



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión del estrés y desempeño laboral del personal de ventas en  
tiendas agrícolas, Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Sanchez Diaz, Giuliana Lisbeth ([orcid.org/0000-0002-4010-7932](https://orcid.org/0000-0002-4010-7932))

**ASESOR:**

Mg. Mendoza Banda, Tania Yasely ([orcid.org/0000-0001-8100-5054](https://orcid.org/0000-0001-8100-5054))

Mg. Burga Ramirez Luis Anthony Bryan ([orcid.org/0000-0003-2735-0126](https://orcid.org/0000-0003-2735-0126))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

CHICLAYO – PERÚ

2024

## DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi hermosa e inteligente Madre Norma Díaz por darme la vida, por brindarme cada día su amor, consejos y apoyo incondicional.

A mi hijo Leandro Ladines por ser mi motivación y fuente de inspiración para poder superarme cada día más y cumplir mis metas personales y profesionales.

***Giuliana Lisbeth***

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero, dar gracias a Dios, el creador de todas las cosas y quien permite que todo ocurra, por darme mucha paciencia, fuerzas y sabiduría para así llegar a este momento tan emotivo. A todos mis familiares quienes con su apoyo moral han hecho posible la realización de este trabajo de investigación, que por ende se constituye un triunfo y orgullo para ellos y el mío propio.

De igual manera, expreso un agradecimiento efusivo al Mg. Mendoza Banda Tania y al Mg Burga Ramírez Luis Anthony Bryan, por las orientaciones brindadas ya que esto facilitó el logro exitoso de este trabajo de investigación.

Un agradecimiento especial a todas las personas, compañeros de trabajo que de una u otra manera contribuyeron al logro de este trabajo académico

**El Autor.**

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del estrés y desempeño laboral del personal de ventas en tiendas agrícolas, Chiclayo", cuyo autor es SANCHEZ DIAZ GIULIANA LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 28 de Diciembre del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| MENDOZA BANDA TANIA YASELY<br><b>DNI:</b> 41154520<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-8100-5054 | Firmado electrónicamente<br>por: MBANZAT el 13-01-<br>2024 20:57:46 |

Código documento Trilce: TRI - 0711732

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ DIAZ GIULIANA LISBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del estrés y desempeño laboral del personal de ventas en tiendas agrícolas, Chiclayo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos  | Firma  |
|--|--|
| GIULIANA LISBETH SANCHEZ DIAZ<br>DNI: 46928427<br>ORCID: 0000-0002-4010-7932 | Firmado electrónicamente por: GSANCHEZDIA el 28-12-2023 11:53:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0711731



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| CARÁTULA.....  | i    |
| DEDICATORIA.....   | ii   |
| AGRADECIMIENTO.....  | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....               | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....                | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....                                  | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                      | vii  |
| RESUMEN.....   | viii |
| ABSTRACT.....  | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                     | 3    |
| III. METODOLOGÍA.....                                      | 12   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                   | 14   |
| 3.2. Variables y Operacionalización.....                   | 15   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                    | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:..... | 16   |
| 3.6. Método de análisis de datos:.....                     | 17   |
| 3.7. Aspectos éticos:.....                                 | 17   |
| IV. RESULTADOS.....  | 18   |
| V. DISCUSIÓN.....  | 22   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                      | 28   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                  | 29   |
| REFERENCIAS.....   | 30   |
| ANEXOS.....  | 38   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Tabla 1</b>  | Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de la variable gestión de estrés y sus dimensiones ..... | 18 |
| <b>Tabla 2</b>  | Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones ..... | 19 |
| <b>Tabla 3</b>  | Prueba de normalidad.....  | 20 |
| <b>Tabla 4</b>  | Relación entre la gestión de estrés y el desempeño laboral .....   | 21 |
| <b>Tabla 5</b>  | Relación de la gestión de estrés y conocimiento de trabajo .....   | 22 |
| <b>Tabla 6</b>  | Matriz de consistencia.....  | 38 |
| <b>Tabla 7</b>  | Matriz de operacioalizacion.....   | 41 |
| <b>Tabla 8</b>  | Validez de la V. de Aiken del instrumento: Gestión de estrés .....   | 59 |
| <b>Tabla 9</b>  | Validez de la V. de Aiken del instrumento: Desempeño laboral .....   | 59 |
| <b>Tabla 10</b> | Validez: Gestión de estrés .....   | 60 |
| <b>Tabla 11</b> | Validez: Desempeño laboral .....   | 60 |

## RESUMEN

En el siguiente trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión de estrés y desempeño laboral del personal de ventas en tiendas agrícolas, Chiclayo. El trabajo de investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa agrícola, se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, se elaboró un cuestionario por cada variable, la primera herramienta tiene 18 ítems para la variable gestión de estrés, para la variable desempeño laboral 18 ítems. El resultado para el nivel de gestión de estrés existe un nivel regular o medio con un 44% lo que indica que la empresa se mantiene al margen, en cuanto al nivel de desempeño laboral se observa que tiene un nivel regular con un 34%, no son ni tan productivos ni deficientes en sus labores, Finalmente, en la prueba de correlación de Rh Spearman, el valor del coeficiente de correlación es 0,744 y la significación bilateral ( $\text{sig}=0,000$ ) es inferior a 0,05. Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre nuestras variables. Por lo tanto, se rechaza nuestra  $H_0$  y aceptamos la alternativa  $H_1$ .

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño laboral, eficiencia, cansancio emocional, presión.



## **ABSTRACT**

The following research work was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between stress management and job performance of sales personnel in agricultural stores, Chiclayo. The basic research work, quantitative approach, non-experimental design and correlational scope, the sample was made up of 50 collaborators of the agricultural company, the survey technique was used for data collection, a questionnaire was developed for each variable, the first tool has 18 items for the stress management variable, and 18 items for the job performance variable. The results for the level of stress management exist a regular or medium level with 44%, which indicates that the company remains on the sidelines. Regarding the level of work performance, it is observed that it has a regular level with 34%, not They are neither so productive nor deficient in their work. Finally, in the Rh Spearman compensation test, the value of the compensation coefficient is 0.744 and the bilateral significance (sig=0.000) is less than 0.05. The results show that there is a high positive correlation between our variables. Therefore, our H0 is rejected and we accept the alternative H1.

**Keywords:** work stress, work performance, efficiency, emotional exhaustion, pressure.

## I. INTRODUCCIÓN

Para abordar esta investigación es conveniente señalar en primer lugar que el estrés es un fenómeno muy importante dentro de la sociedad actual.

En el aspecto global, la Organización de las Naciones Unidas (2015) imparte objetivos sostenibles los cuales están direccionados a mejorar el estilo y bienestar de vida integral de las personas; es por ello dentro de su objetivo 3; salud y bienestar, en los últimos años en todo el mundo han reducido en algunas enfermedades desatendidas, entre ellas enfermedades por salud mental, un 52% desde el 2010 han reducido muertes por sida a nivel mundial; asimismo en su objetivo 8; trabajo decente y desarrollo económico, en el 2018, el desempleo presento una elevada tasa de 5,6%, para el 2000 se observó un aumento mayor con un 6.4%. Estos objetivos buscan dar un aporte a la sociedad, identificando los últimos porcentajes de salud y el desarrollo del trabajo, que buscan fomentar políticas que ayuden a la creación de nuestros de trabajo decente y el crecimiento de las empresas.

Asimismo, Oficina Internacional del trabajo (2019) en su artículo de revista indica que México un 75% de los colaboradores padecen de estrés laboral, en tanto en Estados Unidos 73% sufren de cansancio, estrés, síndrome de burnout, en consecuencia, por la acumulación de funciones, horarios inadecuados y ambientes inadecuados de trabajo, el estrés laboral es un mal que viene afectando directamente a todos los seres humanos, trayendo problemas en el desempeño laboral, un 65% es ineficiente en sus labores diaria. Debido a este síntoma las personas bienen sufriendo enfermedades que afectan directa en su productividad, afectando su estado de ánimo y aptitudes personales.

Por otro lado; Organización Mundial de la Salud (2022) en su artículo de revista menciona que, en España, en un análisis que se realizó por la OMS, los cambios en el entorno laboral tienen incertidumbre, 45% de los colaboradores activos sufren de estrés relacionado con el trabajo, mediante el acotamiento emocional, y que de 10 trabajadores 7 de ellos sufre de estrés laboral, debido a los cambios que dejo el Covid -19 en las empresas tienen un porcentaje de desempeño

laboral ineficiente con 54%. A ello se puede identificar que hoy en día el estrés tiene un gran porcentaje de colaboradores agotados, insatisfechos por la carga laboral y es un fenómeno que viene de muchos años atrás a nivel internacional.

En Perú, en la revista El Economista (2022) en su estudio realizado a nivel de América latina, en Perú 53% de los colaboradores sufren de estrés, ocasionado por los ambientes laborales, la sobre carga de funciones, un 80% menciona que es por ansiedad por cuestiones relacionadas con el trabajo, un 65% tiene un desempeño bajo no tienen una correcta conexión con sus funciones laborales ni con la empresa. Lo cual esta cifra es una señal preocupante, teniendo disminución de la productividad, la moral del equipo y la calidad del trabajo se verá muy afecta dentro de los colaboradores.

También, Oficina Internacional de Trabajo (2016) hace mención que el 19.25% de los informes realizados con temas de estrés laboral hacen referencia a inicios de ansiedad originados por cuestiones relacionadas con el trabajo, el 12.94% se atribuye a reacciones de estrés provocadas por cargas laborales excesivas, el 10.92% está vinculado a la depresión y el 3.25% se relaciona con conductas suicidad por factores personales, siendo un problema para el desempeño laboral que dentro de las empresas tienen un 63% de baja productividad. Se identificó que hay un alto grado de estrés dentro de las empresas peruanas, afectando directamente en su salud y bienestar, por parte de la empresa afectando la productividad y la eficiencia en los colaboradores.

De esta manera, llegamos a la problemática en empresa, en una entrevista con el área de gestión de talento humano, el estrés laboral es preocupante, debido a que el personal de ventas, demuestran agotamiento, el entorno laboral poco favorable, largas jornadas de trabajo, excesivas cargas laborales, relaciones interpersonales conflictivas e incluso una falta de motivación al desempeñar tareas laborales, así mismo, nos dio un dato aproximado de 55% de nivel de estrés presenta los colaboradores, la suma de todos estos factores contribuyen a la problemática. En consecuencia, nos lleva a realizar las siguientes interrogantes: ¿Qué relación hay entre gestión del estrés y desempeño laboral

en los empleados de ventas en las tiendas agrícolas? problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de gestión del estrés del personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los empleados de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo? ¿Cuál es la relación entre la gestión del estrés y las dimensiones de desempeño laboral en los empleados en la tienda agrícolas en Chiclayo? ¿Cómo el diseñó las estrategias de gestión de estrés en el desempeño laboral del personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo?

Por ende, la investigación se justifica teóricamente en una indagación cuidadosa entre ambas variables. La justificación práctica radica en lograr resultados que influyan positivamente en las decisiones futuras en la empresa. Además, este estudio se justifica metodológicamente, se utiliza métodos científicos en toda la investigación. Asimismo, se justifica empresarialmente, el estrés laboral es de gran importancia dentro de las empresas determinando como se van desempeño los colaboradores y la relación que tienes entre sí, ayudando a la productividad de la empresa.

Del mismo modo, se formuló nuestro objetivo general; determinar la relación entre gestión del estrés y desempeño laboral en los empleados de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo, también como objetivos específicos se consideró; Diagnosticar el nivel de la gestión del estrés en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo; Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo; Precisar la relación de la gestión de estrés con las dimensiones del desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo; Diseñar estrategias de gestión de estrés en el desempeño laboral del personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo; se estableció la hipótesis nula, no existe relación entre estrés laboral con desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo, hipótesis alterna; existe relación entre estrés laboral con desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de la investigación se tomaron de referencias cuyos trabajos previos: a nivel internacional, Garcés et. al. (2023) estrés laboral y en burnout del profesional, tipo cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental, su población 546 profesionales de diferentes carreras, se empleó el cuestionado y la encuesta para el recojo de información, se concluyó Rh Spearman, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,741 , un 75% las relaciones interpersonales entre profesionales son buenas, 65% que el personal se siente satisfecho con las oportunidades de crecimiento en desarrollo profesional y un 55% indica que la presión es mala obteniendo personal incomodo en sus actividades. Se observa que ambas variables son factores fundamentales en las empresas debido ellas se van verificar la productividad de la empresa

Por otra parte, Gamarra et al. (2023) en su estudio el desgaste profesional y desempeño laboral en los docentes, tipo cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental, su población fue 320 integrantes, se empleó el cuestionario y la encuesta para el recojo de información, se concluye mediante resultados obtenidos existe relación positiva moderada en las variables con un 0.67%, en cuanto al desempeño indicaron que un 55% es regular el trabajo en equipo, un 67% que las personas no tienen un compromiso adecuado con la institución. Lo que se observa es que el estrés laboral es un favor desfavorable para las empresas, debido a afecta el desempeño y productividad del colaborador.

Asimismo, Cantú et al. (2023) En la investigación, se aborda la interrelación entre la satisfacción, compromiso, clima laboral y desempeño del capital humano., con diseño correlacional, no experimental, su población fue 127 colaboradores, se empleó el cuestionario y la encuesta para el recojo de datos, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,721 y, en cuanto al desempeño laboral un 65% indica que los colaboradores sufren de presión excesiva en sus laborales. Se observa que las variables trabajadas tienen mucha relación en el bienestar de los colaboradores índice que está por debajo de lo esperado.

En lo nacional; Quispe et al. (2022) en su estudio determinar la relación entre el estrés percibido por los peruanos, la carga de trabajo, la percepción del teletrabajo y la satisfacción laboral, cuantitativo y diseño correlacional no experimental, su población fue 400 jornaleros, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,651 existe una relación moderada, asimismo el 57% menciona que los colaboradores sufren de cansancio emocional, 65% indica que el personal se siente muy presionado al momento de realizar sus actividades. Se observan cifras muy elevadas que vienen afectando la salud de los trabajadores.

También, Pizarro (2023) Empleando un metodo cuantitativo de carácter correlacional y no experimental, se llevó a cabo un estudio que investigó la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería, con una población de 60 individuos. Los resultados revelaron una relación directa alta entre ambas variables, respaldada por el análisis a través. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,791. Este hallazgo sugiere una dependencia mutua entre las variables y destaca su papel crucial en el contexto empresarial.

Asimismo, Obregón (2021) utilizando un diseño cuantitativo, correlacional y no experimental, investigaron la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería, su población fue 76 personas, se concluyó que existe relación directa entre ambas variables, el valor de correlación fue de 0,691, también concluye que en cuanto a sus dimensiones eficiencia, existe directa con la variable el coeficiente de correlación fue de 0,673, en cuanto a eficacia, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,711 y satisfacción laboral el coeficiente de correlación fue de 0,613. Se observa que existe relación moderada entre las dimensiones de desempeño y la variable de gestión de estrés.

Por otro lado, (Santa-Cruz et al., 2022) en su estudio probar un modelo el burnout en los docentes basándose en los factores estresante en la pandemia, fue aplicativo con diseño explicativo, 504 docentes fue su población entre

instituciones estatales 62.6% y privadas 37.4%, se concluye que los docentes sufren de sobre carga laboral con un 65%, clima organizacional ha sufrido una variación elevada durante la pandemia con un 75% de malas condiciones, dentro de sus casas como en las empresas debido a los gastos que se tuvieron que realizar. Se observa que el desgaste profesional cada vez es más preocupante en las empresas debido que los colaboradores sufren de enfermedades por el excesivo trabajo que estos realizan.

También; García & Millones (2023) En el artículo que aborda la tecnología y su impacto en el comportamiento laboral de los colaboradores, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental. El instrumento utilizado fue un cuestionario y una encuesta, y la población de interés consistió en 308 colaboradores. revelaron un coeficiente de correlación de 0,670, con un nivel de indicando una relación moderada. En cuanto a las percepciones de los colaboradores, se observó que el 67% considera que posee un buen conocimiento, el 55% opina que el liderazgo entre los colaboradores es regular, y un 45% señala que la responsabilidad dentro de la empresa es buena.

Por otro lado Vera (2019) en su investigación identificar la relación del estrés y desempeño laboral en un grupo de trabajadores, básica de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental, 50 colaboradores fue su población, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,691, un 74% indica que el nivel de desempeño laboral en la empresa es medio o regular, un 65% desconoce de sus funciones, un 45% no es responsable en el desarrollo de su trabajo nivel bajo y un 65% menciona que el trabajo en equipo es bajo. Se observa que un colaborador con estrés es menos eficiente en desarrollar sus actividades ofreciendo servicios pocos aceptables por el usuario final.

