que la empresa establezca medidas de apoyo, como un sistema de consultas psicológicas o asesoramiento sobre bienestar emocional. Además, sería valioso establecer una política de rotación de tareas para aliviar la carga de trabajo de los empleados que enfrentan altos niveles de estrés y proporcionar un ambiente de trabajo más flexible.
3. Se recomienda que la empresa implemente un programa de motivación y reconocimiento para los empleados con el fin de aumentar su compromiso y desempeño. Fomentar una cultura organizacional que valore la productividad con premios y reconocimientos no solo impulsará la moral, sino que también aliviará la tensión relacionada con las presiones del trabajo.
4. Se recomienda una revisión de las cargas laborales de los empleados, ajustando las exigencias físicas y mentales según las capacidades de cada trabajador. El establecimiento de límites claros en las metas de producción y el ofrecimiento de un apoyo adecuado en las tareas podría mejorar significativamente los niveles de productividad.
5. Se sugiere que los supervisores y gerentes fomenten una mayor autonomía en los empleados en el desempeño de sus tareas. Esto permitirá reducir la sensación de sobrecarga y brindará a los empleados la oportunidad de tomar decisiones, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento.
6. Aunque el apoyo social es generalmente beneficioso, es importante que el apoyo jerárquico no sea excesivo, ya que una supervisión constante puede generar estrés adicional. Se recomienda que los supervisores adopten un enfoque de liderazgo basado en la confianza y la delegación, proporcionando a los empleados la flexibilidad necesaria para desempeñar su trabajo sin sentirse constantemente vigilados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, B., y Moriano, A. (2022). *El estrés laboral y su impacto en la productividad de los trabajadores de Blue Pacific Oils, Chancay, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13018>
- Agudelo, B. y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 122-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Bazan, B. y Guillen, B. (2023). *El estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la Contrata Minera Cristobal EIRL Retamas-2022* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/34391>
- Borja, H. (2023). *Clima laboral y su influencia en el Desempeño laboral de las microempresas comercializadoras de jeans del barrio El Tambo cantón Pelileo* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/39486>
- Bullemore, J. (2021). Autoeficacia, estrés y productividad comercial: el caso de los ejecutivos de ventas industriales latinoamericanos. *Newman Business Review*, 7(1), 61–80. <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/NBR/article/view/229>
- Cabezas, G (2023). *El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
- Campó, S. (2024). *Según encuesta de Ipsos, 58% de los peruanos no puede ir a trabajar cuando siente estrés: ¿cómo cuidar la salud mental en el trabajo?* Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2024/02/26/segun-encuesta-de-ipsos-58-de-los-peruanos-no-puede-ir-a-trabajar-cuando-siente-estres-como-cuidar-la-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Carrión, I. y Berasategui, I. (2010). *Guía para la elaboración de proyecto*. Instituto Vasco de Cualificaciones y formación profesional. https://www.pluralismoyconvivencia.es/upload/19/71/guia_elaboracion_proyectos_c.pdf
- Castro, C. y Toapanta, N. (2023). *El estrés laboral y su incidencia en la productividad de la cooperativa de ahorro y crédito Ambato LTDA. En las agencias de la provincia de Cotopaxi* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11152>

- Chaguay, I. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78610>
- Chávez, L. (2023). *El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta*. *Forbes Perú*. <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
- Chávez, S. y Quispe, A. (2023). Síndrome de Burnout en las Relaciones humanas de docentes, Trujillo, 2021. *YACHAQ*, 6(2), 55–68. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.2>
- Chulca, A. (2021). *Análisis del estrés laboral del personal en la Empresa de Explotación Minera EXPLOKEN MINERA SA usando la escala de estrés laboral de la OIT-OMS* [Tesis de Pregrado, Escuela Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/21772>
- Collier, D. A., & Evans, J. R. (2012). *Operations Management: Goods, Services, and Value Chains* (8th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Conce, F. y Crisostomo, S. (2022). *Estrés laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección regional agraria de Huancavelica-2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/5520>
- Condori, L., Huanca, J., Morales, J., & Aguilar, S. (2021). *Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas*. *Polo del conocimiento*, 6(1), 1240-1257.
- Cortés, P., Bedolla, M., y Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 2(7), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
- Cuestas, K. y Espinoza, W. (2022). *Incidencia del Síndrome de Burnout en la productividad laboral de la empresa GROUP A&F SAC Trujillo–2022* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93634/Cuestas_BKK-Espinoza_VWM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cunyas, R. y Ñaupari, M. (2022). *Estrés Laboral y Productividad en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4202>

