

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“EL ESTRÉS LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN
LOS TRABAJADORES DE LA CONTRATA
MINERA CRISTOBAL E.I.R.L. RETAMAS-2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Blanca Aleli Bazan Alfaro

Belsy Gaby Guillen Honorio

Asesor:

Mg. Edward Alonso Rojas Ganoza

<https://orcid.org/0000-0001-9816-2072>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Henry Elder Ventura Aguilar	18074679
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	José Antonio Rodríguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	María del Carmen D'angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS FINAL BAZAN ALFARO - GUILLEN HONORIO

ORIGINALITY REPORT

17%	16%	7%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	3%
3	hdl.handle.net Internet Source	3%
4	latinjournal.org Internet Source	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorio.ucm.edu.co Internet Source	1%
8	repositorio.uasb.edu.ec Internet Source	1%
9	core.ac.uk Internet Source	1%

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación a nuestros padres, hermanos y abuelos quienes siempre estuvieron apoyándonos, guiándonos y dándonos ánimos para seguir adelante enfrentando cada obstáculo que se presentó, gracias por sus oraciones y su apoyo se los quiero mucho, llevamos en nuestros corazones y en mi mente cada esfuerzo que hicieron para llegar a ser profesionales. Finalmente, a los docentes, a la universidad y a todas esas personas que de una u otra manera aportaron en nuestro crecimiento.

Bazán Alfaro, Blanca Aleli

Guillen Honorio, Belsy Gaby

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios por darnos salud, fortaleza, valentía y guiar nuestros caminos a lo largo de nuestra carrera.

Segundo lugar, agradecemos a nuestra familia en especial padres y hermanos por brindarnos su apoyo incondicional en todo momento, por inculcarnos una vida llena de valores, por ser esa inspiración de lucha para seguir adelante.

Por último, agradecemos a los docentes por sus consejos y orientación que nos brindaron en el camino de nuestra carrera, ya que siempre estuvieron prestos a responder las consultas y contribuir a nuestro crecimiento profesional.

Bazán Alfaro, Blanca Aleli

Guillen Honorio, Belsy Gaby

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	30
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
DISCUSIONES	44
CONCLUSIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	25
Tabla 2	28
Tabla 3	30
Tabla 4	31
Tabla 5	32
Tabla 6	33
Tabla 7	34
Tabla 8	35
Tabla 9	36
Tabla 10	37
Tabla 11	38
Tabla 12	39
Tabla 13	39
Tabla 14	40
Tabla 15	41
Tabla 16	42

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 VARIABLE ESTRÉS LABORAL.....	30
FIGURA 2 DIMENSIÓN CARGA DE TRABAJO.....	31
FIGURA 3 DIMENSIÓN AUTOEXIGENCIA.....	32
FIGURA 4 DIMENSIÓN CLIMA LABORAL.....	33
FIGURA 5 VARIABLE PRODUCTIVIDAD.....	34
FIGURA 6 DIMENSIÓN FACTORES EMOCIONALES.....	35
FIGURA 7 DIMENSIÓN EFICIENCIA.....	36
FIGURA 8 DIMENSIONES EFICACIA.....	37

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas,2022. El tipo de investigación es Descriptivo-Explicativo y es probabilístico, se consideró a una muestra poblacional aleatoriamente de 113 trabajadores de la contrata Minera E.I.R.L. el instrumento fue el cuestionario y la técnica la escala de Likert. Los datos fueron procesados a través de la prueba estadística SPSS v25 el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de los resultados estadísticos del coeficiente de alfa de Cronbach teniendo como resultado que, si existe una correlación positiva con un valor de 0.345 entre el estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas,2022.De los datos obtenidos se puede decir que el nivel de estrés laboral presente en los trabajadores de la contrata minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas influye en la productividad de estos debido a factores como el clima laboral, autoexigencias y carga laboral, siendo comprobada por la prueba de correlación del Rho de Spearman, señalando una correlación significativa media a baja de 0.345 a un nivel de significancia bilateral de 0.01.

PALABRAS CLAVES: estrés, productividad.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves que ataca principalmente a los trabajadores afectando de manera negativa la salud física y mental, así como para el funcionamiento de las organizaciones en las que se desempeñan es decir que el estrés laboral es una reacción ante situaciones abrumantes o exigentes, y muchas veces cambia la manera psicológica, emocional, cognitiva y conductual de nuestro actuar (Houtman, 2008).

El estrés laboral en Latinoamérica según la entidad de la OIT señala que se producen elevados costos debido a la prevalencia en aumento de colaboradores que padecen estrés en sus puestos laborales. En este sentido, en los colaboradores se afecta y se refleja en el bajo ánimo, fatiga, ansiedades, nerviosismo, pérdida de ingresos e incluso del empleo, que pueden derivar en enfermedades mentales. Así los dueños de empresas, este costo significa bajos niveles de desempeño, altas rotaciones del personal y altos gastos de personal. De acuerdo con los gobiernos, el costo implica el gasto en mayores atenciones médicas y seguridad social, accesos a servicios psiquiátricos, pagos de seguros y deflaciones sobre los ingresos nacionales (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Estudios recientes advierten que la productividad del 70% de los trabajadores peruanos se ve afectada por el estrés laboral, lo cual se traduce en menores resultados de negocio para la empresa y en un deterioro de la calidad de vida del empleado, causados por la carga laboral o por factores externos a la empresa como ansiedad, depresión, problemas de parejas y otras situaciones (Gestión, 2016).

Hoy en día, la demanda cambiante, las expectativas de los stakeholders y la importancia de impulsar la productividad y rentabilidad hacen que el manejo del talento

humano debería dirigirse con muchas más herramientas que antes para evitar el estrés y otros trastornos en los trabajadores de minería, asimismo este sector de la minería es un sector que constantemente está expuesto a los accidentes y conflictos sociales; así como a problemas internos que pueden existir dentro de la empresa a ello se suman los factores externos como el Covid-19 (Tiempo Minero, 2020).

1.1.1. Antecedentes internacionales

Thasi et al., (2020), en su investigación "El estrés laboral de los empleados afectados por Escasez de habilidades en Sudáfrica Industria minera" de la Universidad Central de Tecnología de Bloemfontein, Sudáfrica, tuvo como objetivo determinar si los aspectos ocupacionales del funcionamiento de la organización, las tareas relacionadas con el trabajo, el entorno físico de trabajo, los problemas relacionados con la carrera, los problemas sociales y la política de recursos humanos influyen en la experiencia en los colaboradores en una industria minera en Sudáfrica; es por ello que se utilizó un diseño de investigación cuantitativo, descriptivo. Se utilizó un muestreo por conveniencia, donde la muestra final estuvo conformada por 188 artesanos e ingenieros y se realizó una encuesta lo cual indicaron que experimentan estrés relacionado con el trabajo. Concluyéndose que las empresas mineras deben considerar intervenciones para reducir los gastos relacionados con el estrés laboral, asegurando así el bienestar de los ingenieros y artesanos, proponiendo que las empresas mineras coloquen mayor énfasis en las capacitaciones y asesoramientos para el manejo del estrés además de mejorar sus programas de concienciación.

Vega et al. (2021), en su estudio “Riesgos Psicosociales en Trabajadores Calificados por Enfermedad Laboral Frente a Trabajadores que esperan por Calificación” de la Corporación Universitaria Unitec en Colombia, desarrollaron un estudio que tenía como objetivo ver los factores intrínsecos y extrínsecos a nivel organizacional junto con las enfermedades laborales generan riesgos de tipo psicosocial; por ello plantea una investigación mixta, descriptiva con alcance correlacional de los riesgos psicosociales en 10 trabajadores de una empresa de servicios generales. Los resultados cuantitativos son 3 trabajadores calificados y 7 a la espera. Los trabajadores presentan diagnósticos de 40% Síndrome de túnel carpiano, 20% Manguito rotador y 10% respectivamente con Síndrome del Tendón del Tensor de la Fascia Lata, Estrés laboral, Disfonía y Lumbalgia. Los resultados cualitativos son de riesgo psicosocial medio a muy alto, concluyendo que no existen diferencias entre los riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral y trabajadores a la espera de chicha calificación, requiriendo una intervención a través de un programa de riesgos psicosociales.

Polo (2022), En su tesis titulada “El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020” de la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, asimismo el objetivo fue analizar los niveles de estrés laboral por la adopción de la modalidad de teletrabajo emergente en los colaboradores del área administrativa técnica de la Empresa minera AIC. Para llevar a cabo dicho objetivo se trabajó con la población total de la empresa que la conforman diez y ocho trabajadores del área técnica-administrativa que por la naturaleza de sus funciones y actividades pudieron adaptar el teletrabajo emergente, y para conocer los niveles de estrés que

sufrieron durante el periodo del estado de excepción en el Ecuador; para efecto se aplicó el Cuestionario para la evaluación del estrés compuesto por 31 ítems, estructurado con una escala de Likert con cuatro constructos: siempre, casi siempre, a veces y nunca; se complementó la obtención de información con entrevistas semiestructuradas con un guion de preguntas. Se obtiene como resultado que el 88.9% de los teletrabajadores presentan un nivel muy alto de estrés, por lo que se plantea un plan de acción para reducir los niveles de estrés durante el teletrabajo emergente, el mismo que se lo realiza acorde a los resultados obtenidos en el cuestionario y el análisis de contenido de las entrevistas realizadas.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Chambi (2021), en su tesis titulada “El estrés laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caraveli, Arequipa, 2020”, de la Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa. Señala que el objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laborales en colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L., fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, la población estuvo constituida por 206 colaboradores de la Empresa Minera Titan, la técnica fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Llegando a la conclusión que existe relación entre el estrés y el rendimiento laborales, aprobándose la hipótesis del investigador, en ese sentido, para el caso de la investigación se obtuvo $r: -0.641^{**}$, evidenciándose que la correlación es inversa (negativa), de nivel alta y al 99% de confianza, esto significa que a mayor nivel de estrés laboral que presenta el colaborador menor rendimiento laboral en la organización.

Camacho (2019), en su tesis titulada "La Relación del Estrés en la Motivación para el Trabajo, de los trabajadores de confianza en una Empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019", de la Universidad Privada del Norte. Señalo que el objetivo fue determinar qué relación existe entre el Estrés y la Motivación para el trabajo, de los trabajadores de confianza en una empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019, fue de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, explicativo, la técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión de que no Existe relación o asociación significativa entre el Estrés y la Motivación. La presente investigación abarca a las Organizaciones que ejecuten trabajos de Construcción en el Rubro Minero a nivel nacional en proyectos que superen los 3000 m.s.n.m.

Balvin (2018), en su tesis titulada "Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017, de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Señalo que el objetivo fue determinar si el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza. 2017, fue de enfoque cuantitativo, la investigación de tipo aplicada descriptiva y diseño descriptivo correlacional de corte transversal, estuvo conformada por una muestra de 52 trabajadores del área de perforación por Raise Boring, la técnica una encuesta y el instrumento un cuestionario. Llegando a la conclusión que el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores con un Chi Cuadrado de 62,53 a un nivel de confianza de 95%.

Guevara et al., (2017), en su tesis titulada "Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos en una Empresa Minera de Cajamarca, 2015", de la Universidad Privada del Norte. Señaló que el objetivo fue determinar la Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área recursos humanos en una empresa minera de

Cajamarca, 2015, fue de enfoque cuantitativa y de alcance descriptivo correlacional, la investigación fue no experimental de diseño transversal, la muestra está conformado por los 35 colaboradores del área de recursos humanos, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue el test (Maslach Burnout Inventory – Educater Survey MBI). Llegando a la conclusión que la influencia provoca que el desempeño laboral no esté dentro de las expectativas del empleador.

Chuchon et al., (2015), en su tesis titulada “Estrés laboral en los operarios de la Empresa Corporación Minera Castrovirreyna S.A.C. Caudalosa Grande-Huancavelica 2015”, de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Señaló que el objetivo fue describir porque se manifiesta el estrés laboral en los operarios de la empresa Corporación Minera Castrovirreyna S.A.C Caudalosa Grand, fue de enfoque mixta, de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 200 colaboradores y la muestra de 94 operarios de 20 a 50 años, la técnica fue una encuesta y el testimonio, el instrumento un cuestionario. Llegando a la conclusión que los factores organizacionales que son las altas jornadas laborales y las exigencias de productividad si generan estrés debido a que el colaborador no descansa bien ya que sus días de descanso son restringidos (7 días) y además los problemas familiares y económicos al colaborador no le permite estar bien emocionalmente.

1.1.3.Marco teórico

Definición de la variable Estrés laboral

Se define como la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. Esta situación se agrava cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (Londoño, 2019).

Causas del estrés laboral

Las causas del estrés laboral pueden ser internas y externas. Las más comunes son las relacionadas con la organización de la empresa, el diseños del trabajo y las condiciones del empleo, así como la satisfacción laboral y el desempeño, conllevando a que los colaboradores presenten estrés generando riesgos para su salud (OPS, 2019).

Efectos del estrés laboral

Efecto del estrés laboral en el individuo

El estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos, el estrés prolonga a los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado volver a trabajar (OPS, 2019).

Dimensiones de la variable estrés laboral

Dimensión: Carga de trabajo

La carga de trabajo se refiere al tiempo en el que se lleva a cabo una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas experimentadas en dichas tareas. Es un conjunto de exigencias físicas y mentales a lo que los colaboradores se ven sometidos con el fin de alcanzar las metas establecidas; Esto ocasiona que los trabajadores sufran de ansiedad, siendo irritables y disminuyendo su capacidad para ejecutar las tareas previstas (Castellón, 2017).

Dimensión: Autoexigencia

Se presenta en el campo laboral y en ocasiones en el campo emocional; es decir es una característica que se presenta en personas que se exigen a sí mismos y siempre buscan dar su máximo rendimiento sin importar si sobrepasa sus propias capacidades y límites. El único indicador fiable para saber si han conquistado dicha aceptación es la paz interior (Vilaseca, 2014).

Dimensión: Clima laboral

En el caso del clima laboral, estaremos tratando con elementos intangibles que no pueden medirse, interpretarse ni manejarse de igual modo al usado en la vertiente "tangible" de la empresa. El método más habitual para evaluar el clima laboral implica el uso de encuestas a los empleados. (Group, 2016).

Definición de la variable Productividad

La productividad es una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Asimismo, es un indicador que refleja

que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios (Naranjo, 2018).

La productividad es la relación entre la cantidad de un bien y los servicios producidos, y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, el rendimiento se utiliza para medir el rendimiento de las tiendas, las máquinas, los grupos de trabajo y los empleados. Por lo tanto, la productividad se considera el nivel más alto de análisis del comportamiento organizacional. Una empresa es eficiente si logra sus objetivos convirtiendo los recursos en artículos con el costo más bajo. Por lo tanto, la productividad requiere tanta eficiencia como eficacia. Una empresa comercial tiene éxito cuando logra objetivos de ventas o participación de mercado, pero la productividad también depende del logro exitoso de estos objetivos (Jaimes, 2018).

Para Gutierrez (2010), la productividad tiene estrecha relación con los resultados de un determinado proceso o sistema, por lo que se mide mediante la determinación del cociente entre los resultados logrados y los recursos empleados. A la vez, la productividad puede asociarse a dos componentes muy relacionados: eficiencia y eficacia. La primera nace del resultado entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la segunda es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados. Así que, la eficiencia busca optimizar los recursos, mientras que la eficacia implica alcanzar los objetivos, sin tener en detenimiento los recursos usados. Adicionalmente, por efectividad se entiende que los objetivos planteados son trascendentes y éstos se deben alcanzar.