Tambien Espíritu (2022) En su investigación, se buscó precisar el nivel de correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en una consultoría; este estudio tuvo enfoque básico, con un diseño correlacional no experimental y la población fue de 70 colaboradores. mostro un coeficiente de 0,721, indicando

una relación significativa además con un 65% percibía un nivel de estrés moderado.

En lo local; Rentería (2021) en su estudio establecer la relación de estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de Caja, Sipán, tipo cuantitativo, con diseño correlacional, su población fue 50 colaboradores, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,735, también nos indica que el desempeño laboral tiene un nivel medio o regular con 30%, en cuanto a conocimiento de trabajo un 65% menciona que es regular, un 56% indica que el nivel de responsabilidad es bajo y un 45% que el nivel de trabajo en equipo es regular. Se observa que gran parte del personal está sufriendo cansancio emocional sufriendo enfermedades provocando que el personal pueda retirarse de la empresa.

Por otro lado, Idrogo (2022) en su estudio estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de un centro de salud, tipo cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental, su población fue 62 personas, cuyos resultados se obtuvieron con una correlación de 0,701 Se observa que estas variables o factores son de mucha importancia para las empresas si se descuidan pueden desaparecer del mercado tan cambiante.

También Custodio (2021) en su investigación identificar la relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior, de tipo básica, de diseño correlacional no experimental, su población estuvo formado por 55 integrantes, se concluye de acuerdo a los resultados que hay relación entre ambas variables mediante el coeficiente de correlación fue de 0,691, en el estrés laboral los colaboradores indicaron que un 38.6% es bajo, el 29.5% indica que hay un grado medio y 31% es alto, en cuanto al desempeño laboral un 34.1%. Se observa que en nuestro país las cifras tanto estrés laboral como desempeño laboral son desfavorable afecta la salud del personal y por la empresa en los resultados.

También, Calderón (2022) En su investigación sobre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores de un programa social, con un diseño correlacional no experimental y una población de 50 personas, se concluye que



existe una relación positiva moderada entre las variables. Este hallazgo se basa en donde el coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0,619. Se observó que ambas variables están interrelacionadas; es decir, cuando una variable experimenta un aumento o disminución, la otra también muestra un cambio simultáneo.

Así mismo, Mamani (2022) en su investigación precisar el nivel de estrés laboral y desempeño laboral de los empleados de una entidad financiera, de tipo básica, de diseño correlacional no experimental, 190 colaboradores fueron parte de la población, se concluyó existe una relación positiva moderada en las variables correlación fue de 0,679 , en cuanto al nivel de estrés medio con un 56%, un 65% indica que el cansancio laboral es medio, un 54% que la presión laboral es baja con un 54% y un 30% indica que el crecimiento profesional es deficiente o bajo en la empresa. Se identifica que las personas están en constante peligro en su bienestar debido al gran nivel de cansancio laboral que existe y también no son responsables en sus gestiones.

En las perspectivas teóricas de diversos autores que contribuirán al avance de la investigación.

Para Organización Mundial de la Salud (2023) nos menciona “el estrés laboral es un estado de ansiedad o presión psicológica originado por situaciones desafiantes en la salud, enfermedades mentales, comportamientos inadecuados y los trastornos de sueño, sus causas más comunes son los diseños de trabajo, las condiciones de empleo, también las condiciones externas el desempleo, la satisfacción laboral, cuyos factores reducen el compromiso, la motivación y el rendimiento en las personas” (p.45).

Así mismo Patlán (2021) define al “estés laboral como una respuesta emocional, física y dañina, cuando las demandas laborales superan las habilidades del personal, también nos menciona que el estrés está relacionado con los riesgos de trastornos musculo esqueléticos, agotamiento emocional y depresión entre otras enfermedades debilitando la capacidad del ser humano” (p.56).

También, Barrio & López (2006) nos indica al “estrés como consecuencias de emociones, tensiones físicas o conductuales, reduciendo el desempeño de los colaboradores, eficiencia y resultados” (p.430).

Por otro lado, Ortega (2014) nos menciona que en la “gestión de estrés existen consecuencias cognitivas; son problemas para enfocarse, desorientación, fallos en la memoria, pensamiento menos eficiente, menor capacidad de absorción de conocimientos; fisiológicos, músculos en tensión, cefaleas, dolores de espalda o cuello” (p.297).

Por otro lado, Varela (2020) menciona “el estrés laboral se refiere a la respuesta de los empleados cuando se enfrentan a presiones y exigencias extras que no corresponde con sus capacidades, habilidades y conocimientos, poniendo a prueba sus habilidades de los trabajadores para enfrentarse a las condiciones del trabajo, por otro lado nos indica que existe un nuevo síndrome general de adaptación por medio de un esfuerzo del organismo” (p.20).

Para la Organización Internacional de Migraciones (2017) Indica que “el estrés puede ser un desafío complejo y desconcertante debido a la presencia de diversas categorías de estrés: por su duración; agudo es la manifestación de estrés más frecuente, se origina a partir de las demandas y tensiones; estrés agudo específico; son aquellos individuos que experimentan estrés agudo de manera habitual, y sus vidas son tan caóticas; estrés Crónico, es el tipo de estrés la cual tiene un impacto devastador en el cuerpo, la mente y la calidad de vida, causa daños a largo plazo” (p.4 – 5).

Por otro lado, Organización Mundial de la salud (2023) el “estrés los identifica de dos tipos estrés positivo o eutrés, ocurre cuando alguien se enfrenta a un desafío en su trabajo o al comenzar un proyecto y estrés negativo o distres, se manifiesta cuando el nivel de estrés supera la habilidad de la persona para gestionarlo, sus resultados pueden ser sumamente perjudiciales (p.34).

También, Lahid & Zarza (2019) indica que la “gestión de estrés laboral emerge cuando la persona percibe que lo que está experimentando sobrepasa sus

recursos disponibles y amenaza su bienestar personal, por otro lado, menciona que el estrés supera las habilidades de las personas, sus resultados son perjudicantes para el ámbito laboral, provocando enfermedades crónicas en los colaboradores, surge el cansancio emocional, la presión y el crecimiento profesional se ve afectado” (p.89). Lo cual dimensiona en las siguientes etapas o procesos: a) cansancio emocional: es la ausencia de energía por falta de motivación, ocasionada directamente por sobrecarga de funciones, cuyos indicadores son; cansancio mental, reacciones lentas en ella, menos atención en las tareas y confundirse con frecuencia, cansancio físico, tener en mente lo que será las actividades de trabajo en los siguientes días, problemas para abrir los ojos son parte al momento de las gestiones y autocontrol, una persona cansada puede verse de mal humor, siendo demasiada sensible ante las críticas de los demás.

b) Presión: es la respuesta que una persona puede tener ante demandas y tensiones en el trabajo que excede a sus habilidades y competencias, identificado su capacidad para lidiar con el contexto, cuyos indicadores son; calidad, es el nivel en que los servicios son prestados a organizaciones o individuos buscando obtener buenos resultados, cantidad, la carga de trabajo que se facilita en fuera de tu fuerza de conocimiento o habilidades a desarrollar y tiempo, cantidad de horas en función a las actividades que desarrollas o actividades designadas en un tiempo establecido.

c) Crecimiento profesional: Línea de carrera que es el reconocimiento y valoración de una empresa hacia tu desempeño la cual tiene como consecuencia una promoción, cuyos indicadores; evaluar metas, identificar que tan productivo está siendo el colaborador y que tanto conoce del servicio, desarrollo social, que tal relacionado esta con la sociedad, como se lleva con sus compañeros, el ambiente que genera y oportunidades, propuestas de crecimiento en función a sus objetivos, si lo merece o no esa escala por nivel jerárquico.

En cuanto a desempeño laboral Nalbandian & Klingner (2002) en teorías de “rendimiento en el trabajo está ligado a como los empleados perciben

tratamiento en la empresa, como consecuencia de estas percepciones, generando emociones de lealtad, demostrando conocimientos del trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo y un incremento en la eficiencia en sus labores dentro de la organización” (p.34).

Asimismo, Rodriguez (2021) el “desempeño laboral es el rendimiento que el colaborador refleja de acuerdo a las funciones asignadas, de esta observacion se considera si un individuo es adecuado o no para el puesto” (p.42).

Tambien, Vroom (1964) menciona que el “desempeño laboral es perspectiva se enfoca en los niveles de alegría de los empleados, lo que, a su vez, contribuye a mejorar el rendimiento laboral en comparación con los demás, en este argumento, la actitud se centra en la percepción subjetiva del colaborador acerca de su forma de realizar sus tareas o adoptar ciertas conductas, la cual resultara en un desempeño particular” (p.45).

Para, Pedraza & Amaya (2017) sostiene “el rendimiento del trabajo se manifiesta a traves de acciones y conductas de un empleado en términos de contenido de su trabajo, autoridad, actividades, tareas y dependen de un metodo de seguimiento o mediacion entre la empresa” (p.65).

Asimismo, Rios (2021) menciona que el “desempeño laboral, tiene relacion directa con la motivacion, actitudes, capacidades, formacion y experiencia que es reflejada al momento del trabajo individual o en equipo, ayudando al logro de objetivos de la empresa” (p.23).

También; Chiavenato (2019) dice que "el desempeño laboral es eficiencia en el trabajo como la capacidad de los trabajadores para producir, preparar, completar y producir el trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y con habilidades de mayor calidad que asegurarán mejores resultados laborales” (p.45).

Por otro lado, Dados (2018) menciona que “desempeño laboral es un sistema orientado que busca la efectividad y el éxito de las empresas, basándose desempeño de tareas y los conocimientos que ofrece la empresa de manera directa” (p.63).

Silva (2018) define al desempeño de rendimiento de los colaboradores, ofreciendo conocimiento del puesto o trabajo, responsabilidad de desarrollar sus funciones y el trabajo en equipo, como se relaciona con los colaboradores antiguos o nuevos para el logro de objetivos que se necesitan en toda organización” (p.53).

El cual dimensiona en los siguientes aspectos; a) Conocimiento del trabajo; permite a los empleados ajustarse y adaptarse de manera flexible al cambio, cuyos indicadores; son eficacia laboral, habilidades que tiene el colaborador para cumplir con las actividades asignadas, en un menor tiempo con menor consumo de recursos que se pueda, habilidades, son técnicas que no tienen que ver con el conocimiento técnico sino con el carácter propia de una persona y cumpliendo de estándares, procesos que el colaborador tiene que cumplir en base de una estructura organizacional al fin de llevar pasos a seguir como obligaciones.

b) Responsabilidad; se refiere a la capacidad del empleado para ser receptivo y responsable de completar las tareas y demostrar voluntad de estar listo para hacerlo, cuyos indicadores son; participación, obligaciones a cumplir o cuidados al hacer o decidir algo en los logros de objetivos, capacitaciones permanentes, ayudan a incrementar nuestras habilidades o aptitudes logrando aumentar el desempeño, disposición de mejorar, buscar alternativas de solución y estar dispuesto a ser parte de ellas cuando no se alcanzan los objetivos.

c) Trabajo en equipo; participar en conseguir una meta común con distintas personas facilitando los objetivos de la empresa cuyos indicadores son; comunicación, buscar estar siempre informados entre áreas buscando ser eficientes y ágiles, compromiso, que tan incorporados y comprometidos están los colaboradores en el proyecto si están aportando y cooperación; ayuda entre los demás compañeros y la sincronización para cumplir metas.

En el contexto conceptual de nuestro estudio, consideraremos las siguientes nociones.; estrés laboral, es un estado de ansiedad o presión psicológica originado por situaciones desafiantes en la salud, enfermedades mentales,

comportamientos inadecuados, desempeño laboral, es el resultado del comportamiento de un empleado en términos de contenido de su trabajo, autoridad, tareas y actividades, eficiencia, capacidad para utilizar menos recursos y menor tiempo, cansancio emocional; es la ausencia de energía por falta de motivación, ocasionada directamente por sobrecarga de funciones y precisión, es la respuesta que una persona puede tener ante demandas y tensiones en el trabajo que excede a sus habilidades y competencias.

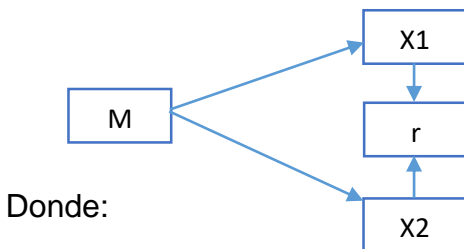
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** El estudio esta direccionado en las recomendaciones que emite la guía de productos de la universidad para la investigacion, identificado como básico. Este enfoque nos brindará la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos sobre las variables investigadas, los cuales serán divulgados públicamente. (Frascati, 2015).

**3.1.2 Diseño:** De carácter no experimental, se fundamenta en el análisis de las variables sin aplicar intenciones o intervenciones directas ellas, empleando los instrumentos como elementos esenciales Para evaluar, medir y cotejar las variables de manera inherentemente natural. (Arias et al., 2022). La investigación es de carácter descriptivo, centrándose en la recopilación de información que aborda diversos aspectos relacionados con las variables de estudio. Este enfoque se basa en la formulación de preguntas detalladas con el objetivo de describir y analizar los fenómenos bajo estudio. Además, se clasifica como un estudio correlacional, ya que busca comprender la relación entre variables, evaluando si existe una conexión positiva o negativa entre ellas. En términos metodológicos, la investigación adopta un enfoque cuantitativo, utilizando un esquema lógico que se apoya en preguntas e hipótesis para posteriormente someterlas a prueba (Hernández et al., 2010).

Esquema: Gestión de estrés y desempeño laboral.



Donde:

M: Fragmento de población - La muestra.

R: Relación de gestión de estrés y desempeño laboral

X1: Gestión de estrés. X2: Desempeño laboral.

### 3.2. Variables y Operacionalización

Gestión de estrés.

- **Definición conceptual:** la gestión de estrés laboral emerge cuando la persona percibe que lo que está experimentando sobrepasa sus recursos disponibles y amenaza su bienestar personal, surge el cansancio emocional, la presión y el crecimiento profesional se ve afectado (Lahid & Zarza 2019).
- **Definición operacional:** Utilizaremos un cuestionario como herramienta para medir la gestión del estrés, evaluando sus dimensiones: cansancio emocional, presión laboral y crecimiento profesional. Los ítems del 1 al 18 se calificarán mediante la escala de Likert.
- **Indicadores:** Cansancio mental, cansancio físico, autocontrol; calidad, cantidad, tiempo; evaluar metas, desarrollo social y oportunidades.
- **Escala de medición:** Para la investigación la escala de medición será ordinal mediante la escala de Likert.  
Desempeño laboral.
- **Definición conceptual:** Desempeño es el rendimiento de los colaboradores que se ven reflejados en sus resultados ofreciendo conocimiento del puesto o trabajo, responsabilidad de desarrollar sus funciones y el trabajo en equipo (Silva 2018).
- **Definición operacional:** La herramienta con la que haremos medición cuantitativa desempeño laboral será el cuestionario, que, a su vez, medirá a sus dimensiones; conocimiento del trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo, ítems de 1 – 18, mediante la escala de Likert.
- **Indicadores:** Destreza laboral, habilidades, cumplimiento de estándares; desarrollo de tareas, capacitaciones, disposición de mejora; comunicación, compromiso y disposición.
- **Escala de medición:** Para este estudio la escala de medición será ordinal a través la escala de Likert



### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

**3.3.1 Población:** La investigación está reflejada en 50 colaboradores de la empresa. Es el total de individuos o personas que son parte de un grupo que tienen gran similitud (Reza, 2018).

- **Criterio de inclusión:** Personal de ventas entre 18 y 60 años en la empresa agrícola Chiclayo.
- **Criterio de exclusión:** No personal de ventas entre 18 y 60 años en la empresa agrícola Chiclayo.

**3.3.2 Muestra:** Nuestra muestra consistirá en 50 colaboradores, encajando así una muestra censal que representa una parte específica de la población. En este caso, la cantidad seleccionada para participar en el estudio es equivalente al tamaño total de la población (Martínez, 2007).

**3.3.3 Muestreo:** No será necesario contar con un grupo de control, ya que se empleará la muestra censal para llevar a cabo el estudio.

**3.3.4. Unidad de Análisis:** Personal de ventas de la empresa agrícola Chiclayo. Constituye la parte esencial del diseño de la investigación y representará el principal contenido que los investigadores analizarán (Azcona, 2018).

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** La encuesta se integrará como una herramienta que, a través de preguntas específicas, facilitará la obtención de los resultados deseados, La emplearemos en nuestra investigación, así como en el cuestionario diseñado para medir una o más variables. (Montes, 2018).

