

Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas

Characterization of work stress and its impact on productivity in a maquiladora industry in Reynosa Tamaulipas

Mario Alberto Morales-Rodríguez

Unidad Académica

Multidisciplinaria Reynosa Aztlán de la Universidad Autónoma de Tamaulipas -México

mmorales@docentes.uat.edu.mx

José Luis Ronquillo Horsten

Universidad Internacional Iberoamericana - México

jlrh2602@hotmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498

RESUMEN

La presente investigación da a conocer la correlación que existe entre el estrés laboral y la interacción con la productividad del trabajador en sus actividades laborales diarias como el ensamble del producto el cual es necesaria para la empresa, donde funciona el sujeto como el eje central para el cumplimiento de las metas de productividad de la organización, el rendimiento de los trabajadores va a depender de su comportamiento y también de la comodidad al realizar el trabajo. El Instrumento de Estrés Laboral que está diseñado para medir el nivel de estrés en el trabajo, el cual consta de 25 preguntas para identificar las principales condiciones que influyen en el surgimiento del estrés laboral, se aplicó en las instalaciones de una empresa maquiladora transnacional dedicada a la producción de acumuladores, en la ciudad de Reynosa, Tamaulipas durante el 2020. Los sujetos de investigación fueron seleccionados en forma aleatoria. El diseño de la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y a partir del estado del arte del instrumento ya mencionado en el párrafo anterior cuyo objetivo es de la recolección de información, con un diseño de tipo no experimental y transversal. Además, tuvo un diseño correlacional-causal para probar las hipótesis. El análisis estadístico realizado muestra diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de efectividad general entre los empleados con alto estrés y los que muestran nulo o bajos niveles de estrés ($p < 0.05$), mostrando así que la productividad depende del nivel de estrés al cual se encuentran involucrados por sus tareas laborales.

Palabras clave: estrés laboral; productividad; empleados; industria maquiladora; procesos productivos

Cómo citar este artículo:

APA:

Morales- Rodríguez, M., & Ronquillo Horsten, 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://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

The present investigation reveals the correlation that exists between work stress and the interaction with worker productivity in their daily work activities such as the assembly of the product, which is necessary for the company, where the subject functions as the central axis for the Compliance with the productivity goals of the organization, the performance of the workers will depend on their behavior and also on the comfort when performing the work. The Occupational Stress Instrument, which is designed to measure the level of stress at work, which consists of 25 questions to identify the main conditions that influence the emergence of occupational stress, was applied in the facilities of a transnational maquiladora company dedicated to the production of accumulators, in the city of Reynosa, Tamaulipas during 2020. The research subjects were randomly selected. The research design was carried out under the quantitative approach and based on the state of the art of the instrument already mentioned in the previous paragraph whose objective is to collect information, with a non-experimental and cross-sectional design. In addition, it had a causal-correlational design to test the hypotheses. The statistical analysis carried out shows statistically significant differences in the percentage of general effectiveness between employees with high stress and those who show zero or low levels of stress ($p < 0.05$), thus showing that productivity depends on the level of stress at which they are involved for their job duties.

Key words: work stress; productivity; employees; industry; production processes

Introducción

El estrés laboral es considerado como una enfermedad que repercute en el desarrollo laboral tanto de hombres como de mujeres en su práctica profesional, su actividad laboral, social y familiar. El presente artículo se refiere al estudio que da a conocer la correlación que existe entre el estrés laboral y la interacción con la productividad del operador en sus actividades laborales (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016).

La importancia del estudio del estrés laboral y la productividad radica en que los altos niveles de estrés en el ambiente laboral, ya sea productivo, organizacional, de oficina, etc., tiene serias implicaciones en la capacidad del personal en atender y realizar sus actividades, con afectaciones en los niveles de productividad para las empresas y serias implicaciones médicas para los trabajadores.

En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar la correlación que existe entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores de la industria manufacturera ubicada en la Ciudad de Reynosa, Tamaulipas, así como identificar las características sociodemográficas de las y los trabajadores de una empresa maquiladora.