Importancia de la productividad

La importancia de la productividad radica en que es una herramienta de análisis comparativo para gerentes y directores corporativos, tecnólogos, economistas y políticos. Por otro lado, se reconoce ampliamente que los cambios en la productividad tienen un gran impacto en muchos fenómenos socioeconómicos, como el crecimiento económico, el aumento del nivel de vida, mejorar la balanza de pagos del país, controlar la inflación e incluso la cantidad y calidad de las actividades de ocio (Espinel, 2020)

Factores influyentes en la productividad

Los factores que afectan fundamentalmente la productividad son la inversión de capital, investigación y desarrollo, tecnología, valores, actitudes sociales y política pública (Vertakova, 2020).

Según las teorías más populares, hay cuatro factores determinantes:

- Desempeño organizacional
- Ambiente
- Características de la organización
- Características del puesto
- Habilidades y actitudes del individuo.

Por último, si la organización quiere que los empleados trabajen con alta calidad y aumenten el rendimiento, es importante aprender cómo administrar los recursos para satisfacer las necesidades que cada empleado, ya que tiene un gran impacto en la creación de una empresa, incluida la seguridad, la salud y la salud. Los empleados deben estar motivados para enseñarles cómo hacer las cosas de manera óptima. Se

deben utilizar las necesidades personales para que el empleado más cercano programa todo tipo de posibilidades y, por lo tanto, el desarrollo será mucho más adecuado para promover los servicios y la motivación en el aspecto económico (Burda, 2018).

Dimensiones de la variable productividad

Dimensión: Factores motivacionales

Estos factores representan la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados (Genovese, 2001).

Dimensión: Eficiencia

Se define como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulte ineficiente (o menos eficiente) (Mokate, 1999).

La eficiencia laboral es esencial para que una empresa alcance sus objetivos y siga siendo rentable. De hecho, ese es uno de los aspectos que más nos importa a nivel de dirección. Cuando se habla de eficiencia en el trabajo, se refiere a la capacidad que tiene un equipo de trabajo para completar una tarea asignada en el menor tiempo posible y con el menor consumo de recursos (Mokate, 1999).

Dimensión: Eficacia

La eficacia es el grado con el cual las actividades previstas son realizadas y los resultados planeados son logrados. Por lo tanto, ser eficaz es cumplir con objetivos y se atiende mejorando los resultados de equipos, materiales y en general del proceso (Gutierrez, 2010).

Las organizaciones que impulsan la eficacia de los empleados están marcando una gran diferencia en la responsabilidad por el desempeño. No solo la organización puede hacer que sus empleados sean más efectivos, sino también en lo que ellos pueden hacer para que sean más eficiente. Este enfoque tiene importantes consecuencias para establecer una cultura corporativa basada en la responsabilidad personal (Gutierrez, 2010).

1.1.4. Definiciones conceptuales

- a) **Presión laboral.-** La presión no siempre aporta positivamente en las labores de tipo creativo y muchas veces puede incrementar la experimentación de ansiedad, especialmente cuando los desafíos revisten mayor complejidad (Rodríguez, 2013).
- b) **Reconocimiento laboral.** - Es el reconocimiento laboral es tratado generalmente como una forma de recompensa. En general, podríamos pensar en la existencia de dos tipos básicos de recompensas que la organización puede utilizar para motivar a las personas y generar un buen desempeño (Aguado et al., 2013).
- c) **Elogios laborales.-** Los elogios laborales se utilizan como elemento motivador, aumenta un 54% el rendimiento de la gente y se reduce a la mitad el absentismo laboral (Azkue, 2012).
- d) **Calidad de apoyo social.-** El concepto de calidad hace referencia al cumplimiento de las expectativas de las partes interesadas, en relación con el apoyo social; sería el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los beneficiarios del apoyo social (Fachado et al., 2013).
- e) **Ansiedad.-** Combinación de distintas manifestaciones físicas y mentales que no son atribuibles a peligros reales, sino que se manifiestan ya sea en forma de crisis

o bien como un estado persistente y difuso, pudiendo llegar al pánico; no obstante, pueden estar presentes otras características neuróticas tales como síntomas obsesivos o histéricos que no dominan el cuadro clínico (Sierra et al., 2003).

- f) **Carga laboral.** - La carga laboral o carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Es la cantidad de actividades (conjunto de tareas), que puede ser asignada a una parte o elemento de la cadena productiva, sin que entorpezca el desarrollo de las operaciones (UGT, 2020).
- g) **Desempeño laboral.** – El desempeño laboral es el conjunto de acciones y conductas realizadas para permitir alcanzar los objetivos profesionales o laborales trazados de un trabajador para con la compañía; además, estas acciones generar eficiencia en las actividades o procesos de una organización, permitiendo llevar al éxito organizacional y generar valor para esta (Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J., 2020).
- h) **Autoexigencia.** – La autoexigencia es la acción de una persona a nunca darse por rendido en las metas o actividades propuestas, ya que al no cumplirlas estaría aceptando que tiene límites como todos los demás, y por eso es que se sobre esfuerza en conseguir sus objetivos (Torres, P., 2019)
- i) **Psicosocial.** – Una conducta psicosocial es aquella que hace referencia a como una persona interactúa con su entorno; asimismo, los problemas psicosociales son muchas veces provocados por altos niveles de estrés, lo cual conlleva a afectar a la persona en el ámbito cognitivo, conductual y afectivo, ocasionando

enfermedades somáticas o psíquicas y crisis con su entorno más cercano (Torres, P., 2019).

- j) Stakeholder.** – Los Stakeholder son un grupo de personas de interés que están relacionados con una empresa u organización, y que, además, las decisiones estratégicas de la organización los puede afectar de manera directa o indirecta (Moya, E., & Moya, J., 2018).

1.2. Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022??

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la carga laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022??

¿Qué relación existe entre la Auto - exigencia y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022??

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022??

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de la carga laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Determinar la relación de la Auto - exigencia y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Determinar la relación del clima laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La relación del estrés laboral es determinante para la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa de la carga laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Existe relación significativa entre la Auto - exigencia y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La investigación será Descriptivo-Explicativo porque va a describir cada una de las variables analizar y determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la productividad en los trabajadores. El estudio descriptivo explicativo pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta de las variables especificando características, propiedades y perfiles de personas que han sido sometidos a análisis (Hernández et al., 2018).

Población

La población estadística es el número de personas o grupos de personas que exhiben o pueden tener una característica en estudio. En este estudio en particular, la población es finita porque es una comunidad con ciertos valores que la conforman para un propósito particular. (Otzenet at al, 2017).

Para la presente investigación estará compuesta por la población especificada en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población de colaboradores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. – Retamas.

Descripción	Valor	Porcentaje
Masculino	80	50%
Femenino	80	50%
Total	160	100%

Nota. Elaboración propia.

Muestra

Está definida como el subgrupo de la población establecida. Para la determinación de esta se realizó la fórmula estadística denominada fórmula Murray creada por Spiegel y Stephens en el año 2009 (Hernández et al., 2018).

N= Población = 160

Z = Nivel de confianza = 1.95

p= Probabilidad de éxito = 0.5

q= Probabilidad de fracaso = 0.5

e= Error máximo permitido = 0.05

$$n = \frac{z^2 N (pq)}{e^2 (N - 1) + z^2 (pq)}$$

$$n = \frac{1.95^2 * 160 (0.5 * 0.5)}{0.05^2 (160 - 1) + 1.95^2 (0.5 * 0.5)} = 113$$

El tamaño de la muestra está conformado por 113 trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas.

Criterios de inclusión:

Trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. de Retamas, sin distinción de tiempo de servicio, tipo de contrato, cargo y género

Criterios de exclusión:

Trabajadores de contratas mineras que no son de Retamas.

Trabajadores de contratas mineras de otras empresas.

Muestreo:

El tipo de muestra será probabilístico pues se escogerá un grupo de personas de forma aleatoria, este tipo de muestra expresa la relación entre ambas variables y todos los individuos de la población deben contar con la misma oportunidad de ser seleccionados (Hernández et al., 2018).

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**Técnica:**

Hernández et al., (2018) describe que una encuesta es una serie de preguntas diseñadas para evaluar una o más variables. El método de la encuesta es ampliamente utilizado en la investigación porque permite una rápida recopilación y procesamiento de datos.