La validez se refiere al grado en que los instrumentos, evaluados a través de un test de juicio de expertos la cual contribuyen a ser viable (Bravo, 2018). Los cuales serán validados por 3 expertos con grado de Mg Ximena Fernanda Davila Lopez , MBA. Toribio Leonidas Rodriguez Becerra y MBA. Blanca Lizeth Campos Ahumada. La

confiabilidad, es la seguridad, en el cual se aceptarán los resultados brindados por parte del estudiador (Moreno 2018) la técnica empleada será del estadístico Cron Bach Alpha y la cual debe de arrojar 0,65 para ser confiable.

- 3.5. Procedimiento:** Previo a la investigación se llevó a cabo una visita para familiarizarnos y comprender mejor la realidad problemática, así mismo se identificó la relevancia del investigador y se elaboraron elementos como la realidad problemática, los objetivos, las hipótesis. Además, se recopiló información que contribuyó la conceptualización de nuestras variables, desarrollo del marco teórico, crear la matriz de operacionalización, definir dimensiones e indicadores. Así mismo se realizó la validación de los instrumentos que se aplicaran y reflejaran en el capítulo correspondiente.
- 3.6. Método de análisis de datos:** Instrumentos a emplear para simplificar la información estadística y orientar las decisiones a tomar (Ñaupas et al., 2018). Se empleará el software SPSS en su V. 26, con el respaldo del programa Excel, con el objetivo de generar respuestas relacionadas con los resultados obtenidos mediante la escala de Likert.
- 3.7. Aspectos éticos:** Principios y comportamientos que van en contra de estos valores tienen consecuencias dentro de la sociedad. (Gallardo, 2017). Se satisfacen los requisitos establecidos en la guía de la UCV en relación con la ética de la investigación científica, conforme a la resolución correspondiente. N° 0470-2022/UCV

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo específico 1.

Diagnosticar el nivel de la gestión del estrés en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

**Tabla 1**

*Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de la variable gestión de estrés y sus dimensiones*

|       | Gestión de estrés |      | Cansancio emocional |     | Presión laboral |      | Crecimiento profesional |      |
|-------|-------------------|------|---------------------|-----|-----------------|------|-------------------------|------|
|       | Frecuencia        | %    | Frecuencia          | %   | Frecuencia      | %    | Frecuencia              | %    |
| Bajo  | 10                | 20%  | 16                  | 32% | 11              | 22%  | 13                      | 26%  |
| Medio | 22                | 44%  | 20                  | 40% | 21              | 42%  | 24                      | 48%  |
| Alto  | 18                | 36%  | 14                  | 28% | 18              | 36%  | 13                      | 26%  |
| Total | 50                | 100% | 50                  | 100 | 50              | 100% | 50                      | 100% |

*Nota:* Se detalla la variable 1, junto con sus dimensiones investigadas.

En la tabla 1 que hace referencia a la variable gestión de estrés, y observa que predomina el nivel medio del estrés con 44% de frecuencia, así mismo para la dimensión cansancio emocional predominó el nivel medio con un 40% de frecuencia; por otro lado, en la presión laboral nos arrojó 42% en el nivel medio que fueron 21 encuestados y a la vez en la dimensión crecimiento profesional también predominó el nivel medio con 48 %

## Objetivo específico 2.

Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

**Tabla 2**

*Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

|       | Desempeño laboral |      | Conocimiento del trabajo |     | Responsabilidad |      | Trabajo en equipo |      |
|-------|-------------------|------|--------------------------|-----|-----------------|------|-------------------|------|
|       | Frecuencia        | %    | Frecuencia               | %   | Frecuencia      | %    | Frecuencia        | %    |
| Bajo  | 17                | 34%  | 16                       | 32% | 18              | 36%  | 14                | 28%  |
| Medio | 17                | 34%  | 25                       | 30% | 19              | 38%  | 17                | 34%  |
| Alto  | 16                | 32%  | 19                       | 38% | 13              | 26%  | 19                | 38%  |
| Total | 50                | 100% | 50                       | 100 | 50              | 100% | 50                | 100% |

*Nota:* Se detalla la variable 2, junto con sus dimensiones investigadas.

Según la tabla 2 de acuerdo a nuestros resultados para la variable desempeño laboral tanto como nivel bajo y medio obtuvimos 34% de frecuencia, así mismo en la dimensión de conocimiento de trabajo predominó 38% para el nivel alto, tanto como para la dimensión responsabilidad 38% nivel medio y para trabajo en equipo obtuvimos el mayor valor en nivel alto con 38%

### **Análisis inferencial.**

En esta investigación fue importante realizar la prueba de normalidad, considerando que la muestra consiste de 50 participantes, resultó sumamente pertinente usar a Shapiro - Wilk, y proponer las siguientes hipótesis.

Ho: Las variables presentan una distribución estándar o normal.

H1: Las variables no presentan una distribución estándar o normal.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

|                   | Shapiro - Wilk |    |       |
|-------------------|----------------|----|-------|
|                   | Estadístico    | gl | Sig.  |
| Gestión de estrés | 0.911          | 50 | 0.001 |
| Desempeño laboral | 0.861          | 50 | 0.000 |

*Nota.* Las variables se trabajaron en base a significancia del 0.05

Observaremos en la tabla 3 con base en normalidad, donde tenemos que p-valor es 0,001 para la variable gestión de estrés y un 0.000 para desempeño laboral, por ende, menor al 0.05, haciendo mención que no existe una distribución normal, utilizando el método de Rho Spearman, en donde anulamos la H0 y aceptamos la H1.

### Objetivo general.

Determinar la relación entre gestión del estrés y desempeño laboral en los empleados de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

Ho: No existe relación entre estrés laboral con desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

H1: Existe relación entre estrés laboral con desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

**Tabla 4**

*Relación entre la gestión de estrés y el desempeño laboral*

|                 |                   |                            | Gestión de estrés | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de estrés | Coeficiente de correlación | 1,000             | ,744**            |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .                 | ,000              |
|                 | Desempeño laboral | N                          | 50                | 50                |
|                 |                   | Coeficiente de correlación | ,744**            | 1,000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | ,000              | .                 |
|                 |                   | N                          | 50                | 50                |

*Nota.* Las variables se trabajaron con una significancia del 0.05

De acuerdo a Rho Spearman muestra que hay una fuerte correlación positiva entre las dos variables enunciadas, anulando la hipótesis nula y aceptando la alternativa. El coeficiente de correlación fue de 0,744, y el nivel de significación bilateral (sig = 0,000) fue inferior a 0,05.

### Objetivo específico 3.

Precisar la relación de la gestión de estrés con las dimensiones del desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

Ho: No existe relación entre la variable gestión de estrés con las dimensiones de desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

H1: Existe relación entre la variable gestión de estrés con las dimensiones de desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.

**Tabla 5**

*Relación de la gestión de estrés y conocimiento de trabajo*

|                 |                          | Gestión de estres                                   |                       |
|-----------------|--------------------------|---|-----------------------|
| Rho de Spearman | Conocimiento del trabajo | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | ,789**<br>0,000<br>50 |
| Rho de Spearman | Responsabilidad          | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | ,680**<br>0,000<br>50 |
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo        | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | ,542**<br>1,000<br>50 |

*Nota.* Se consideró analizar las tres dimensiones de la variable 1 y la variable 2.

Según los resultados en la tabla 5 de la prueba de correlación de Rh Spearman, el coeficiente de correlación es 0,789 es inferior a 0,05, en cuanto a gestión del estrés y la dimensión responsabilidad. La correlación es de 0.680 hay una correlación moderada y por ultimo entre gestión del estrés y la dimensión responsabilidad el coeficiente de correlación es 0,542,

## V. DISCUSIÓN

Para el estudio se utilizaron dos unidades de investigación las cuales fueron la gestión de estrés y el desempeño laboral, debido a la globalización que es muy cambiante hacen que los trabajadores con los años se frustren, teniendo tensiones emocionalmente teniendo niveles alto de estrés por ende provocando un bajo desempeño laboral. En este estudio se observa el comportamiento de los colaboradores en base a la gestión de estrés y como viene afectando en su productividad de sus funciones, teniendo en cuenta la relevancia y comparando los resultados con trabajos ya establecidos en los repositorios.

En cuanto a nuestro objetivo principal fue disponer la relación entre gestión del estrés y desempeño laboral en empleados de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo, la gestión del estrés y el rendimiento laboral tenían una relación positiva sustancial, como indicaban los resultados de la prueba de correlación Rho Spearman, que mostraban un valor de correlación de 0,744 estos hallazgos están alineado a la investigación de Garcés et al (2023) que buscaba principalmente explorar la relación entre estrés y el burnout profesional, los resultados de la técnica Rho Spearman mediante un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental, mostraron que existía una asociación significativa entre las dos variables. El nivel de significación bilateral ( $\text{sig} = 0,000$ ) fue inferior a 0,05 y el coeficiente de correlación fue de 0,741.

Por lo cual Varela (2020) menciona “el estrés laboral se refiere a la respuesta de los empleados cuando se enfrentan a presiones y exigencias extras que no corresponde con sus capacidades, habilidades y conocimientos, poniendo a prueba sus habilidades de los trabajadores para enfrentarse a las condiciones del trabajo, por otro lado nos indica que existe un nuevo síndrome general de adaptación por medio de un esfuerzo del organismo” (p.20). y en cuanto a la desempeño laboral Pedraza & Amaya (2017) sostiene “el desempeño laboral es el reflejo del comportamiento de un empleado en



términos de contenido de su trabajo, autoridad, actividades, tareas y dependen de un método de seguimiento o mediación entre la empresa y el colaborador” (p.65).

De acuerdo a los resultados obtenidos y existentes, se puede afirmar que la gestión de estrés y el desempeño laboral tiene una correlación directa alta entre ellas, si una magnitud crece o decrece la otra ira en la misma dirección, haciendo mención que ninguna de ellas debe ser descuidada en las empresas porque tienden a desaparecer por estas variables.

Respecto a nuestro objetivo específico uno, diagnosticar el nivel de la gestión del estrés en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo, se puede afirmar que la variable gestión de estrés se observó que tiene un nivel medio, interpretado por 22 participantes con un 44% mientras que para nuestras dimensiones estudiadas como cansancio emocional los valores importantes fueron para el nivel medio con un 40 % de frecuencia mientras que para las dimensiones presión laboral y crecimiento profesional también obtuvimos valores importantes con un 42% y 48% en el nivel medio cuyos resultados se asemejan a Mamani (2022) en su investigación precisar el nivel de estrés laboral y desempeño laboral de los empleados de una entidad financiera, de tipo básica, de diseño correlacional no experimental, en cuanto al nivel de estrés es medio o regular con un 56%, un 65% indica que el cansancio laboral tiene nivel medio o regular, un 54% que la presión laboral es baja con un 54% y un 30% indica que el crecimiento profesional es deficiente o bajo en la empresa.

Por otro lado, Espíritu (2022) en su estudio precisar el nivel de correlación entre estrés laboral y desempeño laboral en una consultoría, tipo básica, de diseño correlacional no experimental, cuyos resultados indica que un 65% indica que el nivel de estrés es medio o regular, por otro lado, un 60% no tiene conocimiento de sus funciones a desarrollarse por la acumulación de tareas y un 34% que no existe un crecimiento profesional en la empresa.

Por lo cual Lahid & Zarza (2019) indica que la “gestión de estrés laboral emerge cuando la persona percibe que lo que está experimentando sobrepasa sus recursos disponibles y amenaza su bienestar personal, por otro lado, menciona que el estrés supera las habilidades de las personas, sus resultados son perjudicantes para el ámbito laboral, provocando enfermedades crónicas en los colaboradores, surge el cansancio emocional, la presión y el crecimiento profesional se ve afectado” (p.89), también se relaciona con el concepto de Varela (2020) menciona “el estrés laboral se refiere a la respuesta de los empleados cuando se enfrentan a presiones y exigencias extras que no corresponde con sus capacidades, habilidades y conocimientos, poniendo a prueba sus habilidades de los trabajadores para enfrentarse a las condiciones del trabajo, por otro lado nos indica que existe un nuevo síndrome general de adaptación por medio de un esfuerzo del organismo” (p.20).

Podemos afirmar que la empresa tiene un nivel de gestión de estrés regular o medio a comparación de otras empresas que tiene un nivel muy alto, lo que indica que la empresa se mantiene al margen, si logra descuidarse puede aumentar su nivel de estrés teniendo personal sobre cargados cansados e incomodos en las gestiones a desarrollar.

Para nuestro segundo objetivo, se pudo obtener resultados que la variable desempeño laboral, se observó un nivel medio, interpretado por 17 encuestados con un 34% de frecuencia, acompañado por el nivel bajo representado por 17 encuestados con un 34% de frecuencia, lo que permite mencionar que el servicio de la empresa tiene un nivel medio de desempeño laboral. Con respecto a nuestras dimensiones los que obtuvimos valores de nivel alto fueron conocimiento de trabajo y trabajo en equipo mientras que responsabilidad se mantuvo en nivel medio, cuyos resultados se asemejan con Vera (2019) en su estudio identificar la relación del estrés y desempeño laboral en un grupo de trabajadores, básica de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental, cuyos resultados un 74% indica que el nivel de desempeño laboral en la empresa es medio o regular, un 65% desconoce de sus

funciones, un 45% no es responsable en el desarrollo de su trabajo nivel bajo y un 65% menciona que el trabajo en equipo es bajo.

Por otro lado, Rentería (2021) en su estudio determinar la relación de estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de Caja, Sipán, tipo cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental se concluyó que el desempeño laboral tiene un nivel medio o regular con 30%, en cuanto a conocimiento de trabajo un 65% menciona que es regular, un 56% indica que el nivel de responsabilidad es bajo y un 45% que el nivel de trabajo en equipo es regular. Por lo cual el autor Silva (2018) define que es un “concepto de múltiples dimensiones y lo define como los comportamientos que tienen importancia para los objetivos de la organización y que están bajo la influencia directa del individuo, los cuales pueden generar consecuencias positivas o negativas para la entidad, teniendo conocimiento del trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo (p.53).

Podemos concluir que el rendimiento laboral en la institución es moderado, aunque se encuentra en una situación vulnerable a que pueda pasar a un nivel alto si no busca puntos de mejora en sus colaboradores, tiene gran parte de similitud con ya investigaciones realizadas, tiene que tener cuidado con la competencia puede desaparecer si no busca puntos de mejora en general.

En relación con nuestro tercer objetivo específico, los datos presentados en la tabla 4 revelaron un coeficiente de correlación de 0,789. Estos hallazgos señalan correlación positiva significativa entre la capacidad de manejar el estrés y el rendimiento en el trabajo. En la tabla N° 6, al examinar los datos, se observa un coeficiente de correlación de 0,680. Además. Estos datos indican una correlación positiva de magnitud moderada entre la gestión del estrés y el rendimiento en el trabajo. Finalmente observamos que en las 3 tablas de correlación por el método de Rho Spearman la variable de gestión del estrés y los aspectos del rendimiento laboral están correlacionados, anulamos la hipótesis nula y se acepta alterna, cuyos resultados son similares con Obregón (2021): su estudio sobre la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería, concluye que en

cuanto a sus dimensiones eficiencia, existe directa con la variable gestión de estrés en cuanto a la eficacia, el coeficiente de correlación fue de 0,711. El nivel de correlación para la eficacia fue de 0,673 y el coeficiente de correlación era de 0,613.

Con ellos se puede comparar con los autores Patlán (2021) define al “estrés laboral como una respuesta emocional, física y dañina, cuando las demandas laborales exceden las habilidades del empleado o las expectativas del trabajador; también nos menciona que el estrés está relacionado con los riesgos de trastornos musculo esqueléticos, agotamiento emocional y depresión” (p.56). Y en cuanto al desempeño laboral Pedraza & Amaya (2017) sostiene “el desempeño laboral es el reflejo de la actitud de un empleado en términos de contenido de su trabajo, autoridad, actividades, tareas y dependen de un metodo de seguimiento o mediacion entre la empresa y el colaborador, conociendo su trabajo, responsabilidades y adptandose a trabajar en equipo” (p.65).