Según (Alcayaga, 2016) el estrés laboral influye en las actividades de los operadores y operadoras de la industria maquiladora afectando su productividad al igual en el ámbito de la salud, de sus relaciones personales extendiéndose más allá de la jornada laboral. Y podemos analizar el impacto que se produce entre la relación que existe entre el trabajador y la organización; y como coadyuva en la calidad de vida, en el clima organizacional, satisfacción del personal, entrega en el compromiso, en la toma de resultados y en la mejora de la productividad de la empresa.

Revisión de Literatura

En esta sección del estudio brinda una visión general y revisión literaria para comprender las

variables de estrés laboral y la productividad basados en postulados de autores e investigadores de diferentes artículos científicos de revistas arbitradas digitales de los últimos cinco años anteriores, es decir desde 2016 hasta el presente año 2021.

Los riesgos del estrés y la productividad laboral se encuentran entre los problemas y retos que más dificultades se plantean en el ámbito de seguridad que tiene su repercusión de manera notable en las organizaciones e industrias maquiladoras en su productividad (Vidal, 2019).

Estrés Laboral

La (OIT 2016:2), menciona que el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Según (Herrería, 2019) en los recientes años se ha observado el incremento de la tendencia en hombres y mujeres trabajadores a desarrollar estrés laboral. El cual puede surgir a partir de diversas circunstancias denominadas estresores. Sin embargo, la actual necesidad de las industrias por cumplir con los objetivos y los estándares de calidad en menores tiempos es una de las principales causas por las que se observan este tipo de padecimientos.

Se ha reconocido que a nivel mundial la mayor parte de la población que trabaja está expuesta a tensión, lo que puede desarrollar algún tipo de malestar, sin embargo, a partir del siglo XX el estrés se le conoce como un fenómeno que afecta a toda la sociedad concluye (Muñoz, 2016).

De acuerdo con (Bravo y Espinoza, 2017), el estrés laboral es una situación generada por la actividad de manera repetitivo que adquiere un alto grado de concentración, jornadas largas de trabajando en la misma posición que produce fatiga, y distorsión del ciclo del sueño.

Así mismo y citando a (Delgado, 2017), en su investigación del estrés y el desempeño laboral en la empresa en Ambato, Provincia de Tungurahua, concluye que el estrés, es un problema presente en el clima en las organizaciones y entornos laborales, y cuyo informe recomienda que el gobierno y operadores trabajadores deben estar prevenidos y alertas para las situaciones que perjudiquen las actividades laborales; por lo tanto, dichos efectos influyen en los trabajadores. De tal manera, propone la finalización del estrés y factores de impacto que produce, teniendo como propósito la productividad y el buen desarrollo de la organización, su recurso y talento humano.

Productividad Laboral

Tradicionalmente se ha definido la productividad como la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc., (Real Academia Española de la Lengua, 2020). Por tanto, cuando se trata de incrementar la productividad, desde esta perspectiva la empresa puede tomar dos caminos: uno, aprovechar mejor el factor capital invirtiendo de manera estratégica en maquinaria, infraestructura y tecnología, o dos, tener un menor número de trabajadores para producir lo mismo e, incluso, más (Simancas, 2018).

Sin embargo, lo anterior trae consigo impactos colaterales que pueden llegar a afectar a las compañías cuando un empleado se ve obligado a trabajar por más tiempo, de manera continua y con una carga laboral elevada, puede verse afectado física y mentalmente, lo que, por consiguiente, incentiva la ocurrencia de accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades laborales, entre las más comunes, el estrés (Rojas, Orellano & Palma, 2018).

Según (Ortega, 2017) el empleado es un activo fundamental de las empresas y sugiere realizar

diagnósticos periódicos del clima organizacional de para medir la motivación del personal, así como su comportamiento, la productividad diaria y las repercusiones en el desempeño laboral.