- Dedios, L. (2024). *Estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/35491>
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Drucker, P. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. HarperBusiness.
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Enriquez, G. y Miranda, M. (2021). *Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88288>
- Escalante, R. y Druet, N. (2008). *Competencias laborales*. Instituto Tecnológico de Mérida. https://www.academia.edu/10512956/Competencias_laborales
- Gallup (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*. Gallup Press.
- Gonzales, J. & Huamanchumo, J. (2021). *Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81566>
- González, M. (2007). *Manejo del estrés*. España: Innovación y Cualificación, S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/Manejo_del_estr%C3%A9s/IWxbtjdHwZwC?hl=es&gbpv=0
- Guevara, A. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral en la empresa T-Solucion SAC. Trujillo 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132434>
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. Mc Graw Hill Education. https://www.academia.edu/85396777/Calidad_y_productividad_Humberto_Guti%C3%A9rrez_Pulido_
- Hackman, J. & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

- Harvard Business Review (2016). *Guías HBR: Controla el estrés en el trabajo*. Editorial Reverte. https://www.revertemanagement.com/wp-content/uploads/2020/12/paginasmuestra_controlaelestres.pdf
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. P. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill Interamericana. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0035.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Jacobs, F., & Chase, R. (2010). *Operations and Supply Chain Management* (13th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Krajewski, L. & Ritzman, L. (2002). *Operations Management: Strategy and Analysis* (6th ed.). Prentice Hall.
- Kroenke, D. (2003). *Procesamiento de Bases de Datos: Fundamentos, Diseño e Implementación* (Octava Edición ed.). Naucalpan de Juárez. <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca/digital/ark:/25654/75#?c=0&m=0&s=0&cv=0>
- Krugman, P. (1994). *The Age of Diminished Expectations: U.S. Economic Policy in the 1990s* (3rd ed.). MIT Press.
- Lema, N., y Reinoso, M. (2023). Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 109-122. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/716>
- Ligarda, K. (2020). *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores en una empresa distribuidora de alimentos* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.12842/>
- Linch, E. y Cabrejo, J. (2021). Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(4), 243-250. Recuperado a partir de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

- Marquina, P. (2023). *El estrés laboral y su impacto en el sueño*. Centrum PUCP.
<https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/blog/estres-laboral-impacto-sueno/>
- McCord, M. (2022). *Bienestar en el lugar de trabajo: El estrés aumentó desde el inicio del COVID-19*. World Economic Forum.
<https://es.weforum.org/agenda/2022/07/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-el-estres-aumenta-desde-el-inicio-de-covid-19/>
- Mena, Y. (2022). *Estrés laboral según género en colaboradores de una empresa supermayorista de Trujillo* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32112>
- Meza, T. y Portales, R. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104484>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Human Resource Management*. Irwin.
- Miranda, G. & Arias, M. (2024). *El estrés laboral y la productividad de los trabajadores del BBVA, Lima, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14580>
- Montero, G. (2021). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias de la ciudad Esmeraldas, año 2020* [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.puce.edu.ec/items/db36aeb0-99c3-49f4-b09a-32a006a0a9a0>
- Morales, M. y Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183-192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897416>
- Morales, A., & Zuñiga, H. (2024). Factores asociados con el estrés laboral y la productividad de los empleados de la distribuidora de alimentos “PIEDRA” del Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019. *Journal Business Science*, 5(1), 34-52.
- Nijhawan, L., Shah, B., & Mathur, D. (2023). Informed consent: Issues and challenges. *Journal of Advanced Pharmaceutical Technology & Research*, 14(1), 56-63.
- Nunes, R., Duarte, I., Santos, C., & Rego, G. (2020). Education for values and bioethics. *Sustainability*, 12(1), 375. <https://doi.org/10.3390/su12010375>
- Page, M., & Nyeboer, S. (2023). Equity in health research reporting: *Guidelines for authors*. *The Lancet*, 401(10375), 459-461.

- Paita, J. (2022). *Estrés laboral y productividad de los operarios de una empresa manufacturera del sector plástico, Lima 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103487>
- Patlán, J. (2023). *Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*. México: UNAM, Facultad de Psicología.
https://www.google.com.pe/books/edition/Estr%C3%A9s_laboral_Fundamentos_te%C3%B3ricos_me/d7nSEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Paucar, J. (2022). *Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/34785>
- Peralta, G., Torres, G. & Gomez, E. *Estrés laboral y productividad en una empresa de transporte (Lima-Perú), 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/3769>
- Pino, S. (2021). *Estrés laboral y productividad en los trabajadores de una empresa de limpieza y mantenimiento del distrito de Santiago de Surco, Lima, Perú, 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://hdl.handle.net/11537/28214>
- Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Free Press.
- Portocarrero, V. (2024). *Estrés laboral y desempeño del personal en la empresa textil Sydney en Lima, 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/14035>
- Quiroz, E. (2022). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022*.
- Quispe, S. y Valdivia, P. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de servicios médicos de Trujillo–2022* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109123>
- Render, B., & Heizer, J. (2004). *Principles of Operations Management* (5th ed.). Prentice Hall.
- Rojas, J. y Arteaga, M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, CA. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1-16.
<https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a04>
- Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. J., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182.
<https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>