## VI. CONCLUSIONES.

1. Siguiendo nuestro objetivo principal y empleando el método de correlación de Rho Spearman, logramos un coeficiente de correlación de 0,744. Asimismo, el valor de significancia bilateral ( $\text{sig} = 0,000$ ) fue inferior a 0,05. Estos datos indican una correlación positiva y relevante entre la habilidad para manejar el estrés y el desempeño en el trabajo. Con esto, se valida la hipótesis alternativa en lugar de la hipótesis nula. Esto implica que cuando una de las variables experimenta un cambio, la otra también se mueve en la misma dirección.
2. Se concluye de acuerdo al nivel de gestión de estrés que la empresa tiene un nivel medio o regular, con un 44% de frecuencia, lo que hace mención que el estrés no es tan elevado, pero a su vez si se descuidan y empiezan a sobre cargarlos de trabajo o se sienten incómodos este índice puede subir y ser muy preocupante para llevar a cabo las actividades de los trabajadores.
3. Se concluye de acuerdo al nivel de desempeño laboral que tiene un nivel medio o regular con un 34% lo que hace mención que en la empresa los colaboradores no tengan un desempeño adecuado ni malo, un 32% nivel alto que es bueno el desempeño y un 30% que es bajo, son índices muy cercanos, lo que hace que otras empresas tengan mejores nivel y mejor desempeño, si hay un descuido es posible que pueda desaparecer.
4. En relación con la variable de gestión de estrés y su vínculo con las dimensiones del desempeño laboral, se determina que la mayoría de las correlaciones superan el 0.65, siendo en este caso específico de 0.789, lo que indica una correlación significativamente alta. Además, con un valor de significación bilateral ( $\text{sig}=0,000$ ) por debajo de 0,05, se confirma la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alternativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda para próximas investigaciones usar los aspectos de investigación con distintas facetas o criterios de acuerdo al contexto de la actualidad y la problemática de su estudio, identificando si se mantiene la relación entre ambas variables o están tienden a sufrir algún cambio con el tiempo.

Se recomienda a los gerentes de la entidad, poder implementar capacitaciones para que los colaboradores refuercen sus habilidades y conozcan las consecuencias del estrés laboral, creando conciencia en ellos de las enfermedades que pueden sufrir tanto en el trabajo como en sus hogares, evaluando como se encontró al personal y como mejoraría con ello.

Se recomienda a los encargados de las áreas de desempeño laboral nutrir a sus colaboradores de procesos de planificación para medir su rendimiento en las actividades, formación generar reuniones o capacitaciones que les ofrezcan crecimiento personal, y compensación que su esfuerzo sea reconocido ante el área o en general, logrando que el empleado se perciba integrado en la organización.

Es aconsejable examinar los elementos que afecta el desempeño del personal y asegurarse de mantenerlos incentivados, potencial habilidades y competencias que se necesitan en el mercado, teniendo personal potencial que hagan frente a los cambios de la globalización.

## REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. (59). *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.*  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_El\\_metodo\\_%20ARIAS](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS).
- Azcona Maximiliano, M. (2018). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. (71). Mexico: congreso internacional de investigacion.  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Barrio, j & Lopez, M (2006) stress management. (430)  
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832312036>.
- Bravo Paniagua, T. (2018). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. (29). Chile: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE.  
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Calderon, J (2020) Work-related stress in the performance of workers in a social program.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon\\_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relationship between work environment, satisfaction, commitment, and performance of human capital in a higher education campus. Scopus.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85170242985&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c&sot=q&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY->

AUTH%28desempe%C3%B1o+laboral%29&sl=26&sessionSearchId=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c

Custodio Hernandez, L. d. (2021). Estrés y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Sullana en tiempos de pandemia. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68573>

Chiavenato I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. 7(45). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato>.

Dados, G (2018) Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. (63). <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>

El Economista. (2022). Un mejor año laboral... para quienes cambiaron de empleo. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/EI-2022-un-mejor-ano-laboral--para-quienes-cambiaron-de-empleo-20221229-0084.html>

Espiritu Tarmeño, D. A. (2022). Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal de una empresa de consultoría de Lima, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102079>

Frascati, M. (2015). Investigación básica. Concytec. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>

Gallardo Echenique, E. E. (2017). Metodología de la Investigación. (53). Peru: Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Gamarra-Banda, J., Zelada Revilla, H. E., & Arévalo Roncal, D. L. (2023). Relationship between Burnout Syndrome and Job Performance in Secondary Education Teachers. Scopus.



<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85172387115&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c&sot=q&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY-AUTH%28desempe%C3%B1o+laboral%29&sl=26&sessionSearchId=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c>

Garces-Delgado, Y., Garcia-Alvarez, E., Lopez-Aguilar, D., & Alvarez-Perez, P. R. (2023). Impact of Gender on Work-Related Stress and Burnout among University Professors. Scopus.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85165308084&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c&sot=q&sdt=b&s=title-abs-key-AUTH%28estres+laboral%29&sl=26&sessionSearchId=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c>

García Salirrosas, E. E., & Millones Liza, D. Y. (2023). Acceptance of technology and its relationship to job performance in teleworkers. Scopus.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85166540344&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c&sot=q&sdt=b&s=title-abs-key-AUTH%28desempe%C3%B1o+laboral%29&sl=26&sessionSearchId=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c>

Hernández, S., C, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. (186). Mexico: MCGRAW-HILL.

Idrogo, J (2021) Work Stress and Job Performance in Health Workers at the Center. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94732/Idrogo\\_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94732/Idrogo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Lahid Dabaj, A., & Zarza Mota, J. D. (2019). Burnout y Estrés Laboral: Guía para mejorar la salud y el bienestar emocional (1 ed., pág. 89). Salud Coleccion. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jMtPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=libro+de+estr%C3%A9s+laboral&ots=WKJzfWEPu0&sig=ux4EdpVoMM9hzFb24vZ\\_GqFpaV0#v=onepage&q=libro%20de%20estr%C3%A9s%20laboral&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jMtPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=libro+de+estr%C3%A9s+laboral&ots=WKJzfWEPu0&sig=ux4EdpVoMM9hzFb24vZ_GqFpaV0#v=onepage&q=libro%20de%20estr%C3%A9s%20laboral&f=false)
- Mamani Esquivel, Y. (2022). Estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad financiera de Juliaca, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120240/Mamani\\_EY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120240/Mamani_EY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez González, R. A. (2007). La investigación en la práctica educativa: guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación. (51). España: Centro de Investigación. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2PzYqla1C6UC&oi=fnd&pg=PA1&dq=libros+de+metodologia+de+investigacion+poblacion&ots=gQ6\\_ar5oAo&sig=-eIQBofILCnkou2-utwa8pa6Lfg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2PzYqla1C6UC&oi=fnd&pg=PA1&dq=libros+de+metodologia+de+investigacion+poblacion&ots=gQ6_ar5oAo&sig=-eIQBofILCnkou2-utwa8pa6Lfg#v=onepage&q&f=false)
- Montes, G. (2018). Methodology and techniques for designing and conducting surveys in the rural area. 10. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAn%20Pardinas%20\(1991\)%2C%20la,nos%20interesan%20\(Tecla%201974\).](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAn%20Pardinas%20(1991)%2C%20la,nos%20interesan%20(Tecla%201974).)
- Moreno Galindo, E. (2018). La confiabilidad en una investigación: Metodología de la investigación. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>
- Nalbandian, J., & Klingner, D. E. (2002). La administración del personal en el sector público : Contextos y estrategias. (78). Mexico: Mcgraw-Hill Interamericana. <https://www.worldcat.org/es/title/administracion-del-personal-en-el-sector-publico-contextos-y-estrategias/oclc/1045712252>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. En M. d.-C. 5(335). Mexico: Ediciones de U.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Obregon, M (2020) Stress and Work Performance in Nursing Professionals at Hospital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%C3%B3n\\_EMDC-Yumbato\\_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%C3%B3n_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oficina Internacional de Trabajo. (2016). Estres Laboral.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

Oficina Internacional del trabajo. (2019). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de desarrollo sostenible.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/#>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). [https://www.who.int/es/news/item/17-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-\(icd-11\)](https://www.who.int/es/news/item/17-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-(icd-11))

Organizacion Mundial de la Salud. (2023). Alocución de apertura del Director General de la OMS en el panel sobre salud mental en el trabajo celebrado en el marco del Foro Económico Mundial - 18 de enero de 2023.(pag. 45).  
<https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-mental-health-at-work-panel--world-economic-forum---18-january-2023>

- Organización Internacional de Migraciones (2017) Stress management manual. (4 - 5) [https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/staff-welfare/manual\\_de\\_gestion\\_del\\_estres](https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/staff-welfare/manual_de_gestion_del_estres).
- Organización Mundial de la salud (2023) Types of Stress (34) <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortega, J (2014) Stress and psychological evaluation: a theoretical approach related with the concept of resilience. (297) <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139994030>.
- Patlán Pérez, J. (2021). Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención. (56). Mexico: Facultad de Psicología. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d7nSEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=libro+de+estr%C3%A9s+laboral&ots=Gos37wfgKS&sig=Jw\\_\\_xx92xRni5h5MvgrLymUTto#v=onepage&q=libro%20de%20estr%C3%A9s%20laboral&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d7nSEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=libro+de+estr%C3%A9s+laboral&ots=Gos37wfgKS&sig=Jw__xx92xRni5h5MvgrLymUTto#v=onepage&q=libro%20de%20estr%C3%A9s%20laboral&f=false)
- Pedraza, E., & Amaya, G. (2017). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia (65). Venezuela: Revista de Ciencias Sociales. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Faria%20\(1995,entre%20%C3%A9l%20y%20la%20empresa](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Faria%20(1995,entre%20%C3%A9l%20y%20la%20empresa).
- Perez, M (2020) Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Pizarro, G (2023) Stress and Work Performance of Nursing Professionals in the International Clinic. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123565/Pizarro\\_RG-Ruiz\\_RMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123565/Pizarro_RG-Ruiz_RMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Prieto González, J. M. (2018). Los procedimientos de trabajo en el punto de mira didáctico. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=199155>
- Quispe Sucapuca, E. J., Mamani-Benito, O. J., Jallo, L. Y., & Chaparro Turpo, J. E. (2022). Effect of workload and stress on the perception of telework in peruvian teachers: mediating role of job satisfaction. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131120604&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c&sot=q&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY-AUTH%28estres+laboral%29&sl=26&sessionSearchId=9bad2ee87768f2c567b33df45d86240c>
- Renteria Portilla, E. R. (2021). Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera caja sipán - chiclayo. [Universidad católica santo toribio de mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL\\_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf)
- Reza Becerril, F. (2018). Ciencia metodología e investigación. (241). Mexico: Pearson. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=m6PGnYBaW2oC&oi=fnd&pg=PA18&dq=libros+de+metodologia+de+investigacion&ots=Qf5iwKusHu&sig=50REkWHKBN4-E0wSYTn1n8\\_xNnQ#v=onepage&q=libros%20de%20metodologia%20de%20investigacion&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=m6PGnYBaW2oC&oi=fnd&pg=PA18&dq=libros+de+metodologia+de+investigacion&ots=Qf5iwKusHu&sig=50REkWHKBN4-E0wSYTn1n8_xNnQ#v=onepage&q=libros%20de%20metodologia%20de%20investigacion&f=false)
- Rios, J (2021) Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. (23). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000300163](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163)
- Rodriguez, L (2021) Performance evaluation, a new tool for the culture of transparency applied to the public sector in Mexico. (42).

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-63882021000300028](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300028)

Santa-Cruz-espinoza H., C.-V. G.-V. (2023). Burnout et stressseurs chez les enseignants pendant la pandémie de covid-19. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85139489746&doi=10.13042%2fBordon.2022.94236&origin=inward&txGid=99cbe9e0930f8fbd846faa2573a38d7b>

Silva Rodriguez, J. A. (2018). La gestion y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano. (53). Mexico: Economia, organizacion y ciencias sociales. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=m-pyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=libro+de+desempe%C3%B1o+laboral&ots=vAesK0BX\\_L&sig=8V6eiLuWtG7UOoOyCSmRG-TqH3s#v=onepage&q=libro%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=m-pyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=libro+de+desempe%C3%B1o+laboral&ots=vAesK0BX_L&sig=8V6eiLuWtG7UOoOyCSmRG-TqH3s#v=onepage&q=libro%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false)

Varela Echevarria, A. (2020). Gestión del Estrés Laboral. En A. Varela Echevarria, Gestión del Estrés Laboral. 2(20). Argentina: Ra - Ma Editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0c-4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=libro+de+estr%C3%A9s+laboral&ots=IYUCol3TDo&sig=Vo-eNgc7rX2FX6QbrllzOA0-Tso#v=onepage&q=libro%20de%20estr%C3%A9s%20laboral&f=false>

Vera Trinidad, A. P. (2019). Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa en villa el salvador – 2019. universidad santo toribio de morobejo.

<https://repositorio.santotoribiodemorobejo.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1239/Vera%20Trinidad%2c%20Antalya%20l.pdf?sequence=1&isAllow>

Vroom, V (2016) Expectancy Theory: What It Is and What It Says About Work: A Latin American literature review. (45) <https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>

## ANEXOS

Tabla 6.  
Matriz de consistencia

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | VARIABLES  | POBLACIÓN Y MUESTRA   | METODOLOGÍA  | TÉCNICAS E INSTRUMENTO  |
|---|---|--|--|---|--|---|
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿Qué relación hay entre la gestión del estrés y el desempeño laboral en los empleados de las tiendas agrícolas?</p> <p><b>Problemas específicos.</b><br/>¿Cuál es el nivel de gestión del estrés del personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo?</p> | <p><b>Objetivo General</b><br/>Determinar la relación entre la gestión del estrés y el desempeño laboral en los empleados de las tiendas agrícolas en Chiclayo</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Diagnosticar el nivel de la gestión del estrés en el personal de ventas en las tiendas</p> | <p><b>Hipótesis nula.</b><br/>no existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.</p> <p><b>Hipótesis Alternativa.</b><br/>existe relación entre el estrés laboral con el desempeño</p> | <p><b>V.1:</b><br/>Gestión de estrés</p> <p><b>V.2:</b><br/>Desempeño laboral.</p> | <p><b>Unidad De Análisis</b><br/>Todo el personal de ventas de la empresa agrícola.</p> <p><b>Población</b><br/>Personas mayores de 18 años de ventas de la empresa agrícola.</p> | <p><b>Enfoque</b><br/>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo</b><br/>Básico</p> <p><b>Nivel</b><br/><b>Correlacional.</b></p> <p><b>Diseño</b><br/>No Experimental.</p> | <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionario</p> |

---

|   |  |                                       |
|---|--|---------------------------------------|
| <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los empleados de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo?</p>                                      | <p>agrícolas en Chiclayo. Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.</p> | <p><b>Muestra</b><br/>50 personas</p> |
| <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del estrés y las dimensiones de desempeño laboral en los empleados en la tienda agrícolas en Chiclayo?</p> | <p>ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo. Precisar la relación de la gestión de estrés con las dimensiones del</p>               |                                       |
| <p>¿Cómo el diseñó las estrategias de gestión de estrés en el desempeño laboral del personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo.</p>    | <p>desempeño laboral en el personal de ventas en las tiendas agrícolas en Chiclayo. Diseñar estrategias de gestión de estrés en el</p> |                                       |

---



---

desempeño  
laboral del  
personal de  
ventas en las  
tiendas  
agrícolas en  
Chiclayo.