De acuerdo con (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016) en la mayoría de las investigaciones al respecto en México se han centrado su atención en el estudio del estrés laboral vinculando este al ámbito educativo a estudiantes y profesores de todas las etapas y niveles, en profesionales relacionados con el ámbito de la salud pública, en su mayoría médicos y personal de enfermería o en profesionales administrativos, dejando una laguna en el estudio que existe del estrés laboral con respecto a la productividad laboral del trabajador en la industria manufacturera a nivel nacional y específicamente en la ciudad de Reynosa, Tamaulipas, México.

En la actualidad las empresas manufactureras extranjeras que operan en México y como consecuencia de la globalización de los mercados, competencia global, deben preocuparse por incrementar su competitividad, que se entiende como la función entre la calidad de los productos, la oportunidad de entrega, la flexibilidad para adecuarse a los requerimientos del cliente y el tiempo de respuesta.

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la correlación que existe entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores de la industria manufacturera ubicada en la Ciudad de Reynosa, Tamaulipas. Así como identificar las características sociodemográficas de las y los trabajadores de una empresa maquiladora.

Esta investigación es una de las primeras que abordan y persiguen analizar la relación del estrés laboral y productividad de los empleados específicamente de las y los operadores de producción de la industria manufacturera del noroeste de México, particularmente en la ciudad de Reynosa, Tamaulipas.

Al inicio se conceptualiza la introducción, desde la problemática de investigación, formulación de problemas, antecedentes de investigación,

importancia y utilidad de estudio, objetivos de la investigación, caracterización del área a investigar y se hace referencia a las investigaciones previas considerando la fundamentación de este.

También se plantea los materiales y método de investigación como el tipo de investigación, diseño de investigación, ámbito de estudio, población de estudio, muestra de estudio, las técnicas e instrumento de recolección de datos y procedimiento estadístico que se utilizará en la industria manufacturera de Reynosa Tamaulipas.

Finalmente, se muestra los resultados de la investigación en función de cada uno de los objetivos e hipótesis planteados y las conclusiones.

Metodología

El instrumento fue aplicado a 350 empleados de una empresa maquiladora americana dedicada a la producción de acumuladores, empresa de la industria maquiladora de la ciudad de Reynosa, Tamaulipas durante el 2019 y 2020.

Las y los trabajadores sujetos que participaron en la presente investigación fueron seleccionados en forma aleatoria, el instrumento de Estrés Laboral está diseñado para medir el nivel de estrés en el trabajo.

Instrumento de Recolección de Datos

El Cuestionario de Estrés Laboral validado por la Organización Internacional del trabajo y por Organización Mundial de la Salud el cual consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. Se llevo a cabo el proceso de confiabilidad y validez en la población mexicana por el Dr. Samuel Medina.

En cada pregunta se cuenta con calificaciones para determinar el número de frecuencia de acuerdo con la siguiente escala que va de 1 a 7, que va desde:

Tabla 1

Escala de Valoración

Criterio	Valoración
Nunca	1
Raras Veces	2
Ocasionalmente	3
Algunas Veces	4
Frecuentemente	5
Generalmente	6
Siempre	7

Fuente: Propia con información de (Medina, 2017).

El cuestionario contiene reactivos donde el tipo de preguntas están distribuidas al azar para evitar sesgos en las respuestas, también este instrumento mide el nivel de Estrés Laboral, determinando tres niveles: Nada de Estrés, Bajo Estrés y Alto Estrés.

Cuenta con Dos Dimensiones:

Condiciones Organizacionales

Estructura, Cohesión, Procesos de grupo, Relaciones Interpersonales que se refiere al conocimiento de objetivos, políticas y estrategias institucionales, así como la razón de ser del ente, hacia donde se dirige y las metas que persigue. Métodos que aplica la institución para el levantamiento, desarrollo y cumplimiento de metas.