- Trujillo, Y. (2020). *Estrés Laboral y su Relación con la Productividad de los Trabajadores de las Empresas Cerveceras Artesanales de la Provincia de Oxapampa, Pasco-2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup].
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-43. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial El Manual Moderno. <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Psicologia-del-trabajo-y-productividad.-Jesus-Felipe-Uribe-Prado.pdf>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. España: Prensas de la Universidad de Zaragoza. https://www.google.com.pe/books/edition/El_estr%C3%A9s_laboral/AvKRDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- World Medical Association. (2022). *World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects*. JAMA, 327(20), 1947–1948. <https://doi.org/10.1001/jama.2022.1947>
- Yip, C., Han, N., & Sng, B. (2021). Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia*, 65(1), 9-16.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Instrucciones:

El siguiente cuestionario está diseñado para medir el estrés laboral de los participantes. La aplicación es anónima y los datos recogidos serán un punto de partida para la investigación. Para responder, marque con una (X) la respuesta que usted crea que sea la correcta en cada pregunta.

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

Nº	Items	1	2	3	4	5
1	Se realiza una supervisión constante de las actividades realizadas en la entidad.					
2	El jefe inmediato promueve colaboradores que piensen de manera independiente.					
3	El jefe inmediato solicita ideas a sus colaboradores para generar planes de acción.					
4	El jefe brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de sus colaboradores.					
5	El jefe inmediato promueve en sus colaboradores el desarrollo de habilidades.					
6	Mi trabajo requiere hacer mis actividades muy rápido.					
7	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.					
8	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.					
9	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás					
10	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla después					
11	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.					
12	Existe disposición de mis compañeros para trabajar en equipo cuando es necesario					
13	Existe comprensión mutua entre compañeros cuando se presenta algún problema y requiere apoyo.					
14	Mis compañeros de trabajo facilitan la realización de mis actividades laborales.					
15	El jefe se preocupa por el bienestar de sus colaboradores.					
16	El jefe promueve un trato cordial con todos los miembros de la entidad.					
17	En el gobierno regional se utiliza adecuadamente los recursos del estado para el logro óptimo de los objetivos de la institución.					
18	En personal del gobierno regional aplican destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones					
19	En la entidad se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal.					

20	La entidad proporciona recurso (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas.					
21	El personal de la entidad entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida					
22	El gobierno regional tiene objetivos traducidos en metas concretas.					
23	El gobierno regional resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución.					
24	La entidad evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal.					
25	La entidad evalúa el volumen de trabajo y el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo.					
26	El gobierno regional cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas.					
27	El personal de la entidad busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones.					
28	El personal de la entidad actúa de acuerdo con estándares técnicos y/o profesionales.					

Enlace de cuestionario elaborado en Google Forms:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdg9yEAmqaPpbvoGdwhGjbhX4C9ALA1yQEALcz33TnTMS21fA/viewform>

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para evaluar el nivel de estrés laboral y productividad.
Autor y año:	Original: Derliz Rebeca Chuco Ayala (2019)
	Adaptación: Valeria Estefanía Mendoza Nieves
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de percepción del estrés laboral y productividad.
Usuarios:	30 colaboradores de la empresa embotelladora Bio 75.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Virtual, a través de un formulario en Google Forms.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	La validación del instrumento de evaluación fue realizada por tres expertos, que tienen el grado de maestría o doctor, que se indica a continuación: Mg. Castillo Echeverría Noé Mg. Vega Polo Silvia Ana Victoria Mg. Victor Manuel Jiménez Ubillus
Confiabilidad: (Presentar resultados estadísticos)	Se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.901

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Estrés Laboral	El estrés laboral se conceptualiza como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que surgen cuando las demandas del entorno laboral exceden las capacidades y recursos del trabajador para afrontarlas, generando un desajuste que puede afectar su salud y desempeño (Robbins & Judge, 2016).	La variable se medirá con las dimensiones de control, exigencia de trabajo y apoyo social, mediante un cuestionario que consta de 16 ítems con escala Likert.	Control	Autonomía	1,2,3	Cuestionario	Ordinal
				Desarrollo de habilidades	4,5,6		
			Exigencia de trabajo	Cantidad de trabajo	7,8,9		
				Tiempo de ejecución	10,11		
			Apoyo Social	Apoyo jerárquico	12,13,14		
				Compañerismo	15,16		
Productividad	La productividad implica no solo hacer las cosas de manera eficiente, sino también asegurarse de que se están haciendo las cosas correctas. Este enfoque combina la eficiencia operativa con la eficacia estratégica, garantizando que los esfuerzos de la organización estén alineados con sus objetivos fundamentales (Drucker, 2006).	La variable se medirá con las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad, mediante un cuestionario que consta de 12 ítems con escala Likert	Eficiencia	Empeño en el trabajo	17,18	Cuestionario	Ordinal
				Respeto	19		
				Optimización de recursos	20		
			Eficacia	Iniciativa	21,22		
				Trabajo en equipo	23,24		
			Efectividad	Mayor alcance	25,26		
				Alcance de objetivos	27		
				Rendimiento	28		