---

**Tabla 7***Matriz de operacionalización**Gestión del estrés y desempeño laboral del personal de ventas en tiendas agrícolas, Chiclayo.*

| Variable                         | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones              | Indicadores       | Índices | Escala de medición   |
|----------------------------------|---|--|--------------------------|-------------------|---------|--|
| <b>V1.<br/>Gestión de estrés</b> | Lahid & Zarza (2019) indica que la “gestión de estrés laboral emerge cuando la persona percibe que lo que está experimentando sobrepasa sus recursos disponibles y amenaza su bienestar personal, por otro lado, menciona que el estrés supera las habilidades de las personas, sus resultados son perjudicantes para el ámbito laboral, provocando enfermedades crónicas en los colaboradores, surge el cansancio emocional, la presión y el crecimiento profesional se ve afectado” (p.89). | Nos comenta que existen tres puntos de análisis de autor: A) cansancio emocional, B) Presión y C) Crecimiento profesional. | Cansancio emocional.     | Cansancio mental  | 1 – 2   | Escala ordinal de Likert<br>1. Nunca<br>2. Casi nunca<br>3. A veces<br>4. Casi siempre<br>5. Siempre |
|                                  |   |  |                          | Cansancio físico  | 3 – 4   |  |
|                                  |   |  |                          | Autocontrol       | 5 - 6   |  |
|                                  |   |  |                          | Calidad           | 7 – 8   |  |
|                                  |   |  | Presión laboral          | Cantidad          | 9 – 10  |  |
|                                  |   |  |                          | Tiempo            | 11 – 12 |  |
|                                  |   |  |                          | Evaluar metas     | 13 – 14 |  |
|                                  |   |  | Crecimiento profesional. | Desarrollo social | 15 – 16 |  |
|                                  |   |  |                          | Oportunidades     | 17 – 18 |  |

|                                       |  |  |                           |                             |         |  |
|---------------------------------------|--|--|---------------------------|-----------------------------|---------|--|
| <b>V2.<br/>Desempeño<br/>laboral.</b> | Silva (2018) define que es un “concepto de múltiples dimensiones y lo define como los comportamientos que tienen importancia para los objetivos de la organización y que están bajo la influencia directa del individuo, los cuales pueden generar consecuencias positivas o negativas para la entidad, el desempeño laboral es también uno de los conceptos más populares de los del comportamiento organizacional. Puede ser que la productividad de una organización esté relacionada con el desempeño individual de sus miembros” p.53 | Nos comenta que existen tres puntos de análisis de autor: A) Conocimiento del trabajo<br>B) Responsabilidad y C) trabajo en equipo | Conocimiento del trabajo. | Eficiencia laboral          | 1 – 2   | Escala ordinal de Likert<br>1. Nunca<br>2. Casi nunca<br>3. A veces<br>4. Casi siempre<br>5. Siempre |
|                                       |  |  |                           | Habilidades                 | 3 – 4   |  |
|                                       |  |  |                           | Cumplimiento de estándares. | 5 - 6   |  |
|                                       |  |  | Responsabilidad           | Participación               | 7 – 8   |  |
|                                       |  |  |                           | Capacitaciones.             | 9 – 10  |  |
|                                       |  |  |                           | Disposición de mejora.      | 11 – 12 |  |
|                                       |  |  |                           | Comunicación                | 13 – 14 |  |
|                                       |  |  | Trabajo en equipo.        | Compromiso                  | 15 – 16 |  |
|                                       |  |  |                           | Cooperación.                | 17 – 18 |  |

**CUESTIONARIO SOBRE**

**Gestión del estrés**

**Dirigido al personal de ventas en tiendas agrícolas, Chiclayo**

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Gestión del estrés del personal de ventas en tiendas agrícolas, Chiclayo por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad: .....años    Sexo:    M     F     Nivel educativo: Ninguno  Primaria  Secundaria  Superior     Tiempo de servicios: ..... Años

|   |                  | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |         |   |   |   |
|---|------------------|--|----|----|----|----|---------|---|---|---|
| NU  |                  | Nunca  | CN | AV | CS | SI | Siempre |   |   |   |
| Variables y sus dimensiones / Escala      |                  |  |    |    |    |    |         |   |   |   |
| VARIABLE: Gestion del estres              |                  |  |    |    |    |    |         |   |   |   |
| <b>Dimensión: Cansancio emocional</b>     |                  |  |    |    |    |    |         |   |   |   |
|   | Indicadores      | Ítems  |    |    |    | 1  | 2       | 3 | 4 | 5 |
| 1   | Cansancio mental | ¿Usted tiene dificultades para concentrarse?   |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 2   |                  | ¿Se siente desmotivado para abordar nuevos retos o proyecto dentro de la empresa?                              |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 3   | Cansancio físico | ¿Cree usted que le falta energía para ser constantemente productivo?   |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 4   |                  | ¿Cree usted que el estrés le ha provocado alguna enfermedad, como dolores de cabeza?                           |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 5   | autocontrol      | ¿Cree usted que es cómodo hablar de sus sentimientos con los demás?  |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 6   |                  | ¿Practicar ejercicios de autocontrol en situaciones difíciles?   |    |    |    |    |         |   |   |   |
| <b>Dimensión: Presion Laboral</b>         |                  |  |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 7   | Calidad          | ¿Recibo retroalimentación regular sobre la calidad de mi trabajo?  |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 8   |                  | ¿A menudo me enfrento a plazos ajustados y una carga de trabajo abrumadora?                                    |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 9   | Cantidad         | ¿La cantidad de funciones que recibe durante el día son las óptimas?   |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 10  |                  | ¿La cantidad de colaboradores que existe se alcanzan para cubrir todas las áreas de la empresa?                |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 11  | Tiempo           | ¿Siento que tengo suficiente tiempo para realizar todas las tareas requeridas en mi trabajo?                   |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 12  |                  | ¿Mi trabajo me permite equilibrar adecuadamente mi tiempo entre las tareas laborales y mi vida personal?       |    |    |    |    |         |   |   |   |
| <b>Dimensión: Crecimiento Profesional</b> |                  |  |    |    |    |    |         |   |   |   |
| 13  |                  | ¿Me siento satisfecho(a) con la forma en que se evalúan y se comunican mis logros laborales y el cumplimiento? |    |    |    |    |         |   |   |   |

|    |                   |   |  |  |  |  |  |  |
|----|-------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Evaluar metas     | ¿Las metas que se establecieron para mí en el trabajo son realistas y alcanzables?                                |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Desarrollo Social | ¿Mi empleador me apoya en la búsqueda de un crecimiento y avance profesional dentro de la organización?           |  |  |  |  |  |  |
| 16 |                   | ¿Sus metas profesionales aportan a su desarrollo social?  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Oportunidades     | ¿ Me siento satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan en mi trabajo actual? |  |  |  |  |  |  |
| 18 |                   | ¿ Las oportunidades de crecimiento profesional es el correcto en la empresa?                                      |  |  |  |  |  |  |

Muchas gracias por su colaboración ;

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Desempeño laboral del personal de ventas en tiendas agrícolas, Chiclayo por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad: .....años    Sexo:    M     F     Nivel educativo: Ninguno  Primaria  Secundaria  Superior     Tiempo de servicios: ..... Años

|    |       |    |            |    |         |
|----|-------|----|------------|----|---------|
|    | 1     | 2  | 3          | 4  | 5       |
| NU | Nunca | CN | Casi nunca | CS | Siempre |

| Variables y sus dimensiones / Escala |                            |  |   |   |   |     |
|--------------------------------------|----------------------------|--|---|---|---|-----|
| VARIABLE: Desempeño Laboral          |                            |  |   |   |   |     |
| Dimensión: Conocimiento del trabajo  |                            |  |   |   |   |     |
|                                      | Indicadores                | Ítems  | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 1                                    | Eficiencia laboral         | ¿La eficiencia es equilibrada y de calidad de los colaboradores de la empresa?         |   |   |   |     |
| 2                                    |                            | ¿Los colaboradores cumplen con las tareas asignada de manera recurrente?               |   |   |   |     |
| 3                                    | Habilidades                | ¿Los colaboradores cuentas con habilidades potenciales para el trabajo que desempeñan? |   |   |   |     |
| 4                                    |                            | ¿Los colaboradores están en la capacidad de tomar decisiones dentro de la empresa?     |   |   |   |     |
| 5                                    | Cumplimiento de estándares | ¿Los colaboradores cumplen con los requisitos que pide la empresa?                     |   |   |   |     |
| 6                                    |                            | ¿Los colaboradores tienen la capacidad para desempeñar correctamente su trabajo?       |   |   |   |     |
| Dimensión: Responsabilidad           |                            |  |   |   |   |     |
| 7                                    | Participacion              | ¿Las participaciones son escuchadas y las correctas en sus funciones?                  |   |   |   |     |
| 8                                    |                            | ¿Sus comentarios fomenta un correcto ambiente laboral?                                 |   |   |   |     |
| 9                                    | Capacitaciones             | ¿Las capacitaciones son adecuadas de acuerdo al puesto que tiene el colaborador?       |   |   |   |     |
| 10                                   |                            | ¿Las capacitaciones le ayudan a su crecimiento profesional y productividad?            |   |   |   |     |
| 11                                   | Disposición de mejora      | ¿Los colaboradores reconocer sus errores y se proyectan a mejorarlos?                  |   |   |   |     |

|                                     |              |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|--------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 12                                  |              | ¿La empresa les ayuda en reconocer sus falencias y a mejorarlas?                                   |  |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Trabajo en equipo</b> |              |  |  |  |  |  |  |  |
| 13                                  | comunicacion | ¿La comunicación entre equipos de trabajo es la correcta?  |  |  |  |  |  |  |
| 14                                  |              | ¿Existe comunicación efectiva entre jefes y colaboradores en los objetivos para la producción?     |  |  |  |  |  |  |
| 15                                  | compromiso   | ¿Los colaboradores están comprometidos con su trabajo?   |  |  |  |  |  |  |
| 16                                  |              | ¿Existe compromiso por medio de la confianza entre empresa y empleador?                            |  |  |  |  |  |  |
| 17                                  | Cooperación. | ¿La cooperación de los miembros del equipo es buena en la empresa?                                 |  |  |  |  |  |  |
| 18                                  |              | ¿Existe estrategias de cooperación e integración de personal entre áreas de trabajo en la empresa? |  |  |  |  |  |  |

Muchas gracias por su colaboración ;

## **ANEXOS.: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del estrés y Desempeño laboral. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. ~~Agradecemos su valiosa~~ colaboración.

### **1. Datos generales del juez**

|   |                                    |       |                |       |
|---|------------------------------------|-------|----------------|-------|
| Nombre del juez:  | Toribio Leonidas Rodriguez Becerra |       |                |       |
| Grado profesional:  | Maestría                           | ( x ) | Doctor         | ( )   |
| Area de formación académica:                                | Clinica                            | ( )   | Educativa      | ( )   |
|   | Social                             | ( x ) | Organizacional | (X)   |
| Areas de experiencia profesional:                           | RETAIL                             |       |                |       |
| Institución donde labora:                                   | MONTANA                            |       |                |       |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años                         | ( x ) | Más de 5 años  | ( X ) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | TIENDAS AGRICOLAS                  |       |                |       |

### **2. Propósito de la evaluación**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la prueba:  | Gestión del estrés y Desempeño laboral   |
| Autora:               | Giuliana Lisbeth Sánchez Díaz  |
| Procedencia:          | Institución privada  |
| Administración:       | Directa  |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos   |
| Ambito de aplicación: | Encuesta Virtual   |
| Significación:        | Variable 1, Gestión del estrés; dimensiones (cansancio emocional, presión laboral, crecimiento profesional).<br>Variable 2, Desempeño laboral: dimensiones (conocimiento del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo). |



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N.º | DIMENSIONES / Ítems  | GESTION DEL ESTRES    |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|     |  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   |                                   |
|     |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
|     | <b>DIMENSION: Cansancio emocional</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01  | ¿Usted tiene dificultades para concentrarse?   |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
| 02  | ¿Se siente desmotivado para abordar nuevos retos o proyecto dentro de la empresa?                        |                       |   | x |   |                         |   | x |   |                         |   |   |   | x                                 |
| 03  | ¿Cree usted que le falta energía para ser constantemente productivo?                                     |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
| 04  | ¿Cree usted que el estrés le ha provocado alguna enfermedad, como dolores de cabeza?                     |                       |   | x |   |                         |   |   |   | x                       |   |   | x |                                   |
| 05  | ¿Cree usted que es cómodo hablar de sus sentimientos con los demás?                                      |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   | x |                                   |
| 06  | ¿Practicas ejercicios de autocontrol en situaciones difíciles?   |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
|     | <b>DIMENSION: Presión Laboral</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01  | ¿Recibo retroalimentación regular sobre la calidad de mi trabajo?  |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
| 02  | ¿A menudo me enfrento a plazos ajustados y una carga de trabajo abrumadora?                              |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
| 03  | ¿La cantidad de funciones que recibe durante el día son las óptimas?                                     |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
| 04  | ¿La cantidad de colaboradores que existe se alcanzan para cubrir todas las áreas de la empresa?          |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
| 05  | ¿Siento que tengo suficiente tiempo para realizar todas las tareas requeridas en mi trabajo?             |                       |   |   | x |                         |   |   |   | x                       |   |   |   | x                                 |
| 06  | ¿Mi trabajo me permite equilibrar adecuadamente mi tiempo entre las tareas laborales y mi vida personal? |                       |   | x |   |                         |   |   |   | x                       |   |   | x |                                   |

|    |  |  |   |   |   |  |  |   |  |   |  |  |   |   |
|----|--|--|---|---|---|--|--|---|--|---|--|--|---|---|
|    | <b>DIMENSION: Crecimiento profesional</b>  |  |   |   |   |  |  |   |  |   |  |  |   |   |
| 01 | ¿Me siento satisfecho(a) con la forma en que se evalúan y se comunican mis logros laborales y el cumplimiento?   |  | x |   |   |  |  |   |  |   |  |  |   |   |
| 02 | ¿Las metas que se establecieron para mí en el trabajo son realistas y alcanzables?                               |  |   |   | x |  |  |   |  | x |  |  |   | x |
| 03 | ¿Mi empleador me apoya en la búsqueda de un crecimiento y avance profesional dentro de la organización?          |  |   |   | x |  |  |   |  | x |  |  | x |   |
| 04 | ¿Sus metas profesionales aportan a su desarrollo social?   |  |   | x |   |  |  |   |  | x |  |  | x |   |
| 05 | ¿Me siento satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan en mi trabajo actual? |  |   |   |   |  |  | x |  | x |  |  |   | x |
| 06 | ¿Las oportunidades de crecimiento profesional es el correcto en la empresa?                                      |  |   |   | x |  |  |   |  | x |  |  |   | x |

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador:

Rodríguez Becerra Toribio Leónides DNI: 16731619

Especialidad del validador (a):

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

GODOLIVEZ B

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, en decir, su sintáctico y semántico son adecuados.  
<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.  
<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chiclayo 17 de octubre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DESEMPEÑO LABORAL

| N.º  | DIMENSIONES / Ítems  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |                          |
|--|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|--------------------------|
|  |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |                          |
| <b>DIMENSION: Conocimiento del trabajo</b> |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |                          |
| 01   | ¿La eficacia es equilibrada y de calidad de los colaboradores de la empresa?           |                       |   | X |   |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 | Eficiencia por Eficacia? |
| 02   | ¿Los colaboradores cumplen con las tareas asignada de manera recurrente?               |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 03   | ¿Los colaboradores cuentan con habilidades potenciales para el trabajo que desempeñan? |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 04   | ¿Los colaboradores están en la capacidad de tomar decisiones dentro de la empresa?     |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 05   | ¿Los colaboradores cumplen con los requisitos que pide la empresa?                     |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 06   | ¿Los colaboradores tienen la capacidad para desempeñar correctamente su trabajo?       |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| <b>DIMENSION: Responsabilidad</b>          |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |                          |
| 01   | ¿Las participaciones son escuchadas y las correctas en sus funciones?                  |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 02   | ¿Sus comentarios fomenta un correcto ambiente laboral?                                 |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 03   | ¿Las capacitaciones son adecuadas de acuerdo al puesto que tiene el colaborador?       |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 04   | ¿Las capacitaciones le ayudan a su crecimiento profesional y productividad?            |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 05   | ¿Los colaboradores reconocer sus errores y se proyectan a mejorarlos?                  |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| 06   | ¿La empresa les ayuda en reconocer sus falencias y a mejorarlas?                       |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |
| <b>DIMENSION: Trabajo en equipo</b>        |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |                          |
| 01   | ¿La comunicación entre equipos de trabajo es la correcta?                              |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |                          |

|    |  |  |  |  |   |  |  |  |  |   |  |  |  |   |  |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 02 | ¿Existe comunicación efectiva entre jefes y colaboradores en los objetivos para la producción?     |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 03 | ¿Los colaboradores están comprometidos con su trabajo?   |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 04 | ¿Existe compromiso por medio de la confianza entre empresa y empleador?                            |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 05 | ¿La cooperación de los miembros del equipo es buena en la empresa?                                 |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 06 | ¿Existe estrategias de cooperación e integración de personal entre áreas de trabajo en la empresa? |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ x ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Rodríguez Becerra Toribio Leónides DNI: 16731619  
 Especialidad del validador (a): MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

RODRIGUEZ B  
 Chiclayo 17 de octubre de 2023

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.  
<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.  
<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| Apellidos                        | <b>RODRIGUEZ BECERRA</b> |
| Nombres                          | <b>TORIBIO LEONIDAS</b>  |
| Tipo de Documento de Identidad   | <b>DNI</b>               |
| Numero de Documento de Identidad | <b>16731619</b>          |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |  |
|--------------------|--|
| Nombre             | <b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>   |
| Rector             | <b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b> |
| Secretario General | <b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>    |
| Director           | <b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>        |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |  |
|---------------------|--|
| Grado Académico     | <b>MAESTRO</b>                                     |
| Denominación        | <b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b> |
| Fecha de Expedición | <b>11/06/18</b>                                    |
| Resolución/Acta     | <b>0177-2018UCV</b>                                |
| Diploma             | <b>052-036683</b>                                  |
| Fecha Matrícula     | <b>01/10/2016</b>                                  |
| Fecha Egreso        | <b>04/03/2018</b>                                  |

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del estrés y Desempeño laboral. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez



|   |   |                      |     |
|---|---|----------------------|-----|
| Nombre del juez:  | Campos Ahumada Blanca Lizeth                                      |                      |     |
| Grado profesional:  | Maestría ( x )  | Doctor               | ( ) |
| Área de formación académica:                                | Clinica ( )   | Educativa ( )        |     |
|   | Social ( )  | Organizacional ( x ) |     |
| Áreas de experiencia profesional:                           | Sistemas, Auditoría y Administración Pública                      |                      |     |
| Institución donde labora:                                   | SUNAT   |                      |     |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:               | 2 a 4 años ( )  | Más de 5 años ( x )  |     |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado. |                      |     |