Directrices que marcan el rumbo de la institución. Grado de satisfacción de los colaboradores en su lugar de trabajo lo cual favorece la productividad. Se refiere a la disponibilidad y alcance de información que tienen los trabajadores en su organización. Conjunto de hábitos, creencias, valores y actitudes de las personas que conforman la organización. Se refiere al nivel de compromiso que tiene la institución con sus colaboradores, asegurándose de brindarles beneficios como alimentación, uniformes, seguro médico, transporte, entre otros.

Escala de Puntuación: Nada de estrés laboral: $0 \leq 11$; Bajo estrés laboral: $12 \leq 55$; Alto estrés laboral: $56 \leq 132$.

Procesos Administrativos

Trámites y Procesos Administrativos de la organización requeridos en el trabajo. Políticas de recursos humanos para el desempeño óptimo de los trabajadores. Definición clara de la línea de mando institucional.

Elevada o escasa burocracia en la institución. Metodologías que pone en práctica la institución para ejecutar sus procesos. Forma de contratos disponibles.

Cumplimiento de legislación vigente en cuanto a contratación de personal.

Se refiere al nivel de estabilidad en los puestos de trabajo. Existencia o falta de planes de carrera en la institución. Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Escala de Puntuación:

Nada de Estrés Laboral: $0 \leq 1$; Bajo Estrés Laboral: $2 \leq 7$; Alto Estrés Laboral: $8 \leq 18$.

El diseño de la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo a partir del estado del arte del instrumento de recolección de las principales condiciones intralaborales que influyen directamente en el desarrollo del estrés laboral, con un diseño de tipo no experimental y transversal. Además, tuvo un diseño correlacional-causal para probar las hipótesis.

Según (Hernández-Sampieri, 2018), la población debe situarse de manera concreta por sus características de contenido, lugar y tiempo, así como accesibilidad. De nada sirve plantear un estudio si no es posible tener acceso a los casos o unidades de interés. Para esta investigación los participantes fueron trabajadores operativos obreros y obreras de alguna de las líneas de producción sin cargos administrativos.

En este caso, el tamaño de la población (N): 350; error máximo aceptable (i): 5%; porcentaje estimado de la muestra a favor (p): 50%; nivel de confianza (Z): 95%. La muestra para la realización del estudio fue de $n = 350$ empleados. De la muestra de 350 empleados, se enviaron 150 encuestas en formato portable document format por medio de correos electrónicos, y se tuvo una tasa de respuesta del 66.4%. Los 200 restantes cuestionarios fueron entregados en papel a los empleados, y se tuvo una tasa de respuesta del 50%.

En la presente investigación se aplicó el cuestionario de la escala de estrés organizacional que fue desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS). Este cuestionario fue validado en América Latina por Samuel Medina en el año de 2007 a través de un total de muestreados de 38,072 trabajadores de un amplio sector laboral como: sector productivo, por actividades, tamaños de las organizaciones, clasificación social y económica de las empresas y organizaciones, edad, genero, antigüedad en la empresa y puesto laboral de los individuos. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

La prueba está conformada por 25 ítems en escala tipo Likert y mide el nivel de Estrés Laboral, determinando tres niveles: Nada de Estrés, Bajo Estrés y Alto Estrés. Está diseñado para medir el nivel de estrés en el trabajo, entendiendo el concepto como la respuesta, fisiológica, cognitiva y de comportamiento cuando es rebasada la capacidad del individuo para enfrentar eventos estresores.

Para el análisis de las variables, se utilizó estadística aplicada y análisis correlacional de variables cuantitativas. Para los análisis estadísticos se utilizaron los siguientes programas, se utilizó el programa IBM SPSS (25) para realizar el análisis confirmatorio de la hipótesis y el programa MINITAB (18) para el análisis de la correlación de las variables.

Resultados

La presente investigación se desarrolló en las instalaciones de una empresa maquiladora dedicada a la producción de acumuladores. En el proceso se ensambla y se utiliza el calor como principal fuente de energía, utilizando hornos eléctricos que producen altas temperaturas.