 **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

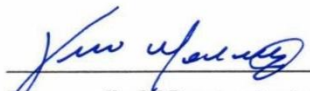
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Yo, Julio Montalban Melly, identificado con DNI 4108022, en mi calidad de Gerente General de la empresa/institución ZNT INVERSIONES, con RUC N° 206064125 ubicada en la ciudad de Trujillo, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al Sr.(ta) Valeria Estefania Mendoza Nieves, identificado (a) con DNI N° 71323942, bachiller (es) del programa de estudios de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada El Estrés Laboral y su relación con la Productividad de una empresa embotelladora, Hache - 2024 para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

() Ficha RUC


Firma y sello del Representante Legal
DNI:

**JULIO MONTALBAN MELLY
GERENTE GENERAL
ZNT INVERSIONES S.A.C.**

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.


Firma del Bachiller
DNI: 71323942

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
informes@uct.edu.pe www.uct.edu.pe

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador/es:

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

"El estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2025"

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores en una empresa embotelladora ubicada en Moche, 2025. Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario relacionado con su experiencia de estrés laboral y su productividad en el trabajo. La duración de esta actividad será de aproximadamente 15-20 minutos y se realizará una única vez. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a identificar los factores que generan estrés en el entorno laboral y cómo afectan la productividad, lo que podría llevar a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento dentro de la empresa embotelladora. Este estudio pretende proporcionar información valiosa tanto para los trabajadores como para la organización.

Su participación en este estudio no implica riesgos significativos. Sin embargo, podrían surgir incomodidades menores, relacionadas con las preguntas sobre estrés y productividad, las cuales son de carácter general y no invasivas. En caso de que se sienta incómodo(a) en cualquier momento, tiene derecho a interrumpir su participación sin ningún tipo de consecuencia.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de forma segura y únicamente los investigadores tendrán acceso a ellos. Las respuestas serán anónimas y se utilizarán exclusivamente con fines académicos.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Josa Martin Valentin Vilca

Firma:



Fecha:

08-06-2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador/es:

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

"El estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2025"

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores en una empresa embotelladora ubicada en Moche, 2025. Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario relacionado con su experiencia de estrés laboral y su productividad en el trabajo. La duración de esta actividad será de aproximadamente 15-20 minutos y se realizará una única vez. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a identificar los factores que generan estrés en el entorno laboral y cómo afectan la productividad, lo que podría llevar a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento dentro de la empresa embotelladora. Este estudio pretende proporcionar información valiosa tanto para los trabajadores como para la organización.

Su participación en este estudio no implica riesgos significativos. Sin embargo, podrían surgir incomodidades menores, relacionadas con las preguntas sobre estrés y productividad, las cuales son de carácter general y no invasivas. En caso de que se sienta incómodo(a) en cualquier momento, tiene derecho a interrumpir su participación sin ningún tipo de consecuencia.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de forma segura y únicamente los investigadores tendrán acceso a ellos. Las respuestas serán anónimas y se utilizarán exclusivamente con fines académicos.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:

Don Ruiz Lucas



Fecha:

08-06-2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador/es:

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

"El estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2025"

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores en una empresa embotelladora ubicada en Moche, 2025. Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario relacionado con su experiencia de estrés laboral y su productividad en el trabajo. La duración de esta actividad será de aproximadamente 15-20 minutos y se realizará una única vez. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a identificar los factores que generan estrés en el entorno laboral y cómo afectan la productividad, lo que podría llevar a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento dentro de la empresa embotelladora. Este estudio pretende proporcionar información valiosa tanto para los trabajadores como para la organización.

Su participación en este estudio no implica riesgos significativos. Sin embargo, podrían surgir incomodidades menores, relacionadas con las preguntas sobre estrés y productividad, las cuales son de carácter general y no invasivas. En caso de que se sienta incómodo(a) en cualquier momento, tiene derecho a interrumpir su participación sin ningún tipo de consecuencia.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de forma segura y únicamente los investigadores tendrán acceso a ellos. Las respuestas serán anónimas y se utilizarán exclusivamente con fines académicos.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:

Johnny Alberto Suarez

LMT INVERSIONES SAC

Fecha:

08-06-2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador/es:

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

"El estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2025"

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores en una empresa embotelladora ubicada en Moche, 2025. Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario relacionado con su experiencia de estrés laboral y su productividad en el trabajo. La duración de esta actividad será de aproximadamente 15-20 minutos y se realizará una única vez. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a identificar los factores que generan estrés en el entorno laboral y cómo afectan la productividad, lo que podría llevar a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento dentro de la empresa embotelladora. Este estudio pretende proporcionar información valiosa tanto para los trabajadores como para la organización.