#### 2. Propósito de la evaluación



Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la prueba:  | Gestión del estrés y Desempeño laboral   |
| Autora:               | Giuliana Lisbeth Sánchez Díaz  |
| Procedencia:          | Institución privada  |
| Administración:       | Directa  |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Encuesta Virtual   |
| Significación:        | Variable 1, Gestión del estrés; dimensiones (cansancio emocional, presión laboral, crecimiento profesional).<br>Variable 2, Desempeño laboral: dimensiones (conocimiento del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo). |

| °  | DIMENSIONES / ítems  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|    |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
|    | <b>DIMENSION: Cansancio emocional</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01 | ¿Usted tiene dificultades para concentrarse?   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 02 | ¿Se siente desmotivado para abordar nuevos retos o proyecto dentro de la empresa?                                |                       |   | x |   |                         |   | x |   |                         |   |   |   | x                                 |
| 03 | ¿Cree usted que le falta energía para ser constantemente productivo?   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 04 | ¿Cree usted que el estrés le ha provocado alguna enfermedad, como dolores de cabeza?                             |                       |   | x |   |                         |   |   | x |                         |   | x |   |                                   |
| 05 | ¿Cree usted que es cómodo hablar de sus sentimientos con los demás?  |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 06 | ¿Practicas ejercicios de autocontrol en situaciones difíciles?   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
|    | <b>Nº DIMENSION: Presion Laboral</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01 | ¿Recibo retroalimentación regular sobre la calidad de mi trabajo?  |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 02 | ¿A menudo me enfrento a plazos ajustados y una carga de trabajo abrumadora?                                      |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 03 | ¿La cantidad de funciones que recibe durante el día son las óptimas?   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 04 | ¿La cantidad de colaboradores que existe se alcanzan para cubrir todas las áreas de la empresa?                  |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 05 | ¿Siento que tengo suficiente tiempo para realizar todas las tareas requeridas en mi trabajo?                     |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 06 | ¿Mi trabajo me permite equilibrar adecuadamente mi tiempo entre las tareas laborales y mi vida personal?         |                       |   | X |   |                         |   |   | x |                         |   |   | x |                                   |
|    | <b>Nº DIMENSION: Crecimiento profesional</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01 | ¿Me siento satisfecho(a) con la forma en que se evalúan y se comunican mis logros laborales y el cumplimiento?   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 02 | ¿Las metas que se establecieron para mí en el trabajo son realistas y alcanzables?                               |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 03 | ¿Mi empleador me apoya en la búsqueda de un crecimiento y avance profesional dentro de la organización?          |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 04 | ¿Sus metas profesionales aportan a su desarrollo social?   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 05 | ¿Me siento satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan en mi trabajo actual? |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 06 | ¿Las oportunidades de crecimiento profesional es el correcto en la empresa?                                      |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 07 |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Campos Ahumada Blanca Lizeth DNI: 41809354

Especialidad del validador (a): MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

18 d octubre 2023

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**DESEMPEÑO LABORAL**

| Nº   | DIMENSIONES / ítems  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|  |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| <b>DIMENSION: Conocimiento del trabajo</b> |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01   | ¿La eficiencia es equilibrada y de calidad de los colaboradores de la empresa?                     |                       |   | x |   |                         |   | x |   |                         |   |   | x |                                   |
| 02   | ¿Los colaboradores cumplen con las tareas asignada de manera recurrente?                           |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 03   | ¿Los colaboradores cuentan con habilidades potenciales para el trabajo que desempeñan?             |                       |   |   | x |                         |   | x |   |                         |   |   | x |                                   |
| 04   | ¿Los colaboradores están en la capacidad de tomar decisiones dentro de la empresa?                 |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 05   | ¿Los colaboradores cumplen con los requisitos que pide la empresa?                                 |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 06   | ¿Los colaboradores tienen la capacidad para desempeñar correctamente su trabajo?                   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| <b>DIMENSION: Responsabilidad</b>          |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01   | ¿Las participaciones son escuchadas y las correctas en sus funciones?                              |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 02   | ¿Sus comentarios fomenta un correcto ambiente laboral?   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 03   | ¿Las capacitaciones son adecuadas de acuerdo al puesto que tiene el colaborador?                   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 04   | ¿Las capacitaciones le ayudan a su crecimiento profesional y productividad?                        |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 05   | ¿Los colaboradores reconocer sus errores y se proyectan a mejorarlos?                              |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 06   | ¿La empresa les ayuda en reconocer sus falencias y a mejorarlas?                                   |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| <b>DIMENSION: Trabajo en equipo</b>        |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01   | ¿La comunicación entre equipos de trabajo es la correcta?  |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 02   | ¿Existe comunicación efectiva entre jefes y colaboradores en los objetivos para la producción?     |                       |   |   | x |                         |   |   |   |                         |   |   |   | x                                 |
| 03   | ¿Los colaboradores están comprometidos con su trabajo?   |                       |   |   | x |                         |   |   |   |                         |   |   |   | x                                 |
| 04   | ¿Existe compromiso por medio de la confianza entre empresa y empleador?                            |                       |   |   | x |                         |   |   |   |                         |   |   |   | x                                 |
| 05   | ¿La cooperación de los miembros del equipo es buena en la empresa?                                 |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |
| 06   | ¿Existe estrategias de cooperación e integración de personal entre áreas de trabajo en la empresa? |                       |   |   | x |                         |   |   | x |                         |   |   |   | x                                 |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador **Campos Ahumada Blanca Lizeth**      DNI: 41809354

Especialidad del validador (a):      **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

  
18 d octubre 2023



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                       |
|----------------------------------|-----------------------|
| Apellidos                        | <b>CAMPOS AHUMADA</b> |
| Nombres                          | <b>BLANCA LIZETH</b>  |
| Tipo de Documento de Identidad   | <b>DNI</b>            |
| Numero de Documento de Identidad | <b>41809354</b>       |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Nombre                  | <b>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ</b> |
| Rector                  | <b>MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA</b>             |
| Secretario General A.i. | <b>DANIEL SORIA LUJAN</b>                       |
| Decano                  | <b>CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA</b>             |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |   |
|---------------------|---|
| Grado Académico     | <b>MAESTRO</b>  |
| Denominación        | <b>MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS</b> |
| Fecha de Expedición | <b>10/10/18</b>   |
| Resolución/Acta     | <b>018/2018-GYT</b>                                       |
| Diploma             | <b>109935</b>   |
| Fecha Matrícula     | <b>19/09/2015</b>   |
| Fecha Egreso        | <b>07/07/2018</b>   |

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Octubre de 2023



**CÓDIGO VIRTUAL**

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del estrés y Desempeño laboral. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez



|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>  | Dávila López Ximena Fernanda   |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría ( x )      Doctor ( )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clinica ( )      Educativa ( )<br>social ( x )      Organizacional ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Educación  |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | I.E.I 461 "Santa Elena" / UNPRG  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( x )<br>Más de 5 años ( )                                  |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.      |

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Nombre de la prueba:</b>  | Gestión del estrés y Desempeño laboral   |
| <b>Autora:</b>               | Giulliana Lisbeth Sánchez Díaz   |
| <b>Procedencia:</b>          | Institución privada  |
| <b>Administración:</b>       | Directa  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 15 minutos   |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Encuesta Virtual   |
| <b>Significación:</b>        | Variable 1, Gestión del estrés; dimensiones (cansancio emocional, presión laboral, crecimiento profesional).<br>Variable 2, Desempeño laboral: dimensiones (conocimiento del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo). |



**MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIOS DE EXPERTOS  
GESTION DEL ESTRES**

| N° | DIMENSIONES / ítems  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|    |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
|    | <b>DIMENSION: Cansancio emocional</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01 | ¿Usted tiene dificultades para concentrarse?   |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         | X |   |   |                                   |
| 02 | ¿Se siente desmotivado para abordar nuevos retos o proyecto dentro de la empresa?                                |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 03 | ¿Cree usted que le falta energía para ser constantemente productivo?   |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         | X |   |   |                                   |
| 04 | ¿Cree usted que el estrés le ha provocado alguna enfermedad, como dolores de cabeza?                             |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 05 | ¿Cree usted que es cómodo hablar de sus sentimientos con los demás?  |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |
| 06 | ¿Practicas ejercicios de autocontrol en situaciones difíciles?   |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
|    | <b>DIMENSION: Presion Laboral</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01 | ¿Recibo retroalimentación regular sobre la calidad de mi trabajo?  |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 02 | ¿A menudo me enfrento a plazos ajustados y una carga de trabajo abrumadora?                                      |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 03 | ¿La cantidad de funciones que recibe durante el día son las óptimas?   |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 04 | ¿La cantidad de colaboradores que existe se alcanzan para cubrir todas las áreas de la empresa?                  |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 05 | ¿Siento que tengo suficiente tiempo para realizar todas las tareas requeridas en mi trabajo?                     |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 06 | ¿Mi trabajo me permite equilibrar adecuadamente mi tiempo entre las tareas laborales y mi vida personal?         |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
|    | <b>DIMENSION: Crecimiento profesional</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01 | ¿Me siento satisfecho(a) con la forma en que se evalúan y se comunican mis logros laborales y el cumplimiento?   |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 02 | ¿Las metas que se establecieron para mí en el trabajo son realistas y alcanzables?                               |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 03 | ¿Mi empleador me apoya en la búsqueda de un crecimiento y avance profesional dentro de la organización?          |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 04 | ¿Sus metas profesionales aportan a su desarrollo social?   |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 05 | ¿Me siento satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan en mi trabajo actual? |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 06 | ¿Las oportunidades de crecimiento profesional es el correcto en la empresa?                                      |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   |   | X |                                   |
| 07 |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_  
**Opinión de aplicabilidad:**                      **Aplicable [ X ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**  
**Apellidos y nombres del juez validador** Dávila López Ximena Fernanda DNI: 73974184  
**Especialidad del validador (a):**                      **MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuadas.  
<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.  
<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Chiclayo, 19 de octubre de 2023

**MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIOS DE EXPERTOS  
DESEMPEÑO LABORAL**

| Nº   | DIMENSIONES / ítema  | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|  |  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| <b>DIMENSION: Conocimiento del trabajo</b> |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01   | ¿La eficiencia es equilibrada y de calidad de los colaboradores de la empresa?                 |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |
| 02   | ¿Los colaboradores cumplen con las tareas asignada de manera recurrente?                       |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |
| 03   | ¿Los colaboradores cuentan con habilidades potenciales para el trabajo que desempeñan?         |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |
| 04   | ¿Los colaboradores están en la capacidad de tomar decisiones dentro de la empresa?             |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |
| 05   | ¿Los colaboradores cumplen con los requisitos que pide la empresa?                             |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |
| 06   | ¿Los colaboradores tienen la capacidad para desempeñar correctamente su trabajo?               |                       |   |   | X |                         |   |   |   | X                       |   |   |   | X                                 |
| <b>DIMENSION: Responsabilidad</b>          |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01   | ¿Las participaciones son escuchadas y las correctas en sus funciones?                          |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02   | ¿Sus comentarios fomenta un correcto ambiente laboral?   |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |
| 03   | ¿Las capacitaciones son adecuadas de acuerdo al puesto que tiene el colaborador?               |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |
| 04   | ¿Las capacitaciones le ayudan a su crecimiento profesional y productividad?                    |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |
| 05   | ¿Los colaboradores reconocer sus errores y se proyectan a mejorarlos?                          |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |
| 06   | ¿La empresa les ayuda en reconocer sus falencias y a mejorarlas?                               |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |
| <b>DIMENSION: Trabajo en equipo</b>        |  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 01   | ¿La comunicación entre equipos de trabajo es la correcta?                                      |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |
| 02   | ¿Existe comunicación efectiva entre jefes y colaboradores en los objetivos para la producción? |                       |   |   | X |                         |   | X |   |                         |   | X |   |                                   |

|    |  |  |  |   |   |  |  |   |  |  |  |   |  |
|----|--|--|--|---|---|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 03 | ¿Los colaboradores están comprometidos con su trabajo?   |  |  |   | X |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 04 | ¿Existe compromiso por medio de la confianza entre empresa y empleador?                            |  |  | X |   |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 05 | ¿La cooperación de los miembros del equipo es buena en la empresa?                                 |  |  |   | X |  |  | X |  |  |  | X |  |
| 06 | ¿Existe estrategias de cooperación e integración de personal entre áreas de trabajo en la empresa? |  |  |   | X |  |  | X |  |  |  | X |  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

|                              |               |                   |               |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Apellidos y nombres del juez validador.

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Dávila López Ximena Fernanda

DNI: 73974184

EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

Chiclayo, 19 de octubre

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| Apellidos                        | DAVILA LOPEZ    |
| Nombres                          | XIMENA FERNANDA |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI             |
| Numero de Documento de Identidad | 73974184        |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                       |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.      |
| Rector             | TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA |
| Secretario General | LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA         |
| Director           | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL          |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |                                 |
|---------------------|---------------------------------|
| Grado Académico     | MAESTRO                         |
| Denominación        | MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA |
| Fecha de Expedición | 12/12/22                        |
| Resolución/Acta     | 0751-2022-UCV                   |
| Diploma             | 052-182700                      |
| Fecha Matrícula     | 05/04/2021                      |
| Fecha Egreso        | 01/09/2022                      |

Fecha de emisión de la constancia:  
20 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

## VALIDEZ DE LA V. DE AIKEN DEL INSTRUMENTO.

**Tabla 8**

*Validez de la V. de Aiken del instrumento: Gestión de estrés*

| COEFICIENTE | ELEMENTOS | VALOR |
|-------------|-----------|-------|
| V de Aiken  | 18        | 0.93  |

**Tabla 9**

*Validez de la V. de Aiken del instrumento: Desempeño laboral*

| COEFICIENTE | ELEMENTOS | VALOR |
|-------------|-----------|-------|
| V de Aiken  | 18        | 0.95  |

## Alfa de Cronbach - Estadísticas de fiabilidad

**Tabla 10**

*Validez: Gestión de estrés*

| Alfa de Cronbach | Nº de Elementos. |
|------------------|------------------|
| 8.31             | 18               |

*Nota. SPSS.*

**Tabla 11**

*Validez: Desempeño laboral*

| Alfa de Cronbach | Nº de Elementos. |
|------------------|------------------|
| 8.31             | 18               |

*Nota. SPSS.*

ESTRES Y DESEMPEÑO.sav [Conjunto\_de\_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Análisis Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Vista: 32 de 32 variables

|    | N1 | N2 | N3 | N4 | N5 | N6 | N7 | N8 | N9 | N10 | N11 | N12 | N13 | N14 | N15 | f |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 3   |   |
| 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2  | 3   | 1   | 5   | 1   | 2   | 2   |   |
| 3  | 4  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 4  | 2   | 2   | 1   | 3   | 5   | 5   |   |
| 4  | 3  | 2  | 1  | 4  | 5  | 2  | 1  | 1  | 3  | 4   | 5   | 1   | 5   | 4   | 3   |   |
| 5  | 5  | 3  | 2  | 5  | 2  | 5  | 2  | 3  | 1  | 2   | 3   | 1   | 3   | 2   | 2   |   |
| 6  | 4  | 4  | 2  | 5  | 1  | 5  | 4  | 5  | 2  | 2   | 1   | 3   | 4   | 4   | 4   |   |
| 7  | 5  | 2  | 2  | 2  | 5  | 1  | 3  | 4  | 3  | 3   | 3   | 5   | 1   | 2   | 4   |   |
| 8  | 6  | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 1  | 4  | 2  | 5   | 2   | 4   | 3   | 2   | 5   |   |
| 9  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 5  | 5  | 2   | 3   | 1   | 3   | 4   | 3   |   |
| 10 | 4  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   | 1   |   |
| 11 | 5  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5   | 1   | 3   | 3   | 1   | 3   |   |
| 12 | 4  | 3  | 5  | 2  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |   |
| 13 | 6  | 5  | 5  | 5  | 1  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   |   |
| 14 | 5  | 5  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |   |
| 15 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |   |
| 16 | 5  | 1  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |   |
| 17 | 4  | 1  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |   |
| 18 | 4  | 2  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   |   |
| 19 | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   |   |
| 20 | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 21 | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |   |
| 22 | 5  | 2  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   |   |
| 23 | 5  | 1  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   |   |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Análisis Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultados

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Tráfico
  - Notas
  - Escala ALL VAR
  - Tráfico
  - Resumen de Estadísticas
  - Logaritmo

RELIABILIDAD

```

/VARIABLES=F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7 F8 F9 F10 F11 F12 F13 F14 F15 F16 F17 F18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

|                        | f  | %     |
|------------------------|----|-------|
| Casos válidos          | 30 | 100,0 |
| Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                  | 30 | 100,0 |

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .931             | 18             |

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\carlo\Desktop\IDAT\TESIS P00 GRADO CARLOS MORA\TESIS DE '+
"SUJILIANA\COMP\FIABILIDAD DE ALFA GESTION DE ESTRES.sav"
/COMPRESSED.

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

SPSS Statistics 20.0.0.0

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultados

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Tráfico
  - Índice
  - Escala ALL VAR
  - Tráfico
  - Resumen de Estadísticas
  - Logaritmo

```

RELIABILITE
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

|                        | N  | %     |
|------------------------|----|-------|
| Casos válidos          | 30 | 100,0 |
| Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                  | 30 | 100,0 |

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

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de ítems |
|------------------|------------|
| ,831             | 18         |

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\loazio\Desktop\IDAT\TESIS P00 GRADO CARLOS MORA\TESIS DE *
"GUILLIANA\CUFIABILIDAD DE ALFA GESTION DE ESTRES.sav'
/COMPRESSED.