En las figuras siguientes se muestran los resultados obtenidos, de acuerdo con las respuestas obtenidas por los empleados del primer turno.

Como se puede observar en la siguiente tabla, las características demográficas de los trabajadores, se describe que sus principales particularidades son la edad de 21 a 56 años (36.66%), el tiempo de antigüedad en promedio de 9 años que va desde 1 mes hasta 9 años, la proporción entre hombres y mujeres siendo que hombres corresponde a un (80.5%) y de mujeres a un (19.5%), la mayor parte de ellos son casados(as). Y todos pertenecen al 1er Turno Laboral donde trabajan 45 horas semanales.

Tabla 2

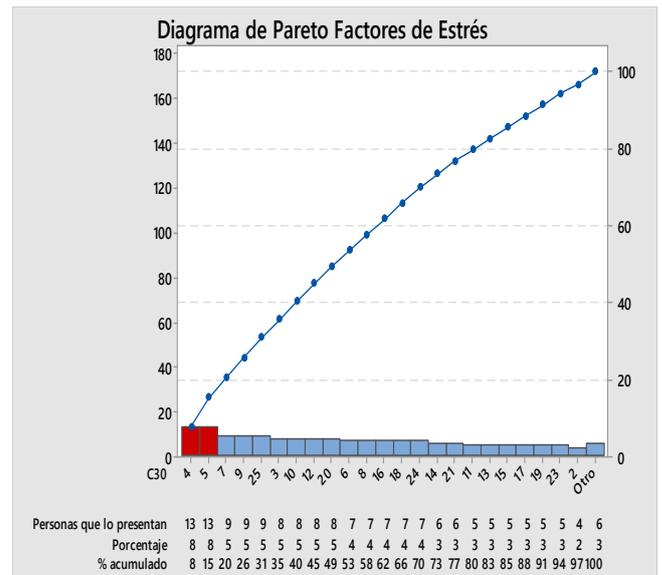
Características demográficas de la muestra de estudio

Sexo	%	Estado Civil	Edad	Antigüedad
Mujeres	19.5	Casados 56.1% Solteros 22.8%	22	9 años
Hombres	80.5	Unión Libre 12.3%	36	

Se analizaron los 25 factores de estrés, de los cuáles, los que más se repiten en la muestra encuestada y con un análisis de Pareto se determinaron que hay dos factores que son los que más se repiten y representan esos 2 factores el 15% del total, “los cuales son en primer lugar que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me causa estrés y en segundo lugar es que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.”

Figura 1

Factores de estrés identificados



En análisis de regresión entre el nivel de estrés y el nivel de productividad al plan de producción, para este análisis tenemos como hipótesis:

H0: No existe Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de productividad al plan de producción

H1: Existe Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de productividad al plan de producción

De MINITAB obtenemos el (ANOVA) de correlación que se representa en la figura 2.

Figura 2

ANOVA de correlación

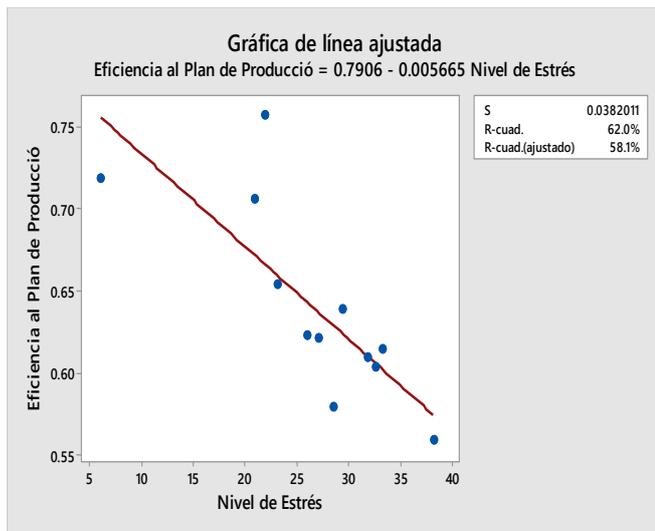
Análisis de Varianza

Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	1	0.0237604	0.0237604	16.28	0.002
Error	10	0.0145932	0.0014593		
Total	11	0.0383536			

En donde se observa que el valor p es 0.002 el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alternativa H1 que si existe correlación entre el nivel de estrés y el nivel de productividad del plan de producción. La grafica de correlación de las dos variables la podemos ver a continuación en la figura 3.

Figura 3

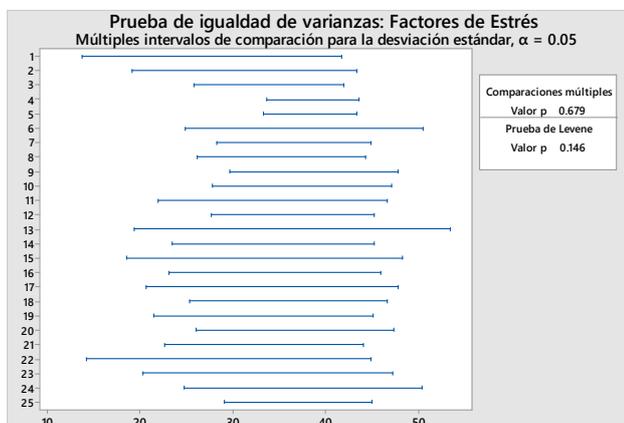
Grafica de línea ajustada



Se observa una correlación inversa, entre mayor es el nivel de estrés menor es la productividad al plan de producción. Y el índice de correlación es 62%.

Figura 4

Prueba de igualdad de varianzas para factores de estrés



En la figura de intervalos para las varianzas observamos como todos los intervalos se traslapan y tenemos niveles de estrés del 10% al 61%. El factor que más variación presenta es el 13 “El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar” y los que menos variación tienen son los factores:

4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado.
5. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante

los jefes.

Sin niveles altos de impacto de 31 al 45%.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en el presente estudio nos han permitido llegar a las siguientes conclusiones aquí descritas.

En este estudio se analizó la correlación que existe con el estrés laboral y la productividad diaria de los procesos productivos en las líneas de producción de los obreros (operadores) de la industria manufacturera ubicada en la Ciudad de Reynosa, Tamaulipas.

De acuerdo con el análisis de varianza de la Prueba de ANOVA de una vía, Post-hoc HSD Tukey de correlación donde se observa que el valor p es 0.002 el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alternativa H1 que existe una correlación entre el nivel de estrés y el nivel de productividad al plan de producción. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación inversa, entre mayor es el nivel de estrés menor es la productividad al plan de producción. Y el índice de correlación es 62%.

Se concluye que de los 25 factores de estrés, el resultado de las cuales son los que más se repiten de la muestra encuestada y con un análisis de Pareto se determinó que hay dos factores que son los que más se repiten y representan esos 2 factores el 15% del total, se concluye que los factores que más se repiten son el número 4 y 5, de los cuales son: que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me causa estrés y que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa que tiene relación en ambas dimensiones de los Procesos Administrativos y Condiciones Organizacionales, además de que se observan estos factores importantes como el que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, el que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, el no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad.

En último término también se estableció

la correlación del nivel de estrés con la productividad en los procesos productivos de los operadores.

Analizados los datos y una vez comprobadas que las varianzas son iguales, vamos a verificar si hay algún factor de estrés que más impacte en los trabajadores, esto se hace Análisis de Varianzas para las medias (ANOVA) aplicado del Minitab se obtuvo que en donde el valor p es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza H₀ y se acepta la hipótesis alternativa H₁ que No todas las medias del impacto de los factores en los empleados es el mismo. Hay algunos factores de estrés que impactan más en los empleados como se observó que los factores 4 y 5 están por arriba del 40%, estos factores son: el que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado y que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes. De acuerdo con el análisis estadístico realizado se muestran diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de efectividad general entre los empleados con alto estrés y los que muestran nulo o bajos niveles de estrés ($p < 0.05$), mostrando así que la productividad depende del nivel de estrés al cual se encuentra sometido el empleado.