Su participación en este estudio no implica riesgos significativos. Sin embargo, podrían surgir incomodidades menores, relacionadas con las preguntas sobre estrés y productividad, las cuales son de carácter general y no invasivas. En caso de que se sienta incómodo(a) en cualquier momento, tiene derecho a interrumpir su participación sin ningún tipo de consecuencia.

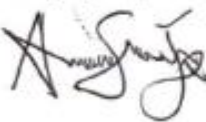
Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de forma segura y únicamente los investigadores tendrán acceso a ellos. Las respuestas serán anónimas y se utilizarán exclusivamente con fines académicos.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Jefferson Fabian Aburto Suarez

Firma: 

Fecha: 08/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador/es:

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada

"El estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2025"

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores en una empresa embotelladora ubicada en Moche, 2025. Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario relacionado con su experiencia de estrés laboral y su productividad en el trabajo. La duración de esta actividad será de aproximadamente 15-20 minutos y se realizará una única vez. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a identificar los factores que generan estrés en el entorno laboral y cómo afectan la productividad, lo que podría llevar a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento dentro de la empresa embotelladora. Este estudio pretende proporcionar información valiosa tanto para los trabajadores como para la organización.

Su participación en este estudio no implica riesgos significativos. Sin embargo, podrían surgir incomodidades menores, relacionadas con las preguntas sobre estrés y productividad, las cuales son de carácter general y no invasivas. En caso de que se sienta incómodo(a) en cualquier momento, tiene derecho a interrumpir su participación sin ningún tipo de consecuencia.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de forma segura y únicamente los investigadores tendrán acceso a ellos. Las respuestas serán anónimas y se utilizarán exclusivamente con fines académicos.

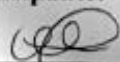
Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Renzo Apresiasiado Gallardo

Firma:



RENZO GADDY
APRECIADO GALLARDO
Ingeniero Industrial
CIP N° 273960

Fecha: 08 - 06 - 2025

Anexo 7: Validez y confiabilidad (considerar las constancias SUNEDU por cada validador)



Estimado Validador: Mg. Castillo Echeverría Noé Rogers

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA,

MOCHE 2024 diseñado por la Bachiller Mendoza Nieves Valeria Estefanía, cuyo propósito es medir la relación entre variables **ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la empresa embotelladora, Moche 2024, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA, MOCHE 2024

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés laboral	Control	✓ Autonomía	1;2;3	X	
		✓ Habilidades	4;5;6	X	
	Exigencias De Trabajo	✓ Cantidad De Trabajo	7;8;9	X	
		✓ Tiempo De Ejecución	10;11	X	
	Apoyo Social	✓ Apoyo Jerárquico	12;13;14	X	
		✓ Compañerismo	15;16	X	
Productividad	Eficiencia	✓ Empeño En El Trabajo	17;18	X	
		✓ Respeto	19	X	
	Eficacia	✓ Optimización De Recursos	20	X	
		✓ Iniciativa	21;22	X	
		✓ Trabajo En Equipo	23;24	X	
	Efectividad	✓ Mayor Alcance	25;26	X	
		✓ Alcance De Objetivos	27	X	
		✓ Rendimiento	28	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías para evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se realiza una supervisión constante de las actividades realizadas en la embotelladora.	X					
2	El jefe inmediato promueve colaboradores que piensen de manera independiente.	X					

3	El jefe inmediato solicita ideas a sus colaboradores para generar planes de acción.	X					
4	El jefe brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de sus colaboradores	X					
5	El jefe inmediato promueve a sus colaboradores el desarrollo de sus habilidades.	X					
6	Mi trabajo requiere hacer mis actividades muy rápido.	X					
7	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.	X					
8	Dispongo que suficiente tiempo para hacer mi trabajo.	X					
9	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar el trabajo de los demás	X					
10	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla después	X					
11	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.	X					
12	Existe disposición de mis compañeros para trabajar en equipo cuando es necesario.	X					
13	Existe comprensión mutua entre compañeros cuando se presenta algún problema y requiere apoyo.	X					
14	Mis compañeros de trabajo facilitan la realización de mis actividades laborales	X					
15	El jefe se preocupa por el bienestar de sus colaboradores.	X					
16	El jefe promueve un trato cordial con todos los miembros de la empresa.	X					
17	En la embotelladora Bio 75 se utiliza adecuadamente los recursos para el logro óptimo de los objetivos de la empresa	X					
18	El personal de la embotelladora aplica destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones	X					
19	En la embotelladora Bio 75 se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal	X					

22	El gobierno regional tiene objetivos traducidos en metas concretas.	X							
23	El gobierno regional resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución.	X							
24	La entidad evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal.	X							
25	La entidad evalúa el volumen de trabajo y el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo.	X							
26	El gobierno regional cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas.	X							
27	El personal de la entidad busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones.	X							
28	El personal de la entidad actúa de acuerdo con estándares técnicos y/o profesionales.	X							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Castillo Echevarría Nor Rogin
 D.N.I.: 40951213 Fecha: 17/11/2024 Firma: [Firma]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nai Rogan Castillo Echaverría, con Documento Nacional de Identidad N° 40951218, de profesión Actuaria, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como Asistente de CAS en la empresa Universidad Católica de Trujillo. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024, cuyo propósito es medir el nivel de relación entre las variables estrés laboral y productividad a los efectos de su aplicación a 30 trabajadores de la Embotelladora BIO 75. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los 11 del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres:

D.N.I.:

Firma:

Castillo Echaverría Nai Rogan

40951218



Constancia Sunedu

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	-------------	--	--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTILLO ECHEVERRIA, NOÉ ROGERS DNI 40951218	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS Fecha de diploma: 31/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2017 Fecha egreso: 15/12/2021	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
CASTILLO ECHEVERRIA, NOÉ ROGERS DNI 40951218	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 22/02/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
CASTILLO ECHEVERRIA, NOÉ ROGERS DNI 40951218	MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 23/08/24 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 29/03/2023 Fecha egreso: 17/03/2024	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: Mg. Silvia Ana Victoria Vega Polo.

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA, MOCHE - 2024 diseñado por el (la) Bachiller Mendoza Nieves Valeria Estefania, cuyo propósito es medir la relación entre variables **ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**, el cual será aplicado a (30 trabajadores) de la empresa embotelladora, Moche 2024, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA, MOCHE 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés laboral	Control	✓ Autonomía	1;2;3	X	
		✓ Habilidades	4;5;6	X	
	Exigencias De Trabajo	✓ Cantidad De Trabajo	7;8;9	X	
		✓ Tiempo De Ejecución	10;11	X	
	Apoyo Social	✓ Apoyo Jerárquico	12;13;14	X	
		✓ Compañerismo	15;16	X	
Productividad	Eficiencia	✓ Empeño En El Trabajo	17;18	X	
		✓ Respeto	19	X	
	Eficacia	✓ Optimización De Recursos	20	X	
		✓ Iniciativa	21;22	X	
		✓ Trabajo En Equipo	23;24	X	
	Efectividad	✓ Mayor Alcance	25;26	X	
		✓ Alcance De Objetivos	27	X	
		✓ Rendimiento	28	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías para evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se realiza una supervisión constante de las actividades realizadas en la embotelladora.	X					
2	El jefe inmediato promueve colaboradores que piensen de manera independiente.	X					

3	El jefe inmediato solicita ideas a sus colaboradores para generar planes de acción.	X					
4	El jefe brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de sus colaboradores	X					
5	El jefe inmediato promueve a sus colaboradores el desarrollo de sus habilidades.	X					
6	Mi trabajo requiere hacer mis actividades muy rápido.	X					
7	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.	X					
8	Dispongo que suficiente tiempo para hacer mi trabajo.	X					
9	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar el trabajo de los demás	X					
10	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla después	X					
11	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.	X					
12	Existe disposición de mis compañeros para trabajar en equipo cuando es necesario.	X					
13	Existe comprensión mutua entre compañeros cuando se presenta algún problema y requiere apoyo.	X					
14	Mis compañeros de trabajo facilitan la realización de mis actividades laborales	X					
15	El jefe se preocupa por el bienestar de sus colaboradores.	X					
16	El jefe promueve un trato cordial con todos los miembros de la empresa.	X					
17	En la embotelladora Bio 75 se utiliza adecuadamente los recursos para el logro óptimo de los objetivos de la empresa	X					
18	El personal de la embotelladora aplica destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones	X					
19	En la embotelladora Bio 75 se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal	X					

20	La Embotelladora proporciona recurso (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas.	X						
21	El personal de la embotelladora entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida	X						
22	La embotelladora tiene objetivos traducidos en metas concretas	X						
23	La empresa resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la embotelladora.	X						
24	La empresa embotelladora evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal	X						
25	La embotelladora evalúa el volumen de trabajo y el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo.	X						
26	La empresa embotelladora cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas	X						
27	El personal de la embotelladora busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones	X						
28	El personal de la embotelladora actúa de acuerdo con estándares técnicos y/o profesionales	X						

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Vera Polo Silvia Ana Victoria

D.N.I.: 44993552 Fecha: 15-11-2024

Firma: Vera Polo

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Silvia Ana Victoria Vega Polo, con Documento Nacional de Identidad N° 44993552, de profesión Administradora grado académico Magister con código de colegiatura 08673, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la empresa Universidad Católica de Trujillo. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre Estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche - 2024 cuyo propósito es medir la relación entre las variables estrés laboral y productividad, a los efectos de su aplicación a 30 trabajadores de la Embotelladora BIO 75.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

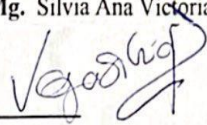
Apreciación total: (12) puntos

No aporta: ()

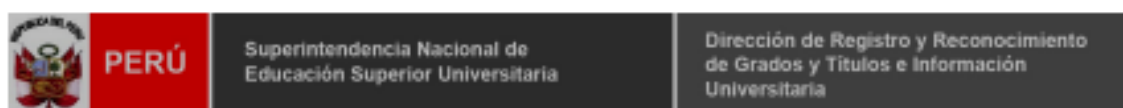
Moche, a los 15 del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Mg. Silvia Ana Victoria Vega Polo.

D.N.I.: 44993552

Firma: 

Constancia Sunedu:



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VEGA POLO, SILVIA ANA VICTORIA DNI 44993552	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 14/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VEGA POLO, SILVIA ANA VICTORIA DNI 44993552	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 16/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VEGA POLO, SILVIA ANA VICTORIA DNI 44993552	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/10/2016 Fecha egreso: 11/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Victor Manuel Jimenez Ubillus

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA, MOCHE - 2024 diseñado por el (la) Bachiller Mendoza Nieves Valeria Estefanía cuyo propósito es medir la relación entre variables **ESTRÉS LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**, el cual será aplicado a (A 30 trabajadores) de la empresa embotelladora, Moche 2024, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA, MOCHE 2024.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés laboral	Control	✓ Autonomía	1;2;3	X	
		✓ Habilidades	4;5;6	X	
	Exigencias De Trabajo	✓ Cantidad De Trabajo	7;8;9	X	
		✓ Tiempo De Ejecución	10;11	X	
	Apoyo Social	✓ Apoyo Jerárquico	12;13;14	X	
		✓ Compañerismo	15;16	X	
Productividad	Eficiencia	✓ Empeño En El Trabajo	17;18	X	
		✓ Respeto	19	X	
	Eficacia	✓ Optimización De Recursos	20	X	
		✓ Iniciativa	21;22	X	
		✓ Trabajo En Equipo	23;24	X	
	Efectividad	✓ Mayor Alcance	25;26	X	
		✓ Alcance De Objetivos	27	X	
		✓ Rendimiento	28	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías para evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se realiza una supervisión constante de las actividades realizadas en la embotelladora.	X					
2	El jefe inmediato promueve colaboradores que piensen de manera independiente.	X					
3	El jefe inmediato solicita ideas a sus colaboradores para generar planes de acción.	X					
4	El jefe brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de sus colaboradores ✓	X					

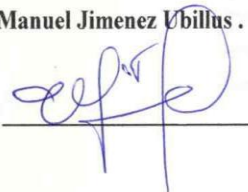
5	El jefe inmediato promueve a sus colaboradores el desarrollo de sus habilidades.	X						
6	Mi trabajo requiere hacer mis actividades muy rápido.	X						
7	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.	X						
8	Dispongo que suficiente tiempo para hacer mi trabajo.	X						
9	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar el trabajo de los demás.	X						
10	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla después.	X						
11	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.	X						
12	Existe disposición de mis compañeros para trabajar en equipo cuando es necesario.	X						
13	Existe comprensión mutua entre compañeros cuando se presenta algún problema y requiere apoyo.	X						
14	Mis compañeros de trabajo facilitan la realización de mis actividades laborales.	X						
15	El jefe se preocupa por el bienestar de sus colaboradores.	X						
16	El jefe promueve un trato cordial con todos los miembros de la empresa.	X						
17	En la embotelladora Bio 75 se utiliza adecuadamente los recursos para el logro óptimo de los objetivos de la empresa.	X						
18	El personal de la embotelladora aplica destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones.		X					
19	En la embotelladora Bio 75 se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal.	X						
20	La Embotelladora proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas.	X						
21	El personal de la embotelladora entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida.		X					

22	La embotelladora tiene objetivos traducidos en metas concretas	X					
23	La empresa resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la embotelladora.	X					
24	La empresa embotelladora evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal	X					
25	La embotelladora evalúa el volumen de trabajo y el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo.	X					
26	La empresa embotelladora cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas	X					
27	El personal de la embotelladora busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones	X					
28	El personal de la embotelladora actúa de acuerdo con estándares técnicos y/o profesionales	X					

Evaluated by: (Last Names and Names) Mg. Victor Manuel Jimenez Vbillus .

D.N.I.: 18208490 Fecha: 18/11/2024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Víctor Manuel Jiménez Ubillus, con Documento Nacional de Identidad N.º 18208490 de profesión administradora, grado académico. Magister con código de colegiatura 1214, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la empresa Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario sobre **Estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche - 2024** cuyo propósito es medir la relación entre las variables estrés laboral y productividad, a los efectos de su aplicación a 30 trabajadores de la Embotelladora BIO 75.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12	-	-	No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12 (doce)				

Apreciación total: (12) puntos

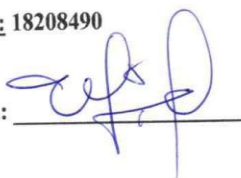
No aporta: ()

Trujillo, a los 18 del mes de noviembre del 2024

Apellidos y Nombres: Mg. Víctor Manuel Jiménez Ubillus.

D.N.I.: 18208490

Firma:



Constancia Sunedu:

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	-------------	---	--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
JIMENEZ UBILLUS, VICTOR MANUEL DNI 18208490	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricular: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
JIMENEZ UBILLUS, VICTOR MANUEL DNI 18208490	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA Fecha de diploma: 09/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
JIMENEZ UBILLUS, VICTOR MANUEL DNI 18208490	TITULO DE ECONOMISTA Fecha de diploma: 17/12/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
JIMENEZ UBILLUS, VICTOR MANUEL DNI 18208490	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 18/05/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matricular: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
JIMENEZ UBILLUS, VICTOR MANUEL DNI 18208490	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/12/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricular: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
JIMENEZ UBILLUS, VICTOR MANUEL DNI 18208490	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 26/10/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricular: 20/03/2017 Fecha egreso: 16/12/2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU

Confiabilidad del cuestionario para evaluar el nivel de estrés laboral y productividad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	28

Anexo 8: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
El estrés laboral y su relación con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024	Problema: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora de Moche, 2024? Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el control y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024? PE2: ¿Cuál es la relación entre la exigencia del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024?, PE3: ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024?	Hipótesis: Hi: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Hipótesis específicas: HE1: Existe una relación significativa entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. HE2: Existe una relación significativa entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. HE3: Existe una relación significativa entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.	Objetivo general: Determinar la relación del estrés laboral con la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. Objetivos específicos: OE1: Identificar el nivel del estrés laboral de una empresa embotelladora, Moche 2024. OE2: Conocer el nivel de la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. OE3: Determinar la relación entre las exigencias del trabajo y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. OE4: Establecer la relación entre el control percibido y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024. OE5: Identificar la relación entre el apoyo social y la productividad de una empresa embotelladora, Moche 2024.	Variable 1: Estrés laboral Variable 2: Productividad	D1. Exigencias del trabajo D2. Control percibido D3. Apoyo social D1. Eficiencia D2. Eficacia D3. Efectividad	Tipo: Básico Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental Población y Población 30 colaboradores de la empresa embotelladora Bio 75. Muestra: Censal Técnicas e instrumentos de recolección de datos: 1 cuestionario Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial



Danae Sofia GLENER ARMAS

MENDOZA NIEVES, VALERIA ESTEFANÍA

REPORTE 6

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::3117:517951666

Fecha de entrega

24 oct 2025, 23:16 GMT-5

Fecha de descarga

24 oct 2025, 23:23 GMT-5

Nombre del archivo

MENDOZA NIEVES, VALERIA ESTEFANÍA.docx

Tamaño del archivo

10.7 MB

107 páginas

21.345 palabras

120.240 caracteres



18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	hdl.handle.net	3%
2	Internet	repositorio.uct.edu.pe	3%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-07-14	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-02-17	<1%
6	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-14	<1%
8	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-10	<1%
10	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-04	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-17	<1%



Danae Sofia GLENER ARMAS
MENDOZA NIEVES, VALERIA ESTEFANÍA

 REPORTE 6

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::3117:517951666

Fecha de entrega

24 oct 2025, 23:16 GMT-5

Fecha de descarga

24 oct 2025, 23:24 GMT-5

Nombre del archivo

MENDOZA NIEVES, VALERIA ESTEFANÍA.docx

Tamaño del archivo

10.7 MB

107 páginas

21.345 palabras

120.240 caracteres



*% detectado como IA

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

Precaución: Se necesita revisión.

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

Aviso legal

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

Preguntas frecuentes

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

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

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

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

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

¿Qué significa 'texto calificado'?

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

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