La técnica que se va a utilizar es la encuesta la cual nos va a permitir recoger y analizar la información aplicando la escala de Likert.

Instrumento:

La herramienta del cuestionario se describe como una herramienta exploratoria que consiste en una serie de preguntas u otras indicaciones para evaluar variables con el fin de recopilar datos de población (Hernández et al., 2018)

El instrumento será el cuestionario que permitirá recoger de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

Validez:

Según Hernández et al., (2018), la validez se refiere al nivel en que el instrumento mide realmente la variable deseada, la validación del cuestionario se realizó a través de la evaluación

de tres expertos en la materia, cuyos datos se pueden observar en la tabla #; los cuales se les proporcionarán dos cuestionarios de este estudio, que serán examinados por cada experto y determinarán la validez y adecuación de un cuestionario en particular para la muestra del censo seleccionada.

Tabla 2

Especialistas que han validado el instrumento de la investigación.

Nº	Nombres y apellidos	Grado académico
Especialista 1:	Azabache Aguilera Maria del Carmen	Magister
Especialista 2:	Carlos Alberto Pastor Casas	Doctor
Especialista 2:	Arturo Francisco Camacho Gayoso	Magister

Nota. Elaboración propia.

Confiabilidad:

Para establecer la fiabilidad de los instrumentos utilizados, se prueban antes de su uso. Sin embargo, para que una medición sea confiable, debe ser aplicada repetidamente al mismo grupo por diferentes investigadores (Hernández et al., 2018).

Para lo cual, en esta investigación se realizó la confiabilidad mediante el análisis de los resultados estadísticos del coeficiente de alfa de Cronbach.

Procedimientos:

Para la recolección de información del presente proyecto de los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. de Retamas se iniciará solicitando autorización a la gerencia de la empresa, así como también, de los jefes de turno encargados de la minera Cristóbal E.I.R.L.

Luego de ello se obtendrá mediante los criterios de inclusión y exclusión a nuestra población y muestra de trabajadores para realizar nuestro proyecto. Seguidamente aplicaremos los cuestionarios con escala de Likert, en los cuales se han asignado para evaluar las dimensiones de: carga de trabajo (P₁, P₂, P₃), autoexigencia (P₄, P₅, P₆), clima laboral (P₇, P₈, P₉), productividad (P₁₀, P₁₁, P₁₂), eficiencia (P₁₃, P₁₄), eficacia (P₁₅, P₁₆), a los 113 trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. de Retamas, sin distinción de tiempo de servicio, tipo de contrato, cargo y género.

Por último, recolectaremos la información obtenida de los diversos cuestionarios, con una totalidad de 113 colaboradores encuestados y 1,808 preguntas respondidas, de manera que podamos organizarlas en una base de datos, empleando gráficos y herramientas que nos permitan detallar y facilitar nuestra interpretación y obtención de resultados, mediante los softwares Microsoft Excel y SPSS v25.

Aspectos Éticos:

La presente investigación va a disponer con el permiso de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. de Retamas, así como también, el de la Universidad Privada del Norte, respetando la confidencialidad de datos y el correcto uso del formato APA para las citas. Así mismo, los resultados obtenidos de los cuestionarios serán utilizados con fines netamente académicos e investigatorios de manera ética y profesional.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. Variable 1: Estrés Laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	6	5.3	5.3	5.3
	BAJO	5	4.4	4.4	9.7
	MEDIO	102	90.3	90.3	100
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

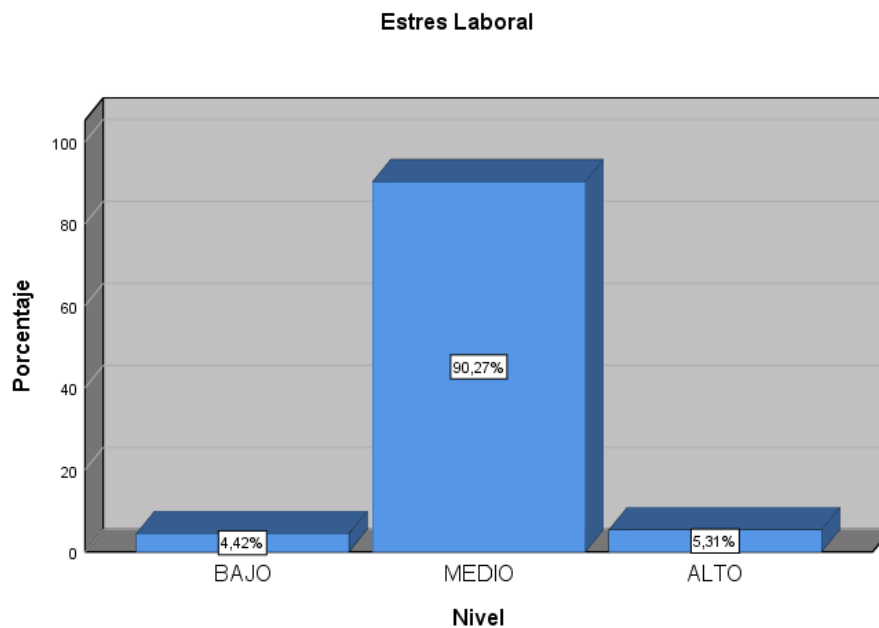


Figura 1 Variable estrés laboral

Interpretación: Los resultados muestran que el 4.42% de trabajadores encuestados indicaron presentar un nivel de estrés laboral bajo, el 90.27% indicaron tener un nivel medio y solo el 5.31% indicaron tener niveles de estrés alto, por lo que se podría decir que hay presencia de estrés laboral en casi todos los trabajadores de la minera Retamas 2022.

4.1.1.1. Dimensión 1: Carga de Trabajo

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión carga de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	48	42.5	42.5	42.5
	BAJO	15	13.3	13.3	55.8
	MEDIO	50	44.2	44.2	100
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

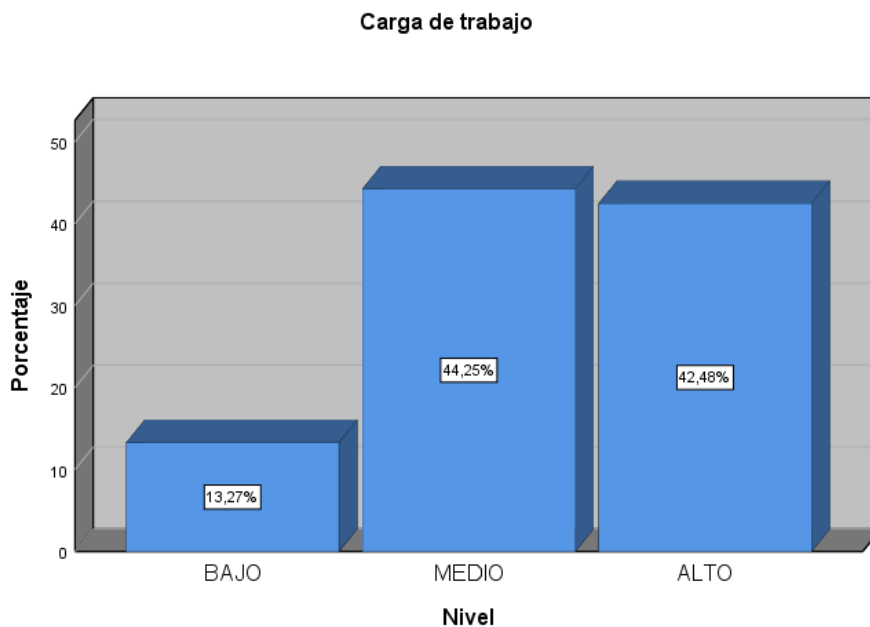


Figura 2 Dimensión carga de trabajo

Interpretación: Los resultados muestran que el 13.27% de trabajadores indicaron presenta un nivel bajo, el 44.25% indicaron tener un nivel medio de carga de trabajo, mientras que el 42.48% un nivel alto, lo que demuestra que la minera Retamas debería tomar medidas para que los niveles de carga laboral en los trabajadores disminuyan y, por ende, la productividad se mantenga o sea mejor.