Finalmente, se debe reconocer también que en el presente estudio nos permitió no sólo llegar a comprobar la correlación entre el estrés laboral y la productividad, además nos permitió reflexionar sobre las condiciones laborales del empleado de maquiladora desde el contexto fronterizo, así como la imperante necesidad de cambiar y atender estas condiciones laborales de otra forma cualquier intervención en una organización como lo es la industria maquiladora será sólo un paliativo el cual tendrá su efecto en la productividad diaria de la industria maquiladora.

Referencias bibliográficas

Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Recuperado 18 de febrero de 2020, de Universidad San Sebastián website: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>

Asale, R. (2020). Actualización 2020 | Diccionario de la lengua española. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/contenido/actualizaci%C3%B3n-2020>

Bravo Carrasco, Valeria Paz, & Espinoza Bustos, Jorge Rodrigo. (2017). Sedentarismo en la Actividad de Conducción. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 54-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100054>

Delgado Guerrero, Adriana Carolina (2017). El estrés y el desempeño laboral de la empresa Lubriauto la Floresta, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua (licenciatura). Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25020>

García-Moran, María de Carmen, & Gil-Lacruz, Marta (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (19), 11-30. [fecha de Consulta 18 de Febrero de 2021]. ISSN: 1560-6139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147149810001>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta (1.ª ed., p. 199). Ciudad de México : McGRAW-HILL Interamericana Editores. Ciudad de México : Mcgraw-Hill Interamericana Editores.

Herrerías Peralta, J. R. (2019). El estrés laboral. *Logos Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 2*, 6(11). Recuperado a partir de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/3641>

Juárez León, S., García González, R., & Guevara Ramírez, I. (2019). Mejoramiento de la Productividad en Pymes de la Industria Manufacturera del Vestido, aplicando Manufactura Esbelta. En *Los Sistemas de*

- Calidad en las Operaciones Fomentando la Competitividad de las Empresas (1.^a ed., pp. 68–83). Guadalajara : Fondo Editorial Universitario . Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jose-Sanchez-Gutierrez/publication/339240706_Los_sistemas_de_calidad_en_las_operaciones_fomentando_la_competitividad_en_las_empresas/links/5e459d8e458515072d9a7419/Los-sistemas-de-calidad-en-las-operaciones-fomentando-la-competitividad-en-las-empresas.pdf#page=66
- Minitab, LLC (2018). “Test for Equal Means-ANOVA,” Getting Started with Minitab 18, p.76.
- Muñoz Martínez, I. M. (2016). Estrés laboral: Revisión en el periódico “El Mundo”. Revista Española de Comunicación en Salud., 29-34.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Salud Ocupacional. Ingeniería Industrial on line. [En Línea]. Disponible en: <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/salud-ocupacional/>.
- Organización Internacional del Trabajo . (2016). Estrés Laboral. 09/02/2021, de Organización Internacional del Trabajo Sitio. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo . (2016). Estrés Laboral. 09/02/2021, de Organización Internacional del Trabajo (1.^a ed., p. 2) Sitio. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Ortega Verdugo, E. A., & Félix Orduño, N. (Julio- diciembre de 2017). “Satisfacción laboral en industrias maquiladoras de Santa Ana, Magdalena y Nogales, Sonora”. INVURNUS, 12(2), 35-40.
- Rojas, D. M., Orellano, N., & Palma, H. H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente, 21(40), 532-544.
- Simancas, R. A., Silvera, A., Garcés, L. F., & Hernández, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. Revista Venezolana de Gerencia, 23(82).
- Vidal Lacosta , V. (2019). El estrés laboral: Análisis y Prevención (1.^a ed., p. 45). Zaragoza, España : Universidad de Zaragoza . Zaragoza, España : Universidad de Zaragoza.