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Librecode ON

## **ANEXO: ESTRATEGIAS PARA LA GESTION DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE VENTAS EN TIENDAS AGRICOLAS.**

### **Estrés laboral**

El estrés laboral es un fenómeno que con mayor frecuencia podemos vivenciar en las diversas organizaciones, es así como las exigencias y las responsabilidades asumidas exceden las capacidades de los trabajadores, los mismos que se ven afectados por las largas horas que permanecen en el entorno laboral, las altas metas que tienen que lograr y los pocos recursos con los que cuentan para tal fin. Es así cuando hablamos de estrés laboral se puede identificar dos tipos:

**Estrés laboral positivo:** este tipo de estrés se refiere a cuando la respuesta al estrés se da en forma adaptativa, ya que procura que se tiene que estar atento para atender a los nuevos estímulos que se tienen que enfrentar en la zona de trabajo (metas, jefes, horarios, reglas, etc.), y si su existencia no afecta la salud de las personas, ya que desaparece cuando el factor estresante desaparece.

**Estrés laboral negativo:** este tipo de estrés tiene una duración muy larga, por lo general sobrepasando el mes y en algunos casos llega sobre pasar los tres meses, evidenciando efectos negativos en la salud mental del trabajador, ocasionando desgano, cansancio emocional, depresión, insomnio, ansiedad, desmotivación, entre otros y es cuando nos encontramos con este tipo de estrés es cuando recurrimos a implementar estrategias que minimicen los efectos del estrés en el centro de trabajo.

**Estrategias para la Gestión del estrés.**

Hoy en día existen diversas estrategias para gestionar adecuadamente el estrés , especialistas de todo el mundo recomiendan diversas técnicas y estrategias para manejar el estrés y de ese modo disminuir el cansancio emocional; así mismo existen diversas páginas web que publican diariamente terapias y recomendaciones para el manejo del estrés; pero a pesar de existir diversas estrategias, en este estudio se ha optado por las estrategias Mindfulness, debido a su sencillas,



versatilidad, pertinencia y efectividad en el manejo del estrés, por su vigencia frente a las demás estrategias, porque existen diversos testimonios que validan su efectividad, por ser la más completa, ya que proporciona múltiples recursos para lograr el objetivo propuesto y el costo en su aplicación es mínimo.

### **¿Qué es el Mindfulness?**

El Mindfulness es una actividad recurrente de relajación y de conciencia total de más de 2500 años de antigüedad, para ese entonces no se le conocía con ese nombre, pero si se utilizaba, teniendo a la meditación como una herramienta fundamental de la religión budista. Es recién en los años de 1970 que el profesor Jon Kabat-Zinn lo adoptó como un método terapéutico el cual se aplica con el propósito de que las personas que están pasando por situaciones estresantes logren tener una conciencia no evolutiva que se enfoque principalmente en lo que está viviendo, en el presente, con la finalidad de erradicar los miedos, la ansiedad que nos generan algunas situaciones del pasado y el camino desconocido del futuro.

### **Beneficios del Mindfulness**

La revista Nature: The neuroscience of mindfulness meditation, explica que entre los beneficios se encuentran:

- Mejora nuestra habilidad para concentrarnos
- Potencia el manejo emocional
- Disminuye el nivel de ansiedad
- Tiene un considerable potencial para abordar la depresión, la ansiedad y problemas clínicos.

### **Objetivo que se persigue al aplicar Mindfulness**

Mejorar la atención, reducir el malestar y aumentar la resiliencia, el bienestar, la salud física y psicológica, para el refuerzo de las competencias laborales.

### **¿Cómo cultivar esta técnica?**

Como señalamos anteriormente, emplea la meditación como uno de los métodos, pero no es el único. No es necesario entrar en un estado meditativo para entrar en la conciencia plena, se desarrolla en 8 semanas, en las cuales se aplica una estrategia por semana, en las que los participantes son sometidos a diversas situaciones prácticas y vivenciales, que les permite manejar positivamente las circunstancias que surgen a lo largo de nuestra existencia.

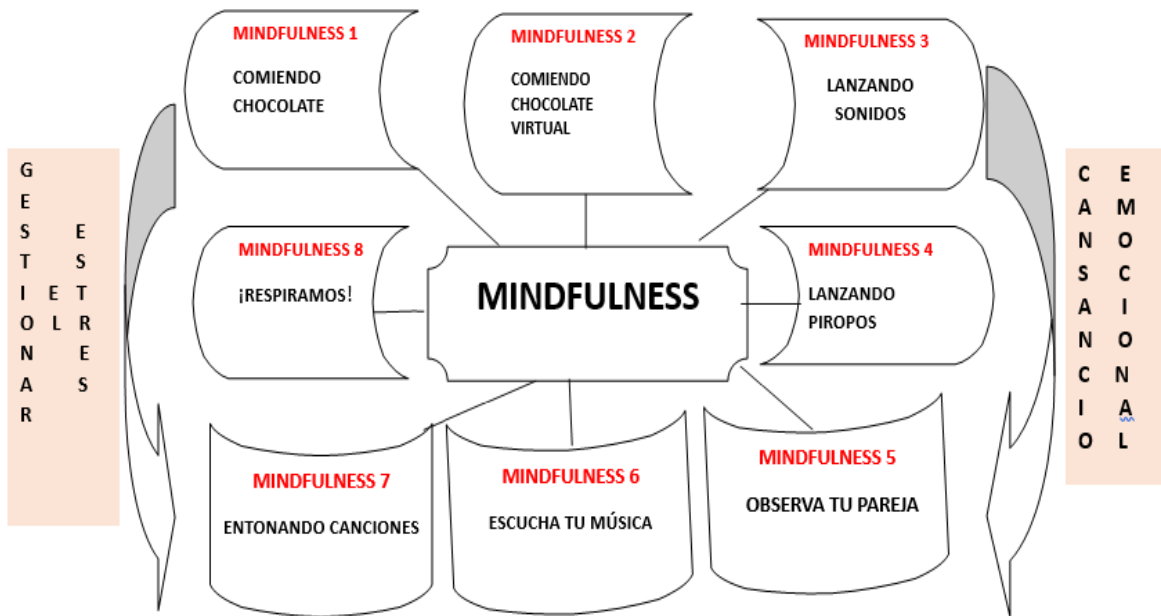
### **Financiamiento:**

La aplicación de esta estrategia requiere asumir costos y prever presupuesto adicional

Recursos que se necesita:

- **Humanos:** 50 trabajadores de los trabajadores de ventas en tiendas agrícolas de Chiclayo
- **Materiales:** se necesitará material fungible y de escritorio: papel bond un paquete por sesión.
- **Financieros:** se necesita prever el presupuesto de S/. 100.00 por sesión para los honorarios del especialista, por 8 sesiones.

## ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL ESTRES



## PROPUESTAS DE LA ESTRATEGIA

Las estrategias mindfulness, se desarrollará en 8 sesiones de 30 minutos cada una, una por semana, en 2 fases, todas tendrán la misma estructura de inicio a fin

| DESARROLLO DE MINDFULNES |   |   |  |  |            |
|--------------------------|---|---|--|--|------------|
| FASE 1                   |   | EXPLORACIÓN   |  |  |            |
| Semana 1                 | Ejercicio 1   | Objetivo  | Recursos   | Resultado  | Duración   |
|                          | <p><b>Exploramos en nosotros</b><br/>Se trata de enumerar agentes o factores que generan estrés en su centro de trabajo, ya sean internos o externos, a la vez que señalan los que pueden modificar, así como aquellos que tienen que aceptarlos</p>    | Identificar factores que generan estrés para modificarlos o aceptarlos.               | Humanos 30 trabajadores<br>Hojas bond<br>Plumones<br>Lápices | Los trabajadores se muestran conocedores de los agentes que les causan estrés y señalan los que pueden modificar y expresan lo que tienen que hacer para modificarlos. | 30 minutos |
|                          | <p><b>Ejercicio 2: mi estrategia</b><br/>Se trata de identificar las estrategias que cada uno aplica para manejar el estrés y evaluar si son efectivas o no y pueden ser: actividades físicas, hábitos saludables, trabajo saludable o apoyo social</p> | Identificar estrategias aplicadas para la manejar el estrés evaluando su efectividad. | Humanos 30 trabajadores<br>Hojas bond<br>Plumones<br>Lápices | Los trabajadores identifican las estrategias mas efectivas que han utilizado para el manejo del estrés.  | 30 minutos |
| FASE 2                   |   | DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA   |  |  |            |

|          |   |   |  |  |                       |
|----------|---|---|--|--|-----------------------|
| Semana 2 | <p><b>Mindfulness 1: “Comiendo chocolate”</b></p> <p>Se trata de que los participantes experimenten sensaciones de calma, relajación y conciencia plena a partir del consumo de pequeñas pastillas de chocolate, conjugadas con momentos de respiración profunda.</p>   | <p>Experimentar sensaciones de clama y relajación para la disminución del estrés a partir del consumo de chocolate.</p> | <p>Humanos 30<br/>trabajadores<br/>Hojas bond<br/>Plumones<br/>Lápices</p> | <p>Los trabajadores se muestran más calmados y relajados, hablan más pausado y dispuestos a retornar al trabajo con mayor energía.</p> | <p>30<br/>Minutos</p> |
| Semana 3 | <p><b>Mindfulness 2: Comiendo Chocolate virtual:</b></p> <p>Se trata de que los participantes experimenten episodios de concentración máxima a partir de la imaginación y recuerdo de sensaciones de calma y tranquilidad vivenciadas con anterioridad.</p>   | <p>Evidenciar episodios de concentración a partir de la imaginación y sensaciones de calma y relajación</p>             | <p>Recursos humanos 30</p>   | <p>Los participantes evidencian mayor concentración y relajación.</p>  | <p>20<br/>minutos</p> |
| Semana 4 | <p><b>Mindfulness 3 “Lanzado sonidos”</b></p> <p>Se trata de una actividad de mindfulness, un ejercicio de conciencia plena que implica participar dejándonos llevar por el momento, con curiosidad y sin juzgar. Lanzando sonidos entre sí y jugarán a atraparlos, para lo cual tendrán que evidencia concentración.</p> | <p>Desarrollar la atención y concentración a partir de la identificación de sonidos nuevos y desconocidos.</p>          | <p>Recursos humanos 50</p>   | <p>Los participantes se muestran relajados, atentos.</p>   | <p>30<br/>minutos</p> |

|          |  |  |  |   |             |
|----------|--|--|--|---|-------------|
| Semana 5 | <p><b>Mindfulness 4 “Lanzando piropos”</b></p> <p>En esta actividad los trabajadores desarrollan actividades en base a la sesión anterior, cambiando los sonidos por palabras bonitas, desarrollando la atención y concentración para comunicar.</p> | Mejorar la concentración, y desarrollar la empatía para manejar situaciones difíciles que nos causan estrés.         | Recursos humanos 50                        | Los participantes se muestran relajados, atentos.   | 30 minutos  |
| Semana 6 | <p><b>Mindfulness 5: “observa tu pareja”</b></p> <p>Consiste en seleccionar una pareja e intercambiar objetos personales, logran la concentración y la atención en las</p>   | Desarrollar la empatía y la autoestima, para calmar la mente y manejar adecuadamente el estrés.                      | Recursos Humanos 50                        | Los participantes, se muestran más empáticos, calmados y relajados.                       | 30 minutos  |
| Semana 7 | <p><b>Mindfulness 6: “Escuchar música”</b></p> <p>Consiste en escuchar música relajante, para calmar la mente y lograr un nivel de relajación mayor al experimentado en sesiones anteriores.</p>   | Observar la música, el tono, el ritmo, la melodía, los cambios de volumen, para calmar la mente y relajar el cuerpo. | Recursos humanos 50<br>1 grabadora o radio | Los participantes se muestran calmados y relajados, comparten sus experiencias positivas. | 30 minutos  |
| Semana 8 | <p><b>Mindfulness 7: “entonando una canción”</b></p> <p>Se trata de cantar tan fuerte como se pueda y bailaremos una canción que todos y todas sepamos.</p>  | Entonar canciones de su agrado para lograr la calma y la concentración   | Recursos humanos 50<br>Radio               | Los participantes se sueltan, cantan desinhibidos sus canciones favoritas                 | 30 minutos. |

---

Recordaremos que lo que para manejar el  
intentamos es conseguir la estrés.  
participación plena, sin juicios sobre  
cómo nos pueden estar viendo o  
sobre cómo nosotros vemos los  
demás

---

## FICHA TÉCNICA ESTRATEGIA MINDFULNES

| <b>Mindfulness 1: COMIENDO CHOCOLATE</b>     |  |
|--|--|
| <b>OBJETIVO:</b>                             | Experimentar sensaciones de calma y relajación para la disminución del estrés  |
| <b>RESULTADO</b><br>:                        | Los trabajadores se muestran más calmados, relajados y dispuestos a mejorar su creatividad laboral   |
| <b>MATERIALES:</b>                           | Pastillas de chocolate   |
| <b>ETAPAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA</b> |  |
| <b>INICIO</b>                                | <p style="text-align: center;"><b>EXPLICACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicaremos al grupo que haremos una actividad de mindfulness, que consiste en observar y describir lo que sentimos, con curiosidad y sin juzgar. A menudo comemos sin dar importancia al momento, y hoy comeremos chocolate poniendo conciencia en lo que hacemos.</li> <li>• Explicaremos que, aunque a menudo confiamos básicamente en la vista para llevar a cabo la observación de nuestro entorno, tenemos más sentidos, que también nos pueden dar información valiosa.</li> <li>• Propondremos a las chicas y chicos que lo comprueben observando un trozo de chocolate (o la comida que se haya escogido, aunque la descripción de la actividad la haremos con un trozo de chocolate).</li> <li>• Advertiremos a las chicas y los chicos que ahora repartiremos un trozo de chocolate para cada uno, pero que antes de comernos el chocolate intentaremos observarlo con la vista, el olfato, el tacto y el oído mientras lo tenemos en las manos: el ruido (de la envoltura en desenvolverse, al partirlo), la forma, la textura, la temperatura, el instante: les indicaremos que es importante que se fijen en las sensaciones de la lengua, la necesidad de masticarlo, el ruido que hace, como lo sienten en los dientes, el sabor que notan cuando el chocolate se funde con la saliva... o bien, simplemente, que observen el chocolate en la boca sin actuar sobre él.</li> <li>• Insistiremos que es importante que no se coman el chocolate tan pronto como se lo demos, sino que lo haga todo el mundo al mismo tiempo, siguiendo nuestras instrucciones.</li> <li>• Queremos fomentar en todo momento que las chicas y los chicos practiquen la observación y venzan el impulso de meterse el chocolate en la boca enseguida. Explicaremos que, antes de empezar la observación, contaremos hasta 3 siguiendo estas instrucciones:</li> </ul> |
| <b>DESARROLLO</b>                            | <p><b>SECUENCIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cuando digamos «1»</b>, Será la señal para poner la espalda recta, los pies bien apoyados el suelo y las manos sobre los muslos (posición de mindfulness).</li> <li>• <b>Cuando digamos «2»</b>, Será la señal para hacer una respiración profunda (inhalandos por la nariz y exhalando por la boca).</li> </ul>  |



|               |   |
|---------------|---|
|               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cuando digamos «3»</b>, Ya podremos empezar la observación del chocolate.</li> <li>• Una vez hecha esta explicación, repartiremos el chocolate y diremos las instrucciones «1, 2 y 3» en voz alta.</li> <li>• Pasados un par de minutos, diremos “stop” para finalizar la actividad.</li> </ul> |
| <b>CIERRE</b> | <b>REFLEXIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentados en círculo, los participantes reflexionan sobre lo experimentado.</li> <li>• Comunican sus sensaciones y lo relacionan con otras experimentadas anteriormente.</li> </ul>  |

| <b>FICHA TÉCNICA Mindfulness 2: COMIENDO CHOCOLATE VIRTUAL</b> |  |
|--|--|
| <b>OBJETIVO:</b>   | Evidenciar episodios de concentración a partir de la imaginación y sensaciones de calma y relajación.  |
| <b>RESULTADO :</b>   | Los participantes evidencian mayor concentración, se muestran relajados.   |
| <b>MATERIALES:</b>   | Ninguno  |
| <b>ETAPAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA</b>                   |  |
| <b>INICIO</b>  | <b>EXPLICACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordaremos al grupo de participantes que vamos a hacer una actividad de mindfulness, un ejercicio de conciencia plena que consiste en observar y describir lo que sentimos, con curiosidad y sin juzgar.</li> <li>• Explicaremos al grupo que nos concentraremos en la actividad de mindfulness que realizamos en la sesión anterior y la repetiremos intentando recordar lo que sentimos en aquella ocasión cuando observábamos el chocolate.</li> <li>• Hoy, para poder concentrarnos mejor en nuestras sensaciones, realizaremos la actividad con los ojos cerrados.</li> <li>• Comentaremos que no deben preocuparse porque nos encontramos en un espacio de confianza y nosotros estamos allí para acompañarlos, pero si alguien no lo ve claro, puede hacer la actividad con los ojos abiertos.</li> </ul> |
| <b>DESARROLLO</b>  | <b>SECUENCIA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de esta explicación, diremos las instrucciones «1, 2 y 3» en voz alta:</li> <li>• <b>«1»:</b> es la señal para poner la espalda recta, los pies bien apoyados el suelo y las manos sobre los muslos en posición de mindfulness.</li> <li>• <b>«2»:</b> es la señal para hacer una respiración profunda (inhaland por la nariz y exhalando por la boca)</li> <li>• <b>«3»:</b> imaginaremos que volvemos a tener la pieza de chocolate en las manos y que la observamos: intentaremos recordar el olor, el peso, la textura, etc., y que nos la comemos observando qué gusto sentimos, cómo se funde en la boca, etc.</li> </ul>   |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si alguien prefiere mantener los ojos abiertos, procuraremos que vea que estamos alerta.</li> <li>• En caso de que alguien se muestre inquieto, nos podemos acercar y ponerle una mano en el hombro para que se tranquilice.</li> <li>• Podemos recordar amablemente al grupo que, si notan que la atención se va del lugar donde deberían estar focalizados - observando el chocolate imaginario-, deben redirigir la mente al punto donde estaban, y que haciendo esto entrenan su atención y el estar focalizados en lo que quieren.</li> <li>• Pasados un par de minutos, diremos “stop” para finalizar la actividad.</li> </ul> |
| <b>CIERRE</b> | <b>REFLEXIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentados en círculo los participantes comunican sus vivencias experimentadas con la actividad y reflexionan sobre la importancia de la concentración.</li> </ul>  |

### **FICHA TÉCNICA: MINDFULNESS 3 “LANZANDO SONIDOS”**

|  |  |
|--|--|
| <b>OBJETIVO:</b>                             | Desarrollar la atención y concentración con la finalidad de reducir el estrés y lograr calma de la mente a partir de la identificación de diversos sonidos.  |
| <b>RESULTADO .:</b>                          | Los participantes se muestran más atentos, evidencian concentración y relajación mental.   |
| <b>MATERIALES:</b>                           | No se requiere materiales, más que el recurso humano   |
| <b>ETAPAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA</b> |  |
| <b>INICIO</b>                                | <b>EXPLICACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordaremos a los participantes que vamos a hacer una actividad de mindfulness, un ejercicio de conciencia plena que implica participar dejándonos llevar por el momento, con curiosidad y sin juzgar.</li> <li>• Hoy nos lanzaremos sonidos entre nosotros y jugaremos a capturarlos.</li> <li>• Nos colocaremos de pie formando un círculo (todos mirando hacia el centro) y, de uno en uno, utilizaremos la voz para lanzar un sonido a otra persona, como si se tratara de una pelota.</li> <li>• Quien recoja el sonido lo repetirá y enviará un nuevo sonido a otra persona, y así sucesivamente hasta que todos hayan recibido y enviado un sonido. Se trata de una actividad en la que la atención es muy importante.</li> <li>• Debemos explicar que debemos fusionarnos al máximo con la actividad y dejar de lado los juicios hacia nosotros y las otras personas, tanto si se trata de juicios positivos como negativos. La participación debe ser del 100%.</li> </ul> |
| <b>DESARROLLO</b>                            | <b>SECUENCIA:</b>  |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <p>Después de esta breve explicación, recordaremos que nos prepararemos contando hasta tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «1»: es la señal para adoptar la posición de mindfulness.</li> <li>• «2»: es la señal para hacer una respiración profunda.</li> <li>• «3»: quien dinamice la actividad enviará un sonido a una chica o chico del círculo. Pasados un par de minutos, diremos “stop” para finalizar la actividad. Observación: Si es posible, sería ideal hacer esta actividad al aire libre, donde las chicas y los chicos se sientan libres de chillar tanto como quieran.</li> <li>• Si el grupo es numeroso, una manera de garantizar que todo el mundo participa en la actividad es seguir el mismo orden del círculo a la hora de enviar los sonidos y hacerlo hacia el punto opuesto de quien emite el sonido.</li> </ul> |
| <b>CIERRE</b> | <p><b>REFLEXIÓN</b></p> <p>Sentados en círculo los participantes reflexionan sobre lo experimentado, comunican sus vivencias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>  |

| <b>FICHA TÉCNICA MINDFULNESS 4: LANZANDO PIROPOS</b> |   |
|--|---|
| <b>OBJETIVO:</b>                                     | Mejorar la concentración, y desarrollar la empatía para manejar situaciones difíciles que nos causan estrés.  |
| <b>RESULTADO :</b>                                   | Los participantes se muestran más concentrados en las actividades que realizan diariamente, atacan las causas que le generan estrés.  |
| <b>MATERIALES:</b>                                   | No se requieren material alguno.  |
| <b>ETAPAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA</b>         |   |
| <b>INICIO</b>  | <p><b>EXPLICACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordaremos al grupo de jóvenes que vamos a hacer una actividad de mindfulness, un ejercicio de conciencia plena que implica participar dejándonos llevar por el momento, con curiosidad y sin juzgar. Hoy haremos una variante de la actividad que realizamos en la sesión anterior.</li> <li>• En lugar de lanzar sonidos entre nosotros, nos lanzaremos palabras bonitas. Como el otro día, nos colocaremos de pie formando un círculo y, de uno en uno, utilizaremos la voz para enviar un mensaje positivo a un compañero o compañera.</li> <li>• Debe ser una palabra o un mensaje corto, como si se tratara de una pelota, a otra persona.</li> <li>• Quien reciba el mensaje lo repetirá y enviará un nuevo mensaje a otra persona, y así sucesivamente hasta que todos hayan recibido y emitido un mensaje.</li> <li>• Recordaremos que se trata de una actividad en la que la atención es muy importante y que tenemos que dejar de lado los juicios para con nosotros y los demás, tanto si se trata de juicios positivos como negativos.</li> </ul> |

|                   |   |
|-------------------|---|
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación debe ser del 100%!</li> </ul>   |
| <b>DESARROLLO</b> | <p><b>SECUENCIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de esta breve explicación, recordaremos que nos prepararemos contando hasta tres:</li> <li>• <b>«1»:</b> es la señal para adoptar la posición de mindfulness.</li> <li>• <b>«2»:</b> es la señal para hacer una respiración profunda.</li> <li>• <b>«3»:</b> quien dinamice la actividad enviará un mensaje bonito a un chico o chica del círculo.</li> <li>• Pasados un par de minutos, diremos “stop” para finalizar la actividad.</li> </ul> |
| <b>CIERRE</b>     | <p><b>REFLEXIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminada la actividad, los participantes reflexionan sobre las sensaciones que experimentaron al recibir palabras bonitas y la importancia de estas para mejorar el ánimo.</li> </ul>   |

| <b>FICHA TÉCNICA MINDFULNESS 5 “OBSERVA TU PAREJA”</b> |  |
|--|--|
| <b>OBJETIVO:</b>                                       | Desarrollar la empatía y la autoestima, para calmar la mente y manejar adecuadamente el estrés.  |
| <b>RESULTADO :</b>                                     | Los participantes se muestran empáticos, con sus parejas, dialogan sobre la fa   |
| <b>MATERIALES:</b>                                     | Ninguno  |
| <b>ETAPAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA</b>           |  |
| <b>INICIO</b>  | <p><b>EXPLICACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordaremos a los trabajadores que vamos a hacer una actividad de mindfulness, un ejercicio de conciencia plena que implica participar dejándonos llevar por el momento, con curiosidad y sin juzgar. Explicaremos que hoy practicaremos el mindfulness a través de la observación del otro.</li> <li>• Para ello, es necesario que cada uno encuentre una pareja y que las parejas se distribuyan en el espacio (mejor si se eligen libremente, pero si vemos que el grupo no se organiza, podemos dar consignas del tipo: cada uno que busque alguien que haya nacido el mismo mes o el mismo día de la semana, alguien de su estatura, alguien que vaya vestido del mismo color, etc.).</li> <li>• Una vez formadas las parejas, explicaremos que la actividad consistirá en observar la pareja detenidamente y, cuando haya transcurrido un minuto, avisaremos que las parejas deben darse la espalda.</li> <li>• Entonces, girados de espalda, cada uno se cambiará tres cosas (por ejemplo, el reloj de muñeca, quitarse las gafas, cambiar el peinado, etc.). A continuación, cuando volvamos a dar el aviso, se girarán, y tendrán un minuto para adivinar qué cambios se han producido en la pareja (primero los señalará un miembro de la pareja y luego el otro)</li> </ul> |
| <b>DESARROLLO</b>                                      | <p><b>SECUENCIA:</b></p> <p>Después de esta breve explicación, recordaremos que nos prepararemos contando hasta tres:</p>  |

|               |  |
|---------------|--|
|               | <p>«1»: es la señal para adoptar la posición de mindfulness.<br/> «2»: es la señal para hacer una respiración profunda.<br/> «3»: podemos empezar a observar nuestra pareja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al cabo de un minuto, diremos: «giraos», y deberán girarse para quedar espalda contra espalda y cambiarse tres cosas rápidamente.</li> <li>• Pasados unos instantes, volveremos a decir: «giraos», y tendrán que volver a la posición inicial e intentar descubrir qué tres cosas ha cambiado la pareja. Pasados un par de minutos, diremos “stop” para finalizar la actividad.</li> </ul> |
| <b>CIERRE</b> | <p><b>REFLEXIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los participantes sentados en círculo, comunican sus vivencias experimentadas en la aplicación de la estrategia, comentan sobre la importancia de tener alguien que comparta similitudes con cada uno de nosotros.</li> </ul>   |

| <b>FICHA TÉCNICA MINDFULNESS 6 “ESCUCHAMOS MÚSICA”</b> |  |
|--|--|
| <b>OBJETIVO:</b>                                       | Observar la música, el tono, el ritmo, la melodía, los cambios de volumen, para calmar la mente y relajar el cuerpo.   |
| <b>RESULTADO :</b>                                     | Los participantes se muestran más calmados y relajados.  |
| <b>MATERIALES:</b>                                     | Radio,   |
| <b>ETAPAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA</b>           |  |
| <b>INICIO</b>  | <p><b>EXPLICACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordaremos al grupo de jóvenes que vamos a hacer una actividad de mindfulness, un ejercicio de conciencia plena que consiste en observar y describir lo que sentimos, con curiosidad y sin juzgar. Para hacer esta dinámica debemos escoger una música que no sea conocida o popular entre las chicas y los chicos de nuestro grupo, de manera que pueda representar una experiencia innovadora para la mayoría. Puede ser música instrumental de bandas sonoras de películas antiguas, música jazz «suave», música tradicional, etc. Explicaremos que hoy practicaremos el mindfulness a través de la música. Lo que haremos será escuchar música conscientemente, observándola.</li> <li>• En esta práctica escucharemos y respetaremos la música y comentaremos que es muy probable que el tema que utilizaremos no sea uno de las que suelen escuchar. El propósito de esta actividad es observar la música, el tono, el ritmo, la melodía, los cambios de volumen, los instrumentos que suenan, la letra, o cualquier otra cosa que observación que podamos realizar mientras escuchamos, sin juzgar. Si notamos que nuestra mente se va de la música, volveremos. Si nos vienen a la cabeza juicios positivos o negativos sobre la música, intentaremos abandonarlos y volver a escuchar la música con atención. Cada uno puede elegir si realiza esta actividad con los ojos cerrados o abiertos, como le apetezca. Puede que las</li> </ul> |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | chicas y los chicos pregunten por qué a veces les pedimos que cierren los ojos para facilitar la observación y hoy no. Podemos comentar que vivimos nuestras vidas con los ojos abiertos y lo podemos hacer igualmente con conciencia plena. Esto también lo podemos entrenar, y la de hoy será una pequeña actividad de entrenamiento   |
| <b>DESARROLLO</b> | <p><b>SECUENCIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez hecha esta explicación, diremos «1, 2 y 3» y el resto de instrucciones en voz alta:</li> <li>• «1»: es la señal para adoptar la posición de mindfulness.</li> <li>• «2»: es la señal para hacer una respiración profunda.</li> <li>• «3»: pondremos la música y la escucharemos con atención.</li> <li>• Pasados un par de minutos, diremos “stop” para finalizar la actividad.</li> </ul> |
| <b>CIERRE</b>     | <p><b>REFLEXIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los participantes comunican las sensaciones experimentadas con la aplicación de esta estrategia.</li> <li>• Agradecen entre sí, por haber acompañado en la experiencia.</li> </ul>  |

| <b>FICHA TÉCNICA MINDFULNESS 7 “ENTONAMOS UNA CANCIÓN”</b> |  |
|--|--|
| <b>OBJETIVO:</b>   | Entonar canciones de su agrado para lograr la calma y la concentración para manejar el estrés.   |
| <b>RESULTADO :</b>   | Los participantes se sueltan al momento de entonar la canción, evidenciando calma y relajación   |
| <b>MATERIALES:</b>   | Radio  |
| <b>ETAPAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA</b>               |  |
| <b>INICIO</b>  | <p><b>EXPLICACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordaremos a los trabajadores que vamos a hacer una actividad de mindfulness, un ejercicio de conciencia plena que implica participar dejándonos llevar por el momento, con curiosidad y sin juzgar. Hoy haremos una variante de la actividad que realizamos en la sesión anterior: cantaremos tan fuerte como podamos y bailaremos una canción que todos y todas sepamos.</li> <li>• Recordaremos que lo que intentamos es conseguir la participación plena, sin juicios sobre cómo nos pueden estar viendo o sobre cómo nosotros vemos los demás. Se trata de practicar la participación sin juzgar, fusionándonos al máximo con la acción de cantar y bailar.</li> <li>• Utilizaremos una pieza sencilla que todo el grupo conozca: si tienen un himno, o bien canciones del tipo «El patio de mi casa», «Hola Don Pepito» o «Un elefante se balanceaba» (pueden parecer canciones muy infantiles, pero la gracia es ésta: ¡soltarse del todo sin complejos!).</li> <li>• Explicaremos al grupo que, antes de empezar, tenemos que dedicar unos segundos a imaginarnos a nosotros mismos cantando y</li> </ul> |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | <p>bailando la canción elegida, participando en la actividad al 100%, de una manera sencilla y sin juicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si detectamos juicios, ¡como por ejemplo «Qué tontería!», «Es una canción de niños pequeños», etc., sólo tenemos que notarlos, dejarlos ir y volver a la actividad dejándonos llevar por la canción. En esta actividad, es importante que quien dinamice la actividad también participe al 100%, independientemente de lo que haga el grupo.</li> </ul> |
| <b>DESARROLLO</b> | <p><b>SECUENCIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez hecha esta explicación, diremos «1, 2 y 3» y el resto de instrucciones en voz alta:</li> <li>• <b>«1»:</b> es la señal para adoptar la posición de mindfulness.</li> <li>• <b>«2»:</b> es la señal para hacer una respiración profunda.</li> <li>• <b>«3»:</b> ¡es el momento de cantar y bailar! Cuando acabe la canción, diremos “stop” para finalizar la actividad.</li> </ul>  |
| <b>CIERRE</b>     | <p><b>REFLEXIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentados en círculo dialogan sobre las sensaciones que experimentaron al entonar la canción, resaltando el rol que cumple las canciones como herramienta para calmar la mente.</li> </ul>   |