4.1.1.2. Dimensión 2: Autoexigencia

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión autoexigencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	15	13.3	13.3	13.3
	BAJO	7	6.2	6.2	19.5
	MEDIO	91	80.5	80.5	100
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

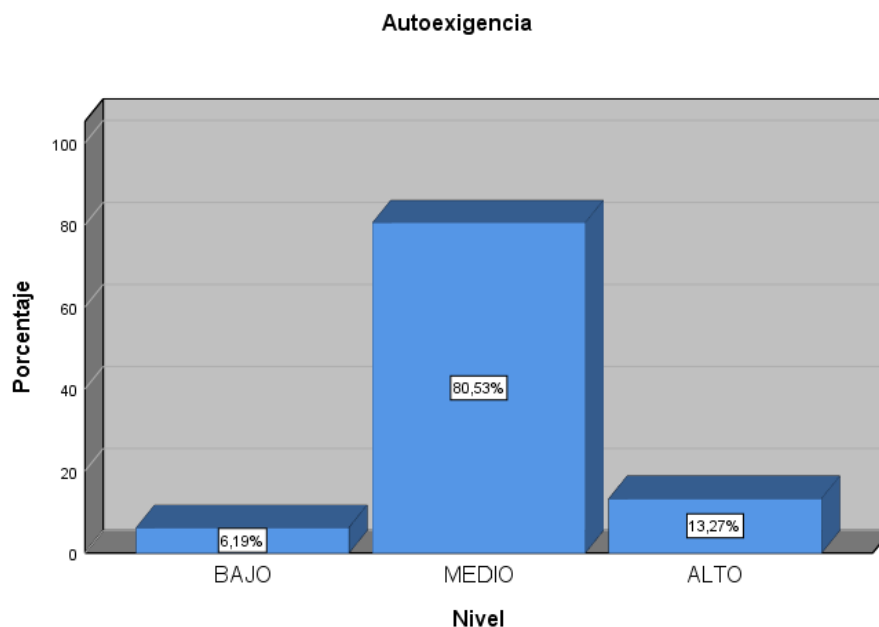


Figura 3 Dimensión autoexigencia

Interpretación: Los resultados muestran que el 6.19% de trabajadores indicaron un nivel bajo de autoexigencia, el 80.53%, un nivel medio y tan solo el 13.27% de los trabajadores presentan un buen nivel de autoexigencia, lo que nos indica que se deben mejorar los incentivos de la minera y la forma de escalar puestos, para así tener motivados a los trabajadores.

4.1.1.3. Dimensión 3: Clima laboral

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	8	7.1	7.1	7.1
	DEFICIENTE	32	28.3	28.3	35.4
	REGULAR	73	64.6	64.6	100
Total		113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

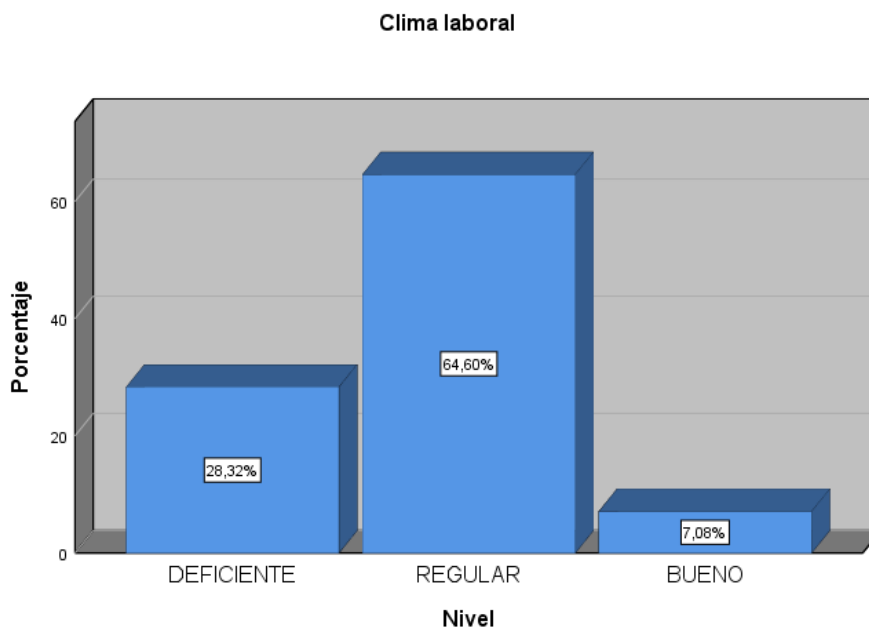


Figura 4 Dimensión clima laboral

Interpretación: Los resultados muestran que el 28.32% de trabajadores encuestados indicaron tener un nivel deficiente de clima laboral, el 64.60%, indicó un nivel regular en el clima laboral, mientras que solo el 7.08% demuestra que presenta un nivel bueno, lo que nos indica que el clima laboral que se maneja en la minera Retamas debería mejorar.

4.1.2. Variable 2: Productividad

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	12	10.6	10.6	10.6
	DEFICIENTE	3	2.7	2.7	13.3
	REGULAR	98	86.7	86.7	100
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

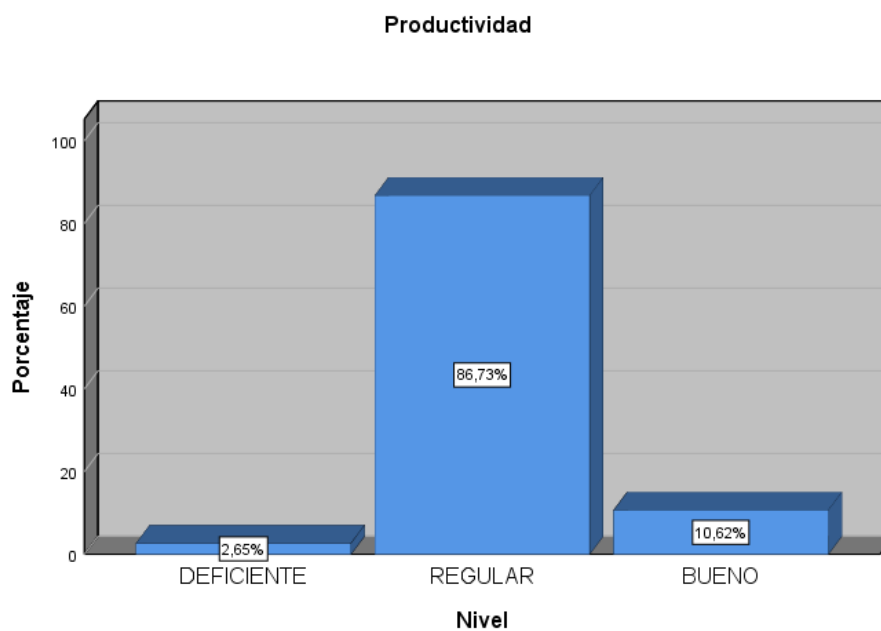


Figura 5 Variable productividad

Interpretación: Los resultados muestran que el 2.65% de trabajadores consultados presentan un nivel deficiente de productividad, el 86.73% indica un nivel regular y solo el 10.62%, un nivel bueno, por lo que, la mayoría de los trabajadores no presenta un nivel óptimo de productividad debido a los bajos niveles en el clima laboral y autoexigencia, lo cual deberían mejorar.

4.1.2.1. Dimensión 1: Factores emocionales

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión factores emocionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	9	8.0	8.0	8.0
	DEFICIENTE	13	11.5	11.5	19.5
	REGULAR	91	80.5	80.5	100
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

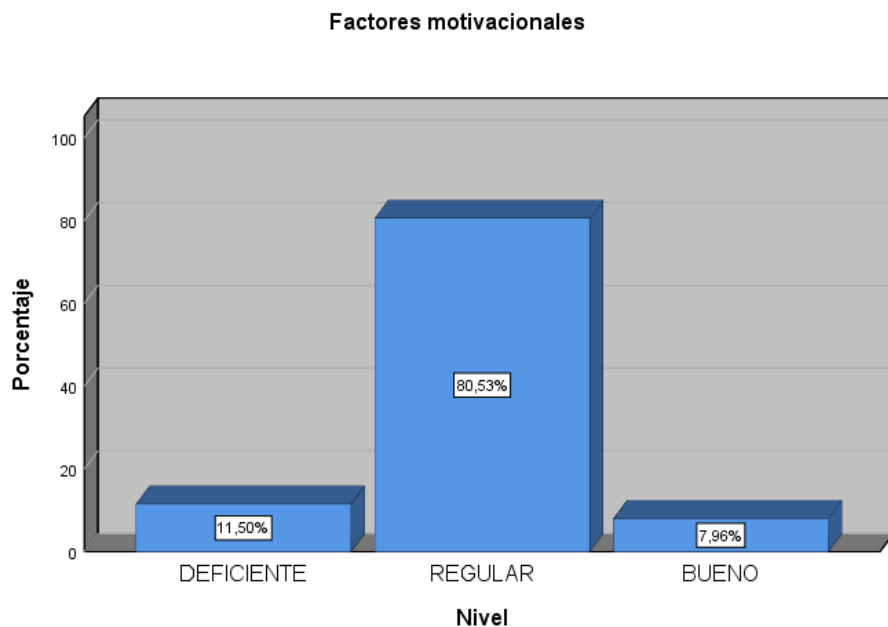


Figura 6 Dimensión factores emocionales

Interpretación: Los resultados muestran que el 11.50% de trabajadores consultados indicaron presenta un nivel deficiente en los factores motivacionales, el 80.53%, un nivel regular y el 7.96% un nivel bueno, lo que demuestra que la minería Retamas no tiene bien estructurada las incentivos y charlas laborales de motivación.

4.1.2.2. Dimensión 2: Eficiencia

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	7	6.2	6.2	6.2
	DEFICIENTE	5	4.4	4.4	10.6
	REGULAR	101	89.4	89.4	100
Total		113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

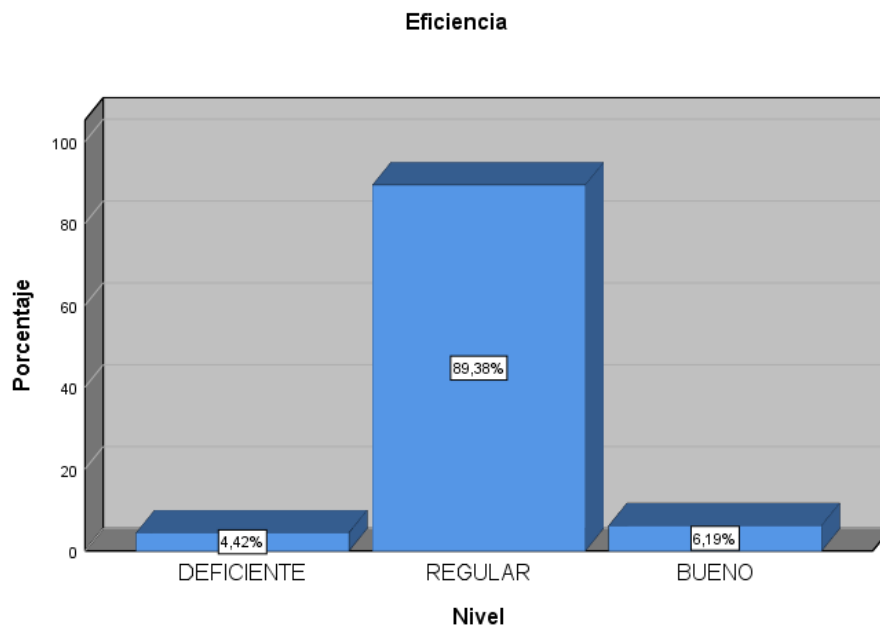


Figura 7 Dimensión eficiencia

Interpretación: Los resultados muestran que el 4.42% de trabajadores encuestados presentan un nivel deficiente de eficiencia, el 89.38% presentan un nivel regular y solo el 6.19%, presenta un nivel bueno, lo que nos indica que los trabajadores en su mayoría no están siendo eficientes en sus labores.

4.1.2.3. Dimensión 3: Eficacia

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	23	25.6	25.6	25.6
	DEFICIENTE	23	25.6	25.6	51.1
	REGULAR	44	48.9	48.9	100
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

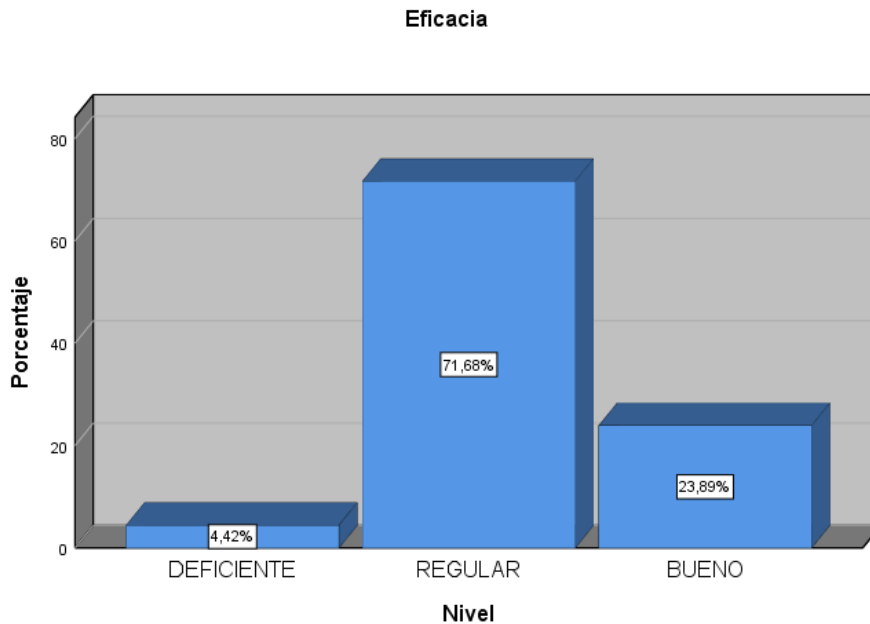


Figura 8 Dimensiones eficacia

Interpretación: Los resultados muestran que el 4.42% de trabajadores consultados indicaron presenta un nivel deficiente de eficacia, el 71.68%, un nivel regular y el 23.89%, un nivel bueno, lo que nos indica que la mayoría de los trabajadores de la minera Retamas realizan sus labores de manera correcta en el tiempo indicado.

4.1.3. Objetivo: Determinar la relación del estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Tabla 11
Tabla de Contingencia de Porcentaje entre las variables

			Productividad			Total
			BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	
Estrés Laboral	ALTO	Recuento	0	2	4	6
		% dentro de Estrés Laboral	0.0%	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de Productividad	0.0%	66.7%	4.1%	5.3%
		% del total	0.0%	1.8%	3.5%	5.3%
	BAJO	Recuento	3	0	2	5
		% dentro de Estrés Laboral	60.0%	0.0%	40.0%	100.0%
		% dentro de Productividad	25.0%	0.0%	2.0%	4.4%
		% del total	2.7%	0.0%	1.8%	4.4%
	MEDIO	Recuento	9	1	92	102
		% dentro de Estrés Laboral	8.8%	1.0%	90.2%	100.0%
		% dentro de Productividad	75.0%	33.3%	93.9%	90.3%
		% del total	8.0%	0.9%	81.4%	90.3%
Total	Recuento	12	3	98	113	
	% dentro de Estrés Laboral	10.6%	2.7%	86.7%	100.0%	
	% dentro de Productividad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	10.6%	2.7%	86.7%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

Interpretación: El 81.4% de los trabajadores encuestados indica que ambas variables presentan un nivel medio o regular, asimismo, muestra un anexo entre las variables estrés laboral y productividad.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 12

Tabla de Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Estrés Laboral	,199	113	,000	,909	113	,000
V2 Productividad	,212	113	,000	,820	113	,000

a Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

Interpretación: Ambos se visualizan en la prueba Kolmogórov-Smirnov porque la muestra es superior de 50. Tanto la variable estrés laboral como productividad no poseen una distribución normal, por lo que se concluye que para hallar la correlación se debe utilizar una prueba no paramétrica como el Rho de Spearman.

4.3. Comprobación de Hipótesis

4.3.1. Hipótesis General: La relación del estrés laboral es determinante para la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Tabla 13

Hipótesis de estrés laboral y productividad.

			V1 Estrés Laboral	V2 Productividad
Rho de Spearman	V1 Estrés Laboral	Coficiente de correlación	1.000	,345**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	113	113
	V2	Coficiente	,345**	1.000

Productividad	de		
	correlación		
	Sig.	0.000	
	(bilateral)		
	N	113	113
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			
Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS			
Vers. 25.			

Interpretación: Se puede visualizar que, existe una correlación entre estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022. Se determinó el objetivo con la prueba de correlación de Spearman, que señala que tiene una correlación positiva con un valor de 0.345.

4.3.2. Hipótesis Especifica 1: Existe relación significativa de la carga laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Tabla 14

Hipótesis de carga laboral y productividad.

		D1 Carga de trabajo	V2 Productividad
Rho de Spearman	D1 Carga de trabajo	Coefficiente de correlación 1.000	,243**
		Sig. (bilateral)	0.009
		N	113
V2 Productividad	V2 Productividad	Coefficiente de correlación ,243**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009
		N	113

**.

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

Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers. 25.

Interpretación: Se puede visualizar que, existe una correlación entre carga laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022. Se determinó el objetivo con la prueba de correlación de Spearman, que señala que tiene una correlación positiva con un valor de 0.243, con una significancia bilateral significativa de 0.01.

4.3.3. Hipótesis Especifica 2: Existe relación significativa entre la Auto - exigencia y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Tabla 15

Hipótesis de autoexigencia y productividad.

		V2 Productividad	D2 Autoexigencia	
Rho de Spearman	V2 Productividad	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,212*	
		N	113	
	D2 Autoexigencia	Coefficiente de correlación	,212*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.024	
		N	113	113

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
 Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers.
 25.

Interpretación: Se puede visualizar que, existe una correlación entre autoexigencia y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022. Se determinó el objetivo con la prueba de correlación de Spearman, que señala que tiene una correlación positiva baja con un valor de 0.212, a un nivel de significancia bilateral en el nivel 0.05.

4.3.4. Hipótesis Especifica 3: Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Tabla 16

Hipótesis de clima laboral y productividad.

		V2 Productividad	D3 Clima laboral	
Rho de Spearman	V2 Productividad	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,376**	
	N		113	
	D3 Clima laboral	Coefficiente de correlación	,376**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N		113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Fuente: Elaboración propia mediante el programa SPSS Vers.
 25.

Interpretación: Se puede visualizar que, existe una correlación entre clima laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-

2022. Se determinó el objetivo con la prueba de correlación de Spearman, que señala que tiene una correlación positiva con un valor de 0.376, a un nivel de significancia bilateral en el nivel 0.01.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIONES

Con el pasar del tiempo se ha ido identificando al estrés laboral como una enfermedad que nace de la interacción entre los factores como el clima laboral, la autoexigencia, la carga laboral, entre otros, lo cual no afecta solo al trabajador, sino también a su entorno, dicho acto se manifiesta habitualmente en una institución u organización, derivándose a un bajo desempeño y nivel de productividad. Ante ello se realizó la presente investigación sobre el estrés laboral y la relación con la productividad en los trabajadores de la contrata minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas 2022.

A partir de los resultados obtenidos se determinó con la prueba de hipótesis que se acepta la H1 y se rechaza Ho debido al haber obtenido un valor de Rho de Spearman de 0.345, por lo que se puede inferir que la relación entre las variables estrés laboral y productividad es de un nivel correlacional positivo bajo a moderado, representando que la relación del estrés laboral es determinante para la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022.

Estos resultados guardan relación en torno a lo señalado por Balvin (2018), en su estudio "Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017, de la Universidad Nacional del Centro del Perú", quien determinó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño insatisfactorio de los trabajadores en la unidad minera Cobriza, coincidiendo con nuestra investigación, debido a que según los datos calculados, el 53.9% de trabajadores presenta un nivel de estrés laboral alto y un desempeño insatisfactorio, mientras que en nuestro proyecto, el 90.27% de trabajadores presenta un nivel de estrés medio y un nivel de productividad regular a bajo en su mayoría.

Por otro lado, en la investigación de Chuchon et al. (2015) acerca de "Estrés laboral en los operarios de la Empresa Corporación Minera Castrovirreyna S.A.C. Caudalosa Grande-Huancavelica 2015", determinó que los factores organizacionales como las altas jornadas laborales y exigencias en la productividad generan estrés en los trabajadores por lo que no descansan bien y desatan problemas familiares y económicos que afectan al trabajar emocionalmente, mientras que en nuestra investigación se obtuvieron resultados semejantes donde más del 80% de los trabajadores de la minera Retamas presenta un nivel de carga laboral de medio a alto, lo que afecta directamente a su productividad ya que tan solo el 10.62% de los trabajadores presentan un nivel de productividad alto dentro de la empresa minera Retamas.

Del mismo modo, en relación a la dimensión del clima laboral dentro de la empresa minera Cristóbal E.I.R.L., se obtuvo que el 92.92% de trabajadores indican laborar dentro de un clima laboral deficiente a regular, por lo que afecta directamente a su desempeño laboral y por ende a la productividad de la empresa, mientras que Chambi (2021) en su investigación "El estrés laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caraveli, Arequipa, 2020" determinó que el nivel de rendimiento laboral presente en sus trabajadores difiere entre el estrés laboral y las variables socio laborales, donde el 36.4% de sus trabajadores indican tener estrés y el 51.9%, presenta un nivel medio de rendimiento.

CONCLUSIONES

Según la prueba de hipótesis se ha determinado que existe una relación directa entre las variables estrés laboral y productividad. De los datos obtenidos se puede decir que el nivel de estrés laboral presente en los trabajadores de la contrata minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas influye en la productividad de estos debido a factores como el clima laboral, autoexigencias y carga laboral, siendo comprobada por la prueba de correlación del Rho de Spearman, señalando una correlación significativa media a baja de 0.345 a un nivel de significancia bilateral de 0.01.

De acuerdo con la carga laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas, se obtuvo que el 86.73% de trabajadores indicaron tener un nivel de carga laboral medianamente alto, debido a la cantidad de horas excesivas de trabajo y el tiempo insuficiente para poder culminarlos, así como también, a los pedidos contradictorios que se reciben por parte de los supervisores de turno.

Según el clima laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas, se obtuvo que 92.92% de los trabajadores no consideran estar laborando en un ambiente en el cual permita desenvolverse mejor y ser productivos debido a la falta de comodidades, buena iluminación, maquinaria, uniforme adecuado y a la presencia de contaminación en el área de trabajo.

Finalmente, ante la relación de la autoexigencia presente en los trabajadores de la contrata minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas y la productividad, se obtuvo que 86.72% de trabajadores no tiene un buen nivel de autoexigencia, ya que se evidencia una falta de mejora promoviendo la competitividad sana entre trabajadores, observaciones muy demandantes de parte de los supervisores de turno y las pocas y complicadas formas de ascenso en los puestos.

REFERENCIAS

- Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A., & Quintana Pérez, S. (2013). No Title. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2013000200006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Azkue, J. I. (2012). *El poder del elogio en el entorno laboral*. Recuperado de <https://deproconsultores.com/el-poder-del-elogio-en-el-entorno-laboral/>
- Balvin, C. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017*.
- Camacho, V. (2019). *La Relación del Estrés en la Motivación para el Trabajo, de los trabajadores de confianza en una Empresa del Sector Minero en Cajamarca 2019*. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23476>
- Castellón-Zelaya, L. A. (2017). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. *InterSedes*, XVIII, 88-114. <https://www.redalyc.org/journal/666/66655467006/html/>
- Chambi, D. (2021). *Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020*. Recuperado de <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/13408>
- Chuchon, A., & Vivas, C. (2015). *ESTRÉS LABORAL EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA COORPORACIÓN MINERA CASTROVIRREYNA S.A.C CAUDALOSA GRANDE- HUANCVELICA 2015*. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/821>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Fachado Alfonso, A., Menéndez Rodríguez, M., & González Castro, L. (2013). Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Para saber de...*, 19, 118-123. Recuperado de <https://www.researchgate.net/profile/Alfonso-Alonso>
[Fachado/publication/322909571_Apoyo_social_mecanismos_y_modelos_de_influencia_sobre_la_enfermedad_cronica/links/5a755c8a45851541ce566eaf/Apoyo-social-mecanismos-y-modelos-de-influencia-sobre-la-enfermedad-cronica.pdf](https://www.researchgate.net/publication/322909571_Apoyo_social_mecanismos_y_modelos_de_influencia_sobre_la_enfermedad_cronica/links/5a755c8a45851541ce566eaf/Apoyo-social-mecanismos-y-modelos-de-influencia-sobre-la-enfermedad-cronica.pdf)
- Felsing, E., & Runza, P. M. (2002). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*. [Universidad del CEMA]. Recuperado de https://ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsing_MADE.pdf
- Fuentelsaz Gallego, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*, 5. Recuperado de <https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>
- Genovese, C. (2001). *Teorías sobre la motivación*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teorias-sobre-la-motivacion/>

- Group, O. (2016). *Cómo medir y gestionar el clima laboral*. Recuperado de <https://www.openmet.com/como-medir-y-gestionar-el-clima-laboral/>
- Guevara, D., & Marín, F. (2017). "INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA MINERA DE CAJAMARCA, 2015". Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10920>
- Gutierrez Pulido, H. (2010). Calidad, productividad y competitividad. En S. A. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Calidad Total y productividad* (Tercera Ed, pp. 41-43). Recuperado de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1392>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación* (S. A. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Primera Ed). Recuperado de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Houtman, I. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. *Protección de la Salud de los Trabajadores*, 6, 1. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=F0C03CBA67258918E58249DB5FD3C36B?sequence=1
- Mokate, K. (1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad ¿Qué queremos decir?* Recuperado de http://www.ipardes.gov.br/pdf/cursos_eventos/governanca_2006/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf
- Moya, E., & Moya, J. (2018). Prosumo, swarming y transmedia. Hacia un nuevo concepto de stakeholder. *ICONO 14, Revista de comunicación y tecnologías emergentes*, 16(2), 25-50. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5525/552556484017/552556484017.pdf>
- OPS. (2019). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. OPS. Recupeado de <https://es.linkedin.com/pulse/ops-el-estr%C3%A9s-laboral-es-una-carga-para-los-y-las-acevedo-%C3%A1lvarez>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35, 227-232. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35, 156-185. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Polo, G. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8616>
- Redacción Gestión. (2016, septiembre 1). ¿Cuánto afecta el estrés laboral a la productividad de un trabajador? *Diario Gestión*, 1. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/afecta-estres-laboral-productividad-trabajador-114175-noticia/>

- Rodríguez Martínez, G. A. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea*, 17. Recuperado de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/9413/3260.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3, 10-59. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Thasi, M., & Van der Walt, F. (2020a). Estrés laboral de los empleados afectados por la escasez de habilidades en la industria minera de Sudáfrica. *Revista del Instituto de Minería y Metalurgia de África Meridional*, 120. Recuperado de http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-62532020000300010
- Thasi, M., & Van der Walt, F. (2020b). Work stress of employees affected by skills shortages in the South African mining industry. *Central University of Technology Bloemfontein, South Africa*. Recuperado de http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-62532020000300010
- Tiempo Minero. (2020). *Estrés en minería: ¿Qué perjuicio trae a la industria?* Tiempo Minero. Recuperado de <https://camiper.com/tiempominero-noticias-en-mineria-para-el-peru-y-el-mundo/estres-en-mineria-que-perjuicio-trae-a-la-industria/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20y%20esfuerzo%20f%C3%ADsico%20que%20demanda%20la%20miner%C3%ADa&text=Es%20as%C3%AD%20que%20se%20trata,una%20considerable%20disminuci%C3%B3n%20de%20productividad>.
- Torres, P. R. (2019). Profesionales, directivas y riesgos psicosociales: efectos de la era digital y de la falta de corresponsabilidad real y la autoexigencia en el trabajo. *Noticias CIELO*, 9(3). Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/10/ruiz_noticias_cielo_n9_2019.pdf
- UGT. (2020). *RIESGOS RELACIONADOS CON LA ERGONOMÍA*. Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza. Recuperado de https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf
- Vega, N., Ceballos, H., & Pardo, J. (2021). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSA SCIENTIA*. Recuperado de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/995>
- Vilaseca, B. (2014). *Radiografía de los perfeccionistas*. Recuperado de <https://borjavilaseca.com/radiografia-los-perfeccionistas/>

ANEXOS

Anexo 1

Instrumento de recopilación de datos (cuestionario).

Estimado empleador:

Se le ruega que responda cada uno de los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES

Posteriormente, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo con lo que considere conveniente.

1=Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

(VI) Variable independiente: Estrés Laboral

(D1) Dimensión 1: Carga de trabajo 1 2 3 4 5

1.- En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva de horas

2.- Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo

3.- No recibo pedidos contradictorios de los distintos encargados de área

(D2) Dimensión 2: Autoexigencia 1 2 3 4 5

4.- En mi trabajo hay un exceso de competitividad

5.- Las formas y medios de ascenso en mi trabajo son accesibles

6.- Las observaciones de mis supervisores son muy demandantes

(D3) Dimensión 3: Clima Laboral 1 2 3 4 5

7.- Mi lugar de trabajo cuenta con iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme adecuado

8.- Se trabaja con armonía con el compañero de trabajo

9.- Mi lugar de trabajo no presenta contaminación

(VII) Variable Dependiente: Productividad

(D1) Dimensión 1: Factores motivacionales 1 2 3 4 5

10.- En mi lugar de trabajo existe comprensión ante las distintas situaciones que se presentan

11.- Los incentivos hacen que uno quiera mejorar y ser más productivo

12.- La empresa se preocupa por mi superación profesional

(D2) Dimensión 2: Eficiencia 1 2 3 4 5

13.- Se puede evidenciar una buena productividad en el trabajo

14.- Siempre cumplo con mis actividades asignadas de manera diaria

(D3) Dimensión 3: Eficacia 1 2 3 4 5

15.- Empleo el tiempo necesario y adecuado para realizar una actividad

16.- Siento que siempre satisfago la necesidad del cliente

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2

Operacionalización de Variables.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrés Laboral	Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Organización mundial de la salud, p. 3).	Es una reacción ante la sobre exigencia que presenta el trabajador de la contrata minera Cristóbal E.I.R.L ante sus superiores, debido a que los conocimientos y capacidades que demuestran no se ajustan a lo requerido para afrontar una situación en específica.	Carga de Trabajo	Cantidad excesiva. Insuficiencia de tiempo. Pedidos contradictorios.	1, 2, 3
			Autoexigencia	Exceso de competitividad. Ascenso poco accesible Observaciones de superiores.	4, 5, 6
Productividad	Es la relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado (Felsing & Runza 2002).	Es la relación entre el óptimo uso del recurso y la obtención del producto mediante el buen manejo de herramientas y tecnologías que brinda la contrata minera Cristóbal E.I.R.L. a sus trabajadores.	Clima Laboral	Condiciones de trabajo. Armonía con quien trabaja. Lugar de trabajo.	7, 8, 9
			Factores motivacionales	Compresión de situaciones. Incentivos Capacidad de superación profesional. Mayor productividad en el trabajo.	10, 11, 12
			Eficiencia	Mayor productividad en el trabajo.	13, 14
			Eficacia	Cumplimiento de actividades. Tiempo empleado para realizar una actividad. Satisfacción de necesidad al cliente.	15, 16

Nota. Elaboración propia.