



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (SENASA), Tambogrande - Piura 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Riofrio Changanque, Abel Aaron (orcid.org/0000-0002-0182-4584)

ASESORA:

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión De Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, mis padres y a mi pequeña hermana quienes aumentan mi deseo de seguir creciendo más. A mi segunda mamá, mi tía Gaby que siempre estará presente en mi corazón.

A mis hermanos quienes me inspiraron a continuar adelante, venciendo las dificultades y obstáculos que se presentaron.

Aaron Riofrio

AGRADECIMIENTO

A Dios.

A nuestras familias.

A la Universidad César Vallejo.

A nuestros docentes que nos
acompañaron a lo largo de nuestra
carrera.

A nuestra asesora.

A la empresa de sanidad agraria
Senasa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (SENASA), Tambogrande - Piura 2023.", cuyo autor es RIOFRIO CHANGANAQUE ABEL AARON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

PIURA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 13-12- 2023 09:25:29

Código documento Trilce: TRI - 0679514



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIOFRIO CHANGANAQUE ABEL AARON estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (SENASA), Tambogrande - Piura 2023.", 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
ABEL AARON RIOFRIO CHANGANAQUE DNI: 71090041 ORCID: 0000-0002-0182-4584	Firmado electrónicamente por: ARIOFRIOCH el 03-12- 2023 20:38:39

Código documento Trilce: TRI - 0679512

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
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra, muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV RESULTADOS.....	24
V DISCUSIÓN.....	36
VI CONCLUSIONES.....	44
VII RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez por juicio de experto	21
Tabla 2 Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación.....	22
Tabla 3 Resultados descriptivos	24
Tabla 4 Correlación de Spearman de la dimensión ambiente en el trabajo y la variable dependiente engagement.....	25
Tabla 5 Resultados descriptivos	26
Tabla 6 Correlación de Spearman de la dimensión tecnología y la variable dependiente engagement	28
Tabla 7 Resultados descriptivos	29
Tabla 8 Correlación de Spearman de la dimensión influencia del líder y la variable dependiente engagement.....	31
Tabla 9 Resultados descriptivos	32
Tabla 10 Correlación de Spearman de la dimensión falta de cohesión y la variable dependiente engagement.....	33
Tabla 11 Relación de las variables mediante prueba de Normalidad	34
Tabla 12 Prueba de correlación.....	35
Tabla 13. Operacionalización de variables	61

RESUMEN

En la presente investigación se indago como objetivo general, determinar la relación entre estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (SENASA), Tambogrande - Piura 2023. Se utilizó una metodología aplicada, cuantitativa, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, aplicándose un cuestionario para cada variable de estudio, dirigido a la población, 40 colaboradores de empresa de sanidad agraria Senasa. Como resultados de ello, se obtuvo que, la relación entre estrés laboral y engagement, fueron representadas mediante el coeficiente de correlación de Spearman con un 0,901, lo cual es una correlación positiva muy alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$), quiere decir que existe relación significativa entre la variable estrés laboral y la variable engagement, lo cual expresa que al presentarse mayor estrés laboral menor será el engagement en el trabajo. Además, el engagement tuvo relación de forma indirecta y significativa con las dimensiones del estrés laboral, en el cual la variable se asoció significativamente con la tecnología, ambiente en el trabajo, falta de cohesión y la influencia del líder.

Palabras clave: engagement laboral, estrés, colaboradores, tecnología, falta de cohesión.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between work stress and engagement in the employees of the agricultural health service company (SENASA), Tambogrande - Piura 2023. An applied, quantitative, correlational, non-specific design methodology was used. experimental and cross-sectional, applying a questionnaire for each study variable, aimed at the population, 40 employees of the agricultural health company Senasa. As a result, it was obtained that the relationship between work stress and engagement was represented by Spearman's correlation coefficient with 0.901, which is a very high positive correlation, where ($p=0.000 \leq 0.05$), which means that there is a significant relationship between the work stress variable and the engagement variable, which expresses that the greater the work stress, the lower the work engagement. Furthermore, engagement had an indirect and significant relationship with the dimensions of work stress, in which the variable was significantly associated with technology, work environment, lack of cohesion and the influence of the leader.

Keywords: Work engagement, stress, collaborators, technology, lack of cohesion.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global debido a los avances tecnológicos e industriales, así como las comunicaciones digitales, conllevan a los trabajadores de la organización a enfrentar desafíos y condiciones que normalmente superan sus talentos y capacidades, lo que les hace sufrir de estrés, a su vez esta condición altera la salud del ser humano, entorno familiar y social, así también disminuye su productividad. Con base en esto, la (OPS) "Organización Panamericana de la Salud" determinó que muchos de los riesgos psicosociales que ocurren se le atribuye al estrés son enfermedades mentales, cardiovasculares, cerebrovasculares, reproductivas y musculoesqueléticas, también causa problemas para dormir, consumo acelerado de tabaco, sedentarismo, abuso de alcohol y drogas, Coach (2018).

A nivel internacional, refiriéndose al hecho de la presión o estrés laboral, Barría y BBC (2019), comentan que en México se encuentra en primer lugar a nivel internacional, 75% de los trabajadores sufre de tensión. Siendo China quien se encuentra en segundo lugar, ya que el 73% de los colaboradores adolescentes sufren de estrés; En tanto, el tercer lugar lo ocupa EE.UU., donde el 59% de los empleados sufre estrés. Pfeffer (2018), destaca que el 61% de los empleados estadounidenses afirma que el estrés del trabajo les ha hecho sentir mal, mientras que el 7% indica que debido a la tensión laboral han sido hospitalizados, lo que ha provocado que la tensión haya sido la causa de la muerte. de 120.000 empleados de EE. UU. por año y cuyo lugar de trabajo se identifica como el quinto motivo principal de fallecimiento.

Por lo tanto, es fundamental que las empresas implementen una serie de estrategias que integren al mismo trabajador a desarrollar aptitudes y capacidades que le ayuden afrontar el impacto de los problemas que puedan ocurrir en la organización; al respecto, Ventura et al, (2022), señala que durante la pandemia, el engagement permitió desarrollar en los trabajadores cambios positivos frente a los procesos que se adaptan producto de la nueva normalidad, beneficiando no solo al desarrollo personal, sino a la vez, a los grupos de la empresa así como a la dinámica en el trabajo. Si bien, actualmente la realidad demuestra que la variable ha sido aprovechada por las organizaciones dado que, En España los autores

López & Chiclana (2017), manifiesta que el compromiso que se utiliza en las corporaciones para facilitar a las personas de una u otra forma en el desempeño global de la organización; que va ligado a dimensiones y variables propias de las personas, que llegan aún más allá de las habilidades técnicas y estrategias para obtener las características propuestas en los puestos de trabajo.

A nivel nacional Lizama (2021), afirma que los efectos dan como resultado que un porcentaje del 70% de los trabajadores que participaron en la encuesta estén aquejados de estrés laboral, así como el 71% da que la presión causa depresión. El estrés, ocupacionalmente hablando, es para el trabajador una edición incómoda a las necesidades y la presencia de estrés por parte de los supervisores y jefes directos de la empresa. Esto afecta psicológica y negativamente a los trabajadores dentro del bajo desempeño en su trabajo, así como en el estado de forma física, la frustración de no alcanzar las metas, alcanzar los estándares y necesidades del trabajo que expanden un grado excesivo de estrés e incluso crónico. Así mismo lo confirma el MINSA (2019) a través de comunicado de prensa, que el porcentaje excesivo de presión o estrés puede incitar a un infarto, por esta razón se tiene en cuenta que en el año 2025 el estrés puede ser un motivo fundamental de muerte en el nivel nacional, debido a la presencia de la presión laboral entre los empleados.

Según Huapaya (2019), en sus estudios en Arequipa afirma que el compromiso puede ser muy importante dentro de las empresas, no solo en el plano físico, sino también en el personal, ya que tiene un gran impacto en las palabras de desarrollo y esfuerzo productivo que un trabajador puede tener adicionalmente dentro de las empresas. Por esta razón, hablar de compromiso y satisfacción laboral es actualmente uno de los problemas más importantes dentro del campo de la psicología empresarial, y se considera algo esencial para vender capital humano dentro de las organizaciones. Por lo cual en esta investigación pretende mostrar el vínculo del estrés en el trabajo y el engagement de los empleados, el factor engagement puede variar debido al estrés que atraviesen los trabajadores.

En centro poblado Cruceta, del distrito de Tambogrande, provincia de Piura, se encuentra ubicada la empresa Senasa (servicio nacional de sanidad agraria), es

una institución que desempeña un papel fundamental en la protección de la salud pública, la calidad de los alimentos y la sanidad de los cultivos y animales en todo el país, esta organización es encargada de la sanidad y calidad de los alimentos, así como de la protección de la salud animal y vegetal, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar de la población y el sector agroalimentario. Según lo observado uno de los problemas más comunes que presenta, es que los colaboradores experimentan una serie de acontecimientos como malestares físicos, depresión, ansiedad y estrés los cuales pueden ser causantes de no concentrarse y comprometerse en el trabajo, por lo cual puede resultar perjudicial en cumplimiento de las funciones de los colaboradores en la empresa de sanidad agraria, así mismo se buscara dar solución a los conflictos que afligen a los trabajadores de la institución. Si este problema no se investiga, puede conducir a una disminución de la productividad, problemas psicosociales y la disminución del desempeño de los empleados en la empresa Senasa del presente año 2023.

Ante la problemática, se planteó el problema general de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023? .Por lo cual los problemas específicos planteados fueron: (a) ¿Cómo se relaciona el ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?, (b) ¿Cómo se relaciona la tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?, (c) ¿Cómo se relaciona el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?, (d) ¿Cómo se relaciona la falta de cohesión con el Engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?.

El presente trabajo, según Hinojosa (2017), la justificación de una investigación es la explicación detallada y fundamentada que argumenta la importancia, relevancia y necesidad de llevar a cabo un estudio específico. Por lo cual se debe sustentar por qué el estudio es necesario, relevante y cómo contribuirá al conocimiento existente o a la resolución de problemas en un área específica. Asimismo, esta investigación se justificó de ,manera teórica con el fin de buscar

sustentar definiciones y aportes de distintos autores conociendo modelos de teorías que siguen afirmando la relación de las variables estrés laboral y engagement, permitiendo hacer nuevos aportes para sumar como fuente de evaluación empírica, con conocimientos nuevos, aumentando consecuentemente la información que ya existe en beneficio de los gerentes y colaboradores de la empresa, así mismo tiene una justificación práctica, ya que se fundamenta en cómo los resultados esperados pueden abordar problemas, tener aplicaciones tangibles, generar beneficios concretos, aportar innovación o conocimientos nuevos, y/o impactar positivamente en la empresa de sanidad agraria. Además, el estudio mantiene una justificación social, ya que el estrés laboral y la falta de compromiso, se acrecienta hoy en día en la sociedad, por lo tanto, atender a esta variable se atribuye a la mirada de este problema, así como metodológica, ya que el estudio formará parte en la línea de investigación, como un antecedente más, con las variables y muestra estudiada. Por último, se justifica de manera ambiental, ya que Senasa tiene una implicación ambiental significativa al promover prácticas agrícolas más sostenibles, prevenir la contaminación y preservar la salud de los ecosistemas en Perú.

El objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Y como objetivos específicos: (a) Analizar la relación que existe entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023, (b) Examinar la relación que existe entre tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023, (c) Analizar la relación que existe entre el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023, (d) Diagnosticar la relación que existe entre Falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

También se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Y como hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre ambiente en el trabajo con el engagement en los

colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023, (b) Existe relación significativa entre la tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023, (c) Existe relación significativa entre el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023, (d) Existe relación significativa entre la falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios a nivel mundial se han ubicado los siguientes antecedentes: en Ecuador, Onofre (2021) con su investigación que tuvo como objetivo encontrar el grado de influencia que existe entre estrés en el trabajo y el desempeño. El enfoque de prueba utilizado pasó a ser no experimental, correlacional y de corte transversal, cuantitativo. Para el estudio se tomó toda la población igual a 40 colaboradores y se empleó el cuestionario como instrumento para la recopilación de datos. Usando el método de regresión lineal, se encontró un coeficiente de correlación r de $-0,1127$ entre la variable independiente y la dependiente. Estos resultados estadísticos no son significativos para establecer una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño en el trabajo. En la unidad de estudio se observa que una misma situación puede representar un estrés negativo para una persona y un estrés positivo para otra. En otras palabras, lo crucial no es lo que ocurre, sino cómo se percibe y se maneja esa situación específica.

En un estudio en Ecuador, Paucar (2022) con su investigación, que tuvo como objetivo analizar la relación entre el desempeño y el estrés laboral. Metodológicamente fue cuantitativo, correlacional y de diseño descriptivo, se trabajó con 90 colaboradores como población y para la recopilación de datos se utilizó como instrumento dos test de evaluación. Así mismo mediante la prueba de correlación estadística Rho de Spearman ($Rho = -0.224$, $p < 0.05$) resultado el cual corrobora que, si existe relación entre variables de manera significativa estadísticamente, destacando que a menor estrés en el ambiente laboral mayor desempeño en los colaboradores al ejecutar sus actividades.

En México, Colunga & Pando (2020), cuyo propósito fue investigar la relación de la socialización organizacional con el engagement. El enfoque fue analítica pase-correlacional, en el estudio participo 187 colaboradores. Se ejecutó la prueba de Pearson para medir la correlación entre las dimensiones de socialización dentro de la organización y las características del compromiso, mostrando una correlación moderada y positiva de (0.422 y 0.450). Estos hallazgos llevan a la conclusión de

que, al asociarse adecuadamente, los trabajadores tienen la posibilidad de aumentar su compromiso, lo que fomenta relaciones laborales más productivas.

En sus estudios realizados en Colombia, Aristizábal, Mejía, Quiroz (2018), el cual tuvo como objetivo determinar la conexión que existe entre la presión del trabajo y el compromiso de las personas dentro del área de manufactura en una organización productiva, su estudio fue correlacional, no experimental, para este estudio se utilizó una muestra de 238 trabajadores. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Pearson revelan una conexión inversa entre estrés en el trabajo y las dimensiones del compromiso: absorción ($r = -.34$, $p < .01$) y Vigor ($r = -.51$, $p < .01$). Esto indica que a medida que el nivel de estrés en el trabajo aumenta, disminuye el nivel de compromiso en los trabajadores.

En su estudio realizado en São Paulo, Cordioli (2019), con su investigación, que tuvo como objetivo investigar los grados de estrés en el trabajo y compromiso de los colaboradores en el ámbito de la salud. El enfoque de prueba fue un estudio de movimiento-seccional y correlacional, además se utilizó 85 empleados como muestra. La tensión laboral y el compromiso están inversamente correlacionados según la prueba Pearson ($r = -0.333$, $p = 0.002$). concluyendo que los niveles altos de estrés en el trabajo generalmente tienden a ocurrir a niveles más bajos de compromiso.

En cuanto a las investigaciones en el ámbito nacional, Cuba (2021). el propósito fue explorar cómo el estrés en el trabajo se relaciona con el compromiso de los empleados en una institución financiera en Arequipa. Para esto, se utilizó un enfoque metodológico básico que empleó un diseño correlacional no experimental de tipo transversal. Se aplicó un cuestionario a 152 empleados de Caja Arequipa para cada variable en estudio. Los resultados de la prueba de correlación indicaron una relación indirecta muy débil pero significativa ($p < 0.05$, $Rho = -0.00$) entre el nivel de engagement y el estrés laboral. Se encontró que el estrés está correlacionado de manera significativa y de forma indirecta con cada aspecto del engagement. Además, se observó que a medida que aumenta el estrés, el nivel de compromiso tiende a ser mayormente bajo.

García (2021), El objetivo de esta investigación fue analizar la conexión entre el estrés laboral y el compromiso laboral en trabajadores jóvenes y adultos en el distrito de Huaral durante 2021. Se empleó un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, correlacional y de corte transversal, sin implicaciones experimentales. La recolección de datos se realizó mediante encuestas que emplearon cuestionarios. La muestra estuvo compuesta por 203 trabajadores. Los resultados revelaron una relación significativa y negativa ($r = -0.221$, $p = 0.048 < 0.05$) entre el estrés laboral y el compromiso laboral, indicando que cuando se experimenta un desequilibrio físico y mental debido a diversos factores, el compromiso positivo en el trabajo tiende a ser menor. Esta evidencia sugiere que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye el compromiso en el entorno laboral.

Marquina (2022), Con el estudio el cual tuvo como objetivo medir el rendimiento laboral y Estrés en estudiantes de nivel superior, Lima. La técnica de estudio es descriptivo, correlacional, cuantitativo y con trasversal en el corte; como resultado, también tuvo como población 42 personas. El método se convirtió en la encuesta y su instrumento se convirtió en el cuestionario. Finalmente, se encontró una relación moderada entre el desempeño laboral y el estrés en la entidad estudiada. Los resultados de la prueba estadística spearman fueron ($r = -0.05$, $p = 0.01$). Determinado así que altos niveles de estrés tienen un impacto negativo en el rendimiento académico.

En el aspecto nacional, en su investigación Quispe (2018), cuyo propósito de este estudio fue investigar la relación entre el estrés laboral y el compromiso de los empleados en un centro de llamadas en Lima. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque descriptivo correlacional, utilizando una muestra completa de 180 participantes. Se aplicó el Cuestionario como instrumento de medición. Los resultados revelaron una correlación significativa y negativa ($p < 0.05$, $Rho = -0.361$) de nivel moderadamente bajo entre el estrés en el trabajo y el compromiso, lo que indica que, a mayor estrés en el trabajo, menor compromiso, y viceversa.

Palomino (2019), en su investigación realizada en Tarapoto tuvo como objetivo analizar la relación entre las dimensiones de Engagement y el estrés

laboral en los trabajadores de una organización estatal de la ciudad de Tarapoto, para aquello la investigación ha empleado un enfoque meramente cuantitativo, estudio transeccional y el alcance fue correlacional, se llegó a concluir hay una correlación negativa de baja magnitud ($r = -.240$) que no alcanza una significancia estadística muy alta (Sig. .075), confirmando que determinados aspectos o situaciones que perturben el bienestar por medio del estrés, podría repercutir en el desarrollo del engagement y viceversa.

Gallo (2018), en su investigación cuyo propósito fue descubrir la relación entre la tensión laboral y el compromiso en los trabajadores de Lima Metropolitana, se empleó una técnica correlacional, no experimental, seccional-movimiento, se estudió el modelo compuesto por 120 empleados del área de ventas de un banco, hombres y mujeres. Los resultados obtenidos de la observación han sido que existe un cortejo inverso y tremendo entre el compromiso laboral y la tensión ($p = 0,043 < 0,05$). Los hallazgos indicaron una correlación significativa, pero débil, entre el compromiso y el estrés laboral, lo que implica que a mayor compromiso, menor estrés laboral, o al contrario.

A nivel local, Farfán (2020), en su investigación, en el cual se planteó como principal objetivo corroborar el impacto entre el estrés y placer laboral al interior de la Municipalidad Provincial de Piura - 2019, para este estudio se utilizó un diseño metodológico que se convirtió en transversales, ahora no experimentales y de correlación, para la recolección de registros se utilizaron los equipos y técnicas. Para lograr una mirada y un cuestionario en escala de Likert. Los resultados mostraron que puede haber una datación pobre y extensa actual entre cada variable de prueba, el coeficiente rho de Spearman (-0.141) tiene un grado de importancia P (sig = cero.013), esto simboliza que, cuanto mayor sea el estrés, el compromiso por el trabajo podría ser menor, lo que confirma la hipótesis basada totalmente en el estudio

Contamos con Chumpitazi (2017), el propósito principal de este estudio fue investigar la conexión entre el compromiso y la eficiencia en el transporte de minerales en la empresa Mamut S.A.C. Se llevó a cabo una investigación utilizando un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, involucrando a una

muestra de 150 empleados. La recolección de datos se realizó a través de encuestas utilizando dos cuestionarios. Se empleó la Prueba de Spearman (Rho), con un nivel de significancia establecido en $\alpha = 5\%$ (0,05). Como resultado, se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa, con un valor de $p < 0,05$, entre el compromiso y la eficiencia en la producción de minerales.

Seguidamente se muestran las teorías de la variable Estrés Laboral, según el autor Patlan (2019), hace referencia a que el estrés en el trabajo son los registros que se envían a la mente con la intención de alertar sobre un determinado escenario o problemas que vivimos todos los días, el cual en varias ocasiones nos pone en circunstancias incómodas y/o nos genera malestar, inseguridad en la labor. Se dice que este síntoma es feo, ha existido durante muchos años. Este hecho viene de nuestra mente: esa es la mente reptiliana.

El estrés se considera algo excelente, que te ayuda a mejorar. Se toma en consideración como algo pobre, que debilita la reacción de tu mentalidad y tus pensamientos, que pueden ser malos o buenos. De su marco y su mente vienen factores de estrés que ocurren corporal, social, mental, espiritual y emocionalmente, Hiriyappa (2019).

Existen diferentes tipos de estrés, según Barradas et al. (2018) comenta que hay tres tipos: El estrés agudo; le sucede a absolutamente todo el mundo, el mejor aspecto es que es tratable y plausible. Estrés agudo episódico; hay individuos que generalmente se ven aquejados por una tensión aguda, sus vidas se sumergen en el caos y la crisis y emergen desordenadas. Por lo general, tienen prisa, sin embargo, regularmente llegan tarde. Si algo tiene que moverse mal, normalmente lo hace. Se hacen cargo de una carga excesiva, tienen muchas cosas que hacer y ya no organizan la carga excesiva, ni las presiones que exigen su interés. Parece que están ligados al estrés agudo. Tensión crónica; este tipo de presión logra aplastar la mente, la vida y el marco. Se destruye a través del desgaste a largo plazo que también se conoce como la tensión de la pobreza y la propia familia disfuncional. Esta forma de tensión mata a través de la violencia, el suicidio, el accidente cerebrovascular, el cáncer y, además, el ataque al corazón. Las personas empeoran hasta que llegan a un desastre que afecta el dispositivo ansioso y puede causar un final mortal.

“La Organización Internacional del Trabajo” OIT (2019), hace referencia al Estrés Laboral como el desequilibrio intelectual y físico a consecuencia del entorno, que se determina a partir de la forma de la empresa y el diseño, al igual que la relación con los diferentes trabajadores, además ocurre cuando las necesidades de las obligaciones o el pasatiempo dentro de los grupos exceden la capacidad de éstos en precio, así como las fuentes o deseos. Los talentos de los trabajadores, así como los activos, deben estar de acuerdo con las exigencias y la tradición de la organización.

Respecto a la primera dimensión “Ambiente en el trabajo”, Naranjo (2017), comenta que se entiende porque el ambiente en el que los trabajadores realizan sus labores, evolucionó a través de las personas, en consecuencia, el clima determina el comportamiento que toma el personal, de esta forma se ve un ambiente acogedor, tenso o equilibrado. Un mal ambiente en el trabajo, debido a la poca o excesiva presión que ocurra, este será factor generador de estrés entre los colaboradores de la organización, PREVENCON (2023).

Como indicador se tiene Metas, que según Locke (2019), el objetivo de lograr una intención es una fuente fundamental de motivación laboral. Esta teoría se considera una de las más excepcionales en la gestión de recursos humanos útiles.

Con respecto a Misión: de acuerdo con Etzel & Walker (2013), proclama a qué clientes atenderá, qué necesidades satisfará y qué formas de mercadería proporcionará. Además, una declaración de misión indica, en términos comunes, los límites de las actividades de la corporación. Y como último indicador de la primera dimensión se tiene Política, donde Carl & Norbert (2018), manifiestan que las políticas de una corporación son el conjunto de lineamientos internos que están diseñados para delimitar y modificar las pautas de comportamiento dentro de una corporación.

Respecto a la segunda dimensión Tecnología, según Tecno (2015), comenta que es considerado uno de los componentes que atribuye al estrés, a través de la gran necesidad de gestión operativa que se da en el entorno de trabajo, en la sociedad la tecnología brinda estadísticas fundamentales para el mejoramiento de

las actividades de comercio, entrega, entre muchas otras. Las nuevas tecnologías poseen el potencial de cambiar por completo la manera en que una organización opera. Esto se logra mejorando la productividad de los colaboradores y a la vez aumenta la eficacia de los procesos, entre muchos otros, Rodríguez (2021). La dimensión mencionada posee tres indicadores:

Se tiene como indicador Disposición según Hernandez et al. (2017), hace referencia a su estado anímico para realizar algo a corto plazo. También se entiende que es el nivel de motivación, compromiso y confianza para el cumplimiento de la labor por parte del trabajador. Respecto a recursos materiales los autores Blázquez & Mondino (2017), comentan que son los objetos que se utilizan para transformar, procesar o que se transforman o procesen o en el proceso productivo de un servicio o bien. Así también Zeña (2013), nos habla del indicador adecuada tecnología que es aquella la que se adopta a las circunstancias del ambiente, socioeconómicas, étnicas y culturales de los trabajadores.

En cuanto a la tercera dimensión el líder Locke (2019), refleja una función de autoridad, esto puede ser percibido a través del personal como un tema estresante ya que el jefe está en ritmo de corregir errores y dar órdenes, es uno de los elementos clave para el progreso y el cumplimiento de los sueños en las empresas. El líder cumple un rol esencial en la empresa ya que es quien interviene para que los colaboradores de dicho equipo o de la institución lleven a cabo las actividades necesarias para cumplir con los objetivos propuestos, Bernasconi (2018).

En esta dimensión cuenta con el indicador Relación, que para Molina (2020) esta viene siendo la relación que existe entre el (colaborador, empleado o trabajador), con el otro individuo (empleador o jefe) quien dirige su labor bajo ciertas condiciones, a cambio de un salario. Así mismo el indicador Personalidad, según Bernaola & Vidaurre (2019) que son las cualidades, rasgos, que resaltan por ser parte del comportamiento de una persona que pueden ser reflejadas mediante el pensamiento, emociones, percepción y actitudes. También se le conoce como el grupo de factores que determinan en parte las acciones de un individuo.

Este indicador está formado por variados rasgos conductuales y cognitivos que definen los pensamientos, conductas y sentimientos de cada colaborador.

Liderazgo, como ultimo indicador de la dimensión según el autor Aguirre (2017), menciona que es la habilidad que tiene un individuo de motivar, influir, organizar y ejecutar acciones para cumplir con los objetivos y metas que integren a grupos y personas en un marco de valores.

Finalmente como ultima dimensión Falta de cohesion, Muffilena (2022) nos explica que se refiere al poco trabajo en equipo o unión de la institución distinta del empleador para el logro de los sueños y metas, se considera un indicador de estrés para el logro de la satisfacción dentro de la corporación. La cohesión del equipo en el trabajo es importante para el cumplimiento eficaz de los objetivos de la institución.

La falta de cohesión se entiende que son las circunstancias en el cual los trabajadores generan rechazo entre ellos, en el cual varios o uno de ellos se siente incómodo en su al estar cerca del otro, su actitud no facilita el desempeño de sus actividades asignadas. De esto se desprende los siguientes indicadores Trabajo en equipo, Treviño (2017) se refiere al apoyo entre compañeros de trabajo y que influye directamente en los riesgos psicosociales y las consecuencias u objetivos del empleador.

Compromiso, Coronado et al. (2020) manifiesta es la obligación contraída por un individuo que es comprometida a algo, también se le conoce como la garantía de resultados importantes para la empresa, como son: actitud y productividad de los colaboradores. Y como ultimo indicador de la cuarta dimensión se tiene Presión, donde Sánchez (2017) es el grupo de obligaciones y responsabilidades que cualquier colaborador enfrenta en un entorno de trabajo, también se le conoce como el poco tiempo para cumplir con todas las actividades establecidas.

Continuando con la segunda variable Engagement, respecto el uso de la palabra en inglés se originó a principios de los noventa, sin embargo, no quedó del todo claro el ambiente en el que se utilizó. También menciona que el origen del factor engagement lo maneja a finales de la década de los 90 una empresa Gallup, organización líder en su rubro. La responsabilidad empresarial o más brevemente compromiso expresivo es la relación afectiva con la organización y el compromiso de persistencia, relacionado con la relación del empleado con la organización en la que labora, buscando el identificarse con ella y comprometerse a darlo todo y así

mismo su deseo de permanecer para mejorar de la mano de la empresa en la que trabaja. El mismo autor menciona que el compromiso laboral es también darlo todo en cuanto a la función que desempeñan dentro de una organización, para que el colaborador que tenga un compromiso bien desarrollado, entregue todas sus fuerzas para lograr los objetivos de la corporación. Alves (2015).

El compromiso laboral depende mucho del estado emocional que se está el empleado por ejemplo si se encuentra en un estado positivo con el que se resalta por ser energía, implicación y eficacia. Aquel colaborador con un buen engagement utilizará todas sus energías para un trabajo con eficacia y por lo tanto obtener buenos resultados dentro de la organización. Además, el constructo motivacional efectivo coherente con el compromiso que se distingue por vigor, dedicación y absorción. A partir de las diversas teorías podemos afirmar que el engagement es el la personalización y compromiso de los empleados en la compañía en la que está trabajando, esto favorece al desempeño y la productividad laboral. Caldas (2015).

Mendoza et al. (2017) hacen referencia a Schaufeli en el 2009 el cual nos comenta que “el engagement está variado por las siguientes dimensiones”, estas son: Vigor: Se define por valiosos grados de energía y fortaleza intelectual mientras se labora, la pretensión de crear el ardor en el trabajo que se está ejecutando, incluido cuando aparecen circunstancias en el camino y serán medidos por los indicadores desarrollo, energía, propósito y conocimiento; Absorción: pasa cuando se está completamente concentrado en él labor, mientras se siente que el tiempo “pasa volando”, y se crean conflictos de desconectar de lo que se está formando a causa de la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentados, es por lo cual que esta dimensión serán evaluados por el indicador reto, orgullo e inspiración; Dedicación: viene a ser la perseverancia o voluntad en un objetivo. resalta la alta oposición en el trabajo junto con la expansión de un sentimiento de significación, estos serán evaluados por los indicadores concentración, satisfacción y tiempo.

Se consideraron como dimensiones Vigor, Tomando lo planteado por Mendoza y Gutiérrez (2017), se considera en el enfoque del Engagement, hace referencia a la fortaleza y energía mental evidenciada en el grado de desempeño en el entorno laboral y ligado a la contribución laboral, se expresa mediante de la entrega y predisposición para crear su mayor aporte laboral, incluso en problemas adversos.

Así como indicador Motivación, según Manjarrez, Boza, & Mendoza (2020), se define como el grupo de factores internos o externos que establecen en parte las acciones de un individuo. Por lo cual, se determina que cuando alguien se encuentra motivado, su energía y acciones están dirigidas a alcanzar una meta en específica. Con respecto a Energía: Luyando (2021), ayuda a mejorar la productividad de tus empleados, esto se logra cuando las costumbres que caracterizan a la organización transmiten una visión clara de la misma y están bien definidas. Así también el indicador Perseverancia, según Wolfenzon (2021), hace referencia al esfuerzo seguido básico para obtener aquellos objetivos planteados. Es fundamental no rendirse ante las dificultades que puedan aparecer en el camino, no perder nunca la esperanza y la voluntad.

En cuanto la segunda dimensión Dedicación, posee ciertas características que definen esta dimensión. Entre ellas 1) energía: es la intensidad con capacidades mental y física que el trabajador ejerce en sus labores. 2) fortaleza: es la capacidad de sostener la firmeza y constancia de avanzar en el trabajo. 3) voluntad: es la capacidad del trabajador de contribuir de manera libre. 4) resistencia: es la entrega voluntaria del mismo trabajador con su esfuerzo. 5) Persistencia: es la capacidad de resistir el trabajo que se le encomiende. 6) resiliencia: es la capacidad de afrontar situaciones donde superan variedades de problemas. 7) dedicación: donde vemos referido al engagement donde empoderan su puesto de trabajo con inspiración.

En el indicador Retos el autor Suarez (2019), menciona que son sucesos donde evoluciona el mundo empresarial. Las adversidades se presentan siempre, solo depende de ti mismo superarlas y ver las oportunidades para crecer y consolidarse un líder. Luego Inspiración en referencia Badía (2017), dice es la estimulación propia donde inspira en la creatividad, en busca de soluciones a problemas o conjunto de ideas para empezar un proyecto. De la misma manera Entusiasmo según Alegria (2023), es la forma del individuo donde su energía se concentra en lograr sus objetivos con el fin de satisfacer sus necesidades.

Del mismo modo la última dimensión Absorción es el grado de la felicidad en cumplir su labor, la cual se da cuando el empleado está totalmente inmerso en su

labor, con la sensación como si el tiempo se va volando, Es decir no solo se necesita estar concentrado, también se necesita estar feliz, Rodríguez (2017).

El indicador Inmersión: Torres (2021), se le considera como trabajo en equipo donde las individuos comparten e intercambian ideas. Donde los objetivos son los mismos lo cual cada miembro contribuye con su parte. Seguidamente Concentración por Pérez (2018), es la estimulación de las personas donde la concentración es propia, donde las personas y cosas alrededor no importan tan solo lo ignoramos cuando comenzamos a concentrarnos. Por último, Felicidad según Jaramillo (2019), es la felicidad de los trabajadores a través de un buen clima laboral, por sus oportunidades del mismo desarrollo profesional y reconocimiento de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación que se llevó a cabo es de tipo aplicada, el cual se enfoca en los sucesos, por lo tanto, tiene la capacidad de efectuar cambios mediante discernimientos empíricos o prácticos, Valarino (2015). Se centra en los resultados de conflictos, por encima de la teoría, y tiene como objetivo hacer una mejora a los aspectos analizados.

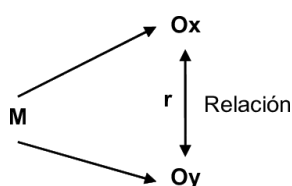
Gallardo (2017), el método es cuantitativo, ya que utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y analizar hipótesis previamente establecidas, y se basa en el tamaño numérico, el conteo y el uso frecuente de datos para identificar correctamente patrones de conducta en una población.

De tal manera, de acuerdo a Ríos (2017), el diseño del estudio es transversal, no experimental, en consecuencia a que no hay control ni modificación de las variables; al contrario, al investigador solo tiene permiso de realizar una observación a la dinámica de las variables así mismo como sucede en sus ambientes naturales. Además, se puede determinar cómo transversal porque los datos serán recolectados en un momento descriptivo y específico. La investigación será no experimental transversal, porque la situación será observada, por lo cual, una sola vez se aplicará.

Arias et al. (2022), El nivel de diseño es correlacional, ya que se fundamenta en evaluar las variables del estudio, con la finalidad de medir el nivel de correlación entre ellas. Por lo cual, la investigación es correlacional, porque se examinarán las variables estrés laboral y engagement.

Figura 1.

Diagrama Simbólico correlacional



Dónde:

M: representa toda la población de Senasa.

O_x: representa a la variable Estrés laboral.

O_y: representa a la variable Engagement.

Nota. Guillen et. al, 2020.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 independiente: Estrés laboral.

Definición conceptual:

Ramírez (2018), el estrés es un estado de cansancio mental, multifactorial, que influye en el compromiso laboral y el cual requiere de la percepción de situaciones propias y de la habilidad para sobrellevarlo.

Definición operacional:

Para el análisis y medición de la variable 1 denominada estrés laboral se ha utilizado 4 dimensiones, de las cuales sean identificado 12 indicadores, además se utilizará como instrumento el cuestionario, constituido por 24 preguntas y se les aplicara a 40 colaboradores de la empresa de sanidad agraria, Senasa.

Indicadores:

Para esta variable se han considerado cuatro dimensiones: Ambiente en el trabajo (Metas, Misión y Política), Tecnología (Disposición, Recursos materiales y Adecuada tecnología) Influencia del líder (Relación, Personalidad y Liderazgo) Falta de cohesión (Trabajo en equipo, Compromiso, Presión).

Escala de medición: ordinal.

Variable 2 dependiente: Engagement.

Definición conceptual:

Albrecht (2015), Engagement es un estado mental satisfactorio, positivo y relacionado con la labor; caracterizado por dedicación, vigor y absorción; está relacionado con una mayor productividad, rentabilidad, crecimiento económico, menos errores debido a la falta de tiempo y/o inexperiencia.

Definición operacional:

Para el análisis y medición de la variable 2 denominada engagement se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales sean identificado 9 indicadores, además se utilizará como instrumento el cuestionario, constituido por 18 preguntas y se les aplicara a 40 colaboradores de la empresa de sanidad agraria, Senasa.

Indicadores: Además, para esta variable se han considerado tres dimensiones: Vigor (Motivación, energía y Perseverancia), Dedicación (Restos, Inspiración y Entusiasmo) Absorción (Inmersión, Concentración y Felicidad).

Escala de medición: ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población:

Valarino (2015), se refiere a la muestra como el número total de personas, objetos o eventos en los que tiene planteado realizar el estudio. En ese sentido, la población total es de 40 trabajadores de Senasa del distrito de Tambo Grande, 2023.

Criterios de inclusión:

Moreno (2021) define que, el criterio de inclusión viene a ser todas las características de la población, lo que ha permitido participar dentro de la investigación. Se incluyen todos los asalariados de la empresa de sanidad agraria, tales como técnicos CIN, inspectores, gerentes, digitadores y empleados de CAS.

Criterios de exclusión: se define como las cualidades específicas que hacen que la población, no sea apta dentro de la investigación Moreno (2021). En la investigación se excluirá a todos los trabajadores en estado de vacaciones o que cuenten con descanso médico.

3.3.2. Muestra:

según Arias (2012), si toda población es menos a cincuenta (50) personas, la población viene a ser igual a la muestra, según lo citado por este autor, se puede inferir que, si se toma el total de la población, no se realizara ningún criterio muestral. La población es la muestra censal.

3.3.3. Muestreo:

Según Cohen (2019), lo define como el método que se utiliza para seleccionar a los componentes de la muestra de la población en total. Este Consta en un grupo de reglas, criterios y procedimientos a través de los cuales se toma un grupo de elementos de una población, el cual representa lo que ocurre en toda esa población. En esta investigación no hay muestreo por contar con una población finita.

3.3.4. Unidad de análisis:

Son los 40 colaboradores de Senasa

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cohen (2019), la técnicas e instrumentos es la forma cómo el indagador recoge información de forma oportuna, disponiendo una comunicación de forma directa con la muestra de la investigación. Así mismo se presenta que viene a ser una herramienta de apoyo que da la facilidad al indagador contar con información de ordenada, manera oportuna, y coherente; así mismo se hace mención que ayudará dar a conocer la situación actual.

3.4.1 Técnicas

Encuesta

Ríos (2017), hace referencia se aplica a estudios aquellos sobre los estudios de campo y se va utilizar para indagar y obtener su opinión de la muestra que ha sido seleccionada mediante una serie de interrogantes. Se hará una recolección de datos a mediante la encuesta, utilizándose como instrumento el cuestionario, que estará dirigido a los colaboradores de la empresa de sanidad agraria, Tambogrande, Piura, el cual se desarrolló en base a interrogantes que englobaron la variable 1 estrés laboral y la variable 2 engagement.

3.4.1.1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario:

Espinoza (2015), comenta que el cuestionario presenta que está estructurado por un grupo de interrogantes que ayudaran al recojo de información referencial a

las variables de la investigación, y ser calculados por medio de una escala de Likert. Por lo cual, el instrumento que se utilizará para este estudio será el cuestionario que será fundamental para la recopilación de información sobre la muestra en estudio.

Validez del cuestionario

Según Valarino (2015), manifiestan que la validez se define como, la medida en que la realidad y bases teóricas avalan una explicación de las calificaciones dadas al instrumento de prueba o medida utilizada para su uso previsto. Se estima que la trascendencia de un trabajo de carácter exploratorio estará válida cuando el análisis está exento de errores, para así determinar si el estudio es admitido en la investigación que se realiza. El cuestionario elaborado por el autor, contiene 24 preguntas estructuradas para la variable estrés laboral y 18 preguntas para la variable engagement, en una escala de medición ordinal Likert.

Tabla 1

Validez por juicio de experto.

Apellidos y nombres	Experiencia	Grado	Resultado
Mercedes Palacios de Briceño.	Más de 5 años.	Doctor.	4
Alberto Giuseppe Albuja Avalos	Más de 5 años.	Maestría	4
Angulo Corcuera, Carlos Antonio.	Más de 5 años.	Maestría.	4

Confiabilidad

La confiabilidad comprueba la exactitud o consistencia de cada una de las calificaciones dadas por los individuos en estudio, con la finalidad de minimizar posibles desaciertos asociados a aspectos personales como adivinar, divagar o falta de motivación (Sampieri et al. 2015). De acuerdo con los autores, se precedió a efectuar una prueba piloto con el 10% de la muestra obteniendo 10 colaboradores, asimismo, los datos fueron procesados con el alfa de Cronbach en el estadístico SPSS versión 28. Finalmente, los resultados fueron favorables con más del 0.9%.

Tabla 2

Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N° de elementos	Nivel de consistencia
V1= ESTRÉS LABORAL	,950	24	Elevada
V2=ENGAGEMENT	,937	18	Elevada
TOTAL	,972	42	excelente

Nota. Consistencia de confiabilidad Excelente.

En la tabla 2 se logra percibir el resultado de la prueba del Alfa de Cronbach hecho al conjunto de interrogantes de ambas variaciones, cuyas variables de 42 preguntas de 0.972 acreditándose como excelente, para la **V1: Estrés laboral** de 24 preguntas de 0.950 calificándola como excelente y de la **V2: Engagement** de 18 preguntas de 0.937 acreditándose como elevada; de tal forma que sus preguntas tienen relación interna y pueden plantearse a otras unidades de análisis.

3.5. Procedimientos

Para poder llevar a cabo esta investigación se utilizara el siguiente procedimiento: 1) Se admitieron las variaciones de la investigación en el presente estudio, 2) Se hizo la solicitud de la aprobación de la investigación mediante el representante reconocido legalmente o gerente general de la organización SENASA, 3) Se hizo la adaptación del problema presentado a nivel de la nación, 4) Se brindo un marco teórico con antecedentes nacionales e internacionales, 5) Se brindo un marco teórico con las definiciones y teorías conceptuales más sobresalientes de las variables de estudio. Asimismo, para el recojo de los datos, se ejecutará un diseño de los instrumentos adecuados a las dimensiones de estudio, como segundo paso la validación del cuestionario realizado, por tercer

paso se ubicará la zona o el lugar de aplicación de los instrumentos, y crear un plan de intervención para la realización del instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Para este análisis se centrará en el recojo de todos los datos cuantitativos que se conseguirán por medio del instrumento aplicado y la técnica tal como el cuestionario y la encuesta, más adelante se ordenarán los resultados recopilados, además se procederá a procesar la información a los sistemas estadísticos tales como Microsoft Word, Microsoft Excel y posteriormente al Spss vs, cabe resaltar que este instrumento estadístico mencionado hará más fácil realizar el análisis del coeficiente alfa de Cronbach, así mismo, la implementación de tablas de figuras y frecuencia de acuerdo a las variables o dimensiones de la investigación, todo el análisis de la información posibilitará brindar soluciones a los objetivos trazados. Por último, se redactará cuidadosamente los hallazgos derivados de la investigación realizada y por consiguiente expresar las respectivas recomendaciones y conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernandez (2020), el indagador deberá tener en cuenta las ideas propuestas realizadas por los demás indagadores, ofreciendo el reconocimiento merecido a través de citas. De esta manera, para obtener los resultados se solicitará el respectivo permiso a la organización para que de esta forma no transgredir la privacidad de los mencionados. Además, acatando con todos los factores mencionados antes se respeta el código de ética que brinda la universidad César Vallejo a través de los 12 artículos para el desarrollo del estudio, donde las respuestas que se obtuvieron se trataran cuidadosamente para proteger la información de los encuestados.

Finalmente se brindan datos reales sobre la investigación de las variables, donde no debe haber intromisión o manipulación en los resultados, demuestra así la originalidad del presente estudio.

IV RESULTADOS

4.1 Información de aplicación del cuestionario

4.1.1 Con respecto al objetivo específico 1: Analizar la relación que existe entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 3

Resultados descriptivos de la dimensión ambiente en el trabajo con la variable engagement

Ambiente en el trabajo	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.- La organización cumple con sus metas y objetivos planteados	0	0,0	3	7,5	5	12,5	21	52,5	11	27,5	40	100%
2.- Se siente inspirado por la visión y propósito de la empresa	2	5,0	0	0,0	6	15,0	23	57,5	9	22,5	40	100%
3.- Se cumple con la misión de la institución	0	0,0	0	0,0	9	22,5	21	52,5	10	25,0	40	100%
4.- Se logran alcanzar los objetivos propuestos	0	0,0	0	0,0	10	25,0	16	40,0	14	35,0	40	100%

5.- Se poseen lineamientos internos que delimiten y modifiquen el comportamiento de la organización	0	0,	2	5,	8	20,	17	42,	13	32,5	40	100%
6.- La administración actual va en dirección correcta para beneficiar la organización	2	5,	0	0,	6	15,	19	47,	13	32,5	40	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores

La Tabla 3, se percibe que de 40 trabajadores: 21 con un 52.5% indican que casi siempre la organización cumple con sus metas y objetivos planteados, 23 con un 57.5% mencionan que casi siempre se siente inspirado por la misión y propósito de la empresa, 21 con un 52.5% mencionan que casi siempre se cumple con la misión de la institución, 16 con un 40% refieren que casi siempre se logran alcanzar los objetivos propuestos, 17 con un 42.5% refieren que casi siempre se poseen lineamientos internos que delimiten y modifiquen el comportamiento de la organización, y por último el 19 con un 47.5% refieren que casi siempre la administración actual va en dirección correcta para beneficiar la organización.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 4

Correlación de Spearman de la dimensión ambiente en el trabajo y la variable dependiente engagement

Correlación de Spearman			
		D1V1= Ambiente en el trabajo	V2= ENGAGEMENT
D1V1= Ambiente en el trabajo	Correlación de Spearman	1,000	,966**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
V2= ENGAGEMENT	Correlación de Spearman	,966**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

Respecto a la tabla 4, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,966, mostrando una correlación positiva muy alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se aprecia que se acepta la hipótesis alterna, se puede deducir que si existe relación significativa entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

4.1.2 Con respecto al objetivo específico 2: Examinar la conexión que existe entre Tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la dimensión tecnología con la variable engagement

Tecnología	Escala de alternativas										
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)					
N° %		N° %		N° %		N° %		N° %		N° %	

7.- El personal de Senasa cuenta con todos los recursos materiales para el desarrollo de sus actividades.	0	0,0	2	5,0	8	20,0	18	45,0	12	30,0	40	100%
8.- Hay disposición de recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades	0	0,0%	2	5,0	8	20,0	17	42,5	13	32,5	40	100%
9.- Los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos	0	0,0	0	0,0%	5	12,5	21	52,5	14	35,0	40	100%
10.- Cuenta con todos los recursos para el proceso productivo del servicio	0	0,0	0	0,0	10	25,0	18	45,0	12	30,0	40	100%
11.- Los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología adecuada para el desarrollo de sus funciones	0	0,0	0	0,0	5	12,5	20	50,0	15	37,5%	40	100%
12.- Los recursos tecnológicos facilitan los procesos de la organización	0	0,0	5	12,5	6	15,0	19	47,5	10	25,0	40	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores

La Tabla 5, en base a los 40 trabajadores: 18 con un 45% refieren que casi siempre el personal de Senasa cuenta con todos los bienes materiales para el desarrollo de sus obligaciones laborales, 17 con un 42.5% mencionan que casi siempre hay disposición de medios tecnológicos para el desenvolvimiento de las actividades, 21 con un 52.5% mencionan que casi siempre los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos, 18 con un 45% refieren que casi siempre cuenta con todos los recursos para el proceso productivo del servicio, 20 con un 50% refieren que casi siempre los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología correspondiente para realizar sus funciones, y por último el 19 con un 47.5% refieren que casi siempre los recursos tecnológicos facilitan los procesos de la organización.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 6

Correlación de Spearman de la dimensión tecnología y la variable dependiente engagement

Correlación de Spearman			
		D2V1= Tecnología	V2= ENGAGEMENT
D2V1= Tecnología	Coeficiente de correlación	de 1,000	,898**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
V2= ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	de ,898**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

Respectivo a la tabla 6, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,898, es una correlación efectivamente alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) percibimos que se acepta la hipótesis alterna, en otras palabras, se puede decir que hay una conexión significativa entre la tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

4.1.3 Con respecto al objetivo específico 3: Analizar la relación que existe entre el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión líder con la variable engagement

Influencia del líder	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
13.- La relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena	0	0,0	0	0,0	8	20,0	20	50,0	12	30,0	40	100 %
14.- Se puede expresar con confianza hacia sus compañeros y jefes	0	0,0	0	0,0	9	22,5	16	40,0	15	37,5	40	100 %
15.- La personalidad de los trabajadores de Senasa es agradable	0	0,0	2	5,0	7	17,5	17	42,5	14	35,0	40	100 %

16.- Los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere	0	0,0	1	2,5	8	20,0	21	52,5	10	25,0	40	100
												%
17.- En la organización se nota la dirección en la ejecución de sus procesos	2	5,0	0	0,0	7	17,5	18	45,0	13	32,5	40	100
		%										%
18.- El líder motiva a los demás para el logro de las metas y objetivos de la organización	0	0,0	0	0,0	8	20,0	20	50,0	12	30,0	40	100
												%

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores

La Tabla 7, se observa que de 40 trabajadores: 20 con un 50% refieren que casi siempre la relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena, 16 con un 40% mencionan que casi siempre se puede expresar con confianza hacia sus compañeros y jefes, 17 con un 42.5% refieren que casi siempre la personalidad de los trabajadores de Senasa es agradable, 21 con un 52.5% mencionan que casi siempre los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere, 18 con un 45% refieren que casi siempre en la organización se nota la dirección en la ejecución de sus procesos, y por último el 20 con un 50% refieren que casi siempre el líder motiva a los demás para poder lograr las metas, fines y objetivos de la organización.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 8

Correlación de Spearman de la dimensión el líder y la variable dependiente engagement

Correlación de Spearman				
		D3V1= Influencia del líder	V2= ENGAGEMENT	
			T	
D3V1= Influencia del líder	Correlación de Spearman	1,000	,618**	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	40	40	
V2= ENGAGEMENT	Correlación de Spearman	,618**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	40	40	

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

Nota. Correlación de Spearman.

Respecto tabla 8, comprobamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,618 es una correlación efectiva moderada, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) se percibe que se acepta la hipótesis alterna, en otras palabras, hay relacion significativa entre el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

4.1.4 Con respecto al objetivo específico 4: Diagnosticar la conexión que existe entre Falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 9*Resultados descriptivos*

Falta de cohesión de		Escala de alternativas											
		Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
19.-	Los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo	2	5,0	0	0,0	6	15,0	19	47,5	13	32,5	40	100%
20.-	En su equipo de trabajo sacan el mayor provecho de las herramientas que les ofrece la empresa para trabajar	0	0,0	2	5,0	8	20,0	18	45,0	12	30,0%	40	100%
21.-	Los colaboradores de Senasa están comprometidos en el desarrollo de sus actividades	0	0,0	2	5,0	8	20,0	17	42,5	13	32,5	40	100%
22.-	Las acciones que realizan van de acuerdo con los valores, visión y misión de la empresa	0	0,0	0	0,0	5	12,5	21	52,5	14	35,0	40	100%

23.- Se brinda el tiempo suficiente para cumplir con las tareas establecidas.	0	0,	0	0,	10	25,	18	45,	12	30,	40	100
		0		0		0		0		0		%
24.- Puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros	0	0,	0	0,	5	12,	20	50,	15	37,	40	100
		0		0		5		0		5		%

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores

La Tabla 9, se visualiza que de 40 trabajadores: 19 con un 47.5% refieren que casi siempre los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo, 18 con un 45% mencionan que casi siempre en su equipo de trabajo sacan la mayor ventaja de los instrumentos respectivos que les extiende la empresa para trabajar, 17 con un 42.5% refieren que casi siempre los colaboradores de Senasa están comprometidos en el desarrollo de sus actividades, 21 con un 52.5% mencionan que casi siempre las acciones que realizan van de acuerdo con los valores, visión y misión de la empresa, 18 con un 45% refieren que casi siempre se brinda el tiempo suficiente para cumplir con las tareas establecidas y por último el 20 con un 50% refieren que casi siempre puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros.

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 10

Correlación de Spearman de la dimensión falta de cohesión y la variable dependiente engagement

Correlación de Spearman			
D4V1=	Falta	de	V2=
Cohesión			ENGAGEMENT
			T

D4V1= Falta de Cohesión	Correlación de Spearman	de 1,000	,832**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
V2= ENGAGEMENT	Correlación de Spearman	de ,832**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Correlación de Spearman.

Respecto tabla 10, comprobamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,832 es una correlación efectivamente alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) se visualiza que se acepta la hipótesis alterna, en otras palabras, que si existe conexión significativa entre la falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

4.1.5 Con respecto al objetivo general: Precisar la conexión que existe entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 11

Relación de las variables mediante prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.
V1=ESTRES LABORAL	,866	40	,000
V2= ENGAGEMENT	,873	40	,000

Nota. Uso de Shapiro-Wilk por que la muestra es \leq a 50, n=40

Con respecto a la variable independiente determinada **Estrés laboral** se logra percibir un nivel de significancia de 0.000 (Datos son paramétricos) y la

variable dependiente **Engagement** es de 0.000 (Datos no paramétricos), por otro lado, se emplea la prueba de Shapiro-Wilk basándose que la muestra es menor o igual 50, aplicándola toda vez que la población es de 40 trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Hipótesis General: existe relación significativa entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación

Correlación de Spearman			
		V1=ESTRÉS LABORAL	V2= ENGAGEMENT
V1=ESTRES LABORAL	Correlación	de 1,000	,901**
	Spearman		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
V2= ENGAGEMENT	Correlación	de ,901**	1,000
	Spearman		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

Respecto a la tabla 12, se corrobora que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,901, posee es una correlación beneficiosa muy alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) se visualiza que se acepta la hipótesis alterna, aplicando pruebas no paramétricas las cuales sus resultados no tienen una distribución normal, quiere decir que existe conexión significativa entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

V DISCUSIÓN

Con respecto al primer objetivo específico, examinar la conexión que existe entre ambiente en el trabajo con el compromiso en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Un mal ambiente en el trabajo, debido a la poca o excesiva presión que ocurra, este será factor generador de la falta de compromiso entre los colaboradores de la organización, Prevencon (2023). Así mismo, el ambiente en el que los trabajadores llevan a cabo sus obligaciones laborales, evolucionó a través de las personas, en consecuencia, el clima determina el comportamiento que toma el personal, de tal forma aprecia un ambiente acogedor o tenso, así como equilibrado, Naranjo (2017). En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que el 21 con un 52.5% refieren que casi siempre la organización cumple con sus metas y objetivos planteados que es una fuente fundamental de motivación y compromiso en el trabajo; 23 con un 57.5% mencionan que casi siempre se siente inspirado por la misión y propósito de la empresa, ya que si se tiene en claro la misión de la institución permitirá la creación de estrategia eficaces y eficientes en el ambiente de trabajo. A partir de que los resultados fueron positivos, se puede decir que la empresa de sanidad agraria (Senasa) emplea correctamente estas estrategias para mantener un buen ambiente en el trabajo, el cual es favorable para la empresa pues a mejor ambiente laboral mejor será el rendimiento y compromiso de los colaboradores en sus actividades.

Frente a estos hallazgos, se puede decir, que las metas muy bien planteadas, la misión y propósito de la institución son factores importantes para crear estrategias que ayuden aumentar el compromiso de los trabajadores en las organizaciones con el fin de lograr un mejor ambiente en el trabajo. Esto confirmado desde el punto de vista de los trabajadores, pues señalan que la empresa tiene en claro las metas, misión y propósito, para tener en claro las actividades y objetivos de la organización, de esta forma los empleados cuentan con mejor estado mental y físico, así con más ánimo, compromiso para trabajar y seguir adelante con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la empresa para su éxito progresivo.

Estos resultados obtenidos, muestran cierta similitud con la investigación de Onofre (2021), donde los resultados del estudio evidenciaron que a menor estrés existirá mayor desempeño y compromiso, lo cual permitió deducir que una cierta situación puede significar un eustrés para una persona y distrés para otra, significa lo que importa no es lo que ocurre, sino la manera como se afronta y percibe el ambiente en el trabajo. Esto puede llegar a ser un obstáculo para la institución pues si no se alinea rápidamente estrategias para mejorar el ambiente en el trabajo, por lo tanto se le considera una desventaja para planear el futuro de la empresa, el cual, es esencial obtener una mejoría en el entorno que les facilite el desempeño de sus actividades en el cual se sientan más a gusto y comprometidos.

Por lo tanto, se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,966 y sig. =0.000, permitió aceptar la primera hipótesis específica, quiere decir que existe relación significativa entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Este grado de relación se debe a que mayor ambiente en el trabajo, mayor será el engagement en los colaboradores que beneficiará a la empresa.

Respecto al ambiente en el trabajo viene a ser uno de los elementos importantes para la empresa, de esta manera, consiste tener un buen ambiente laboral para que los trabajadores no se frustren con facilidad ante los problemas que se presenten o experimenten cambios en los patrones de sueño, sino que se sientan con energía y facilidad para tomar decisiones en el cumplimiento de sus actividades.

En el segundo objetivo específico, respecto a examinar la conexión que hay entre Tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Las Tecnologías, en la sociedad la tecnología brinda estadísticas fundamentales para el mejoramiento de las actividades de comercio, entrega, entre muchas otras, Tecno (2015). Las nuevas tecnologías poseen la capacidad de cambiar por completo la manera en que una organización opera. Esto se logra mejorando la productividad de los colaboradores y a la vez aumenta la eficacia de los procesos, entre muchos otros, Rodríguez (2021). Con respecto a las bases teóricas, los resultados indicaron que

el 21 con un 52.5% mencionan que casi siempre los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos, mejorando el compromiso y productividad de los colaboradores, 20 con un 50% refieren que casi siempre los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología adecuada para el desarrollo de sus funciones, aumentando así el engagement y eficacia en los procesos. A partir de que los resultados fueron positivos, se puede decir que la empresa de sanidad agraria (Senasa) emplea correctamente las nuevas tecnologías en los procesos para mantener una buena productividad en el trabajo, lo cual es favorable para la empresa pues a mejor tecnología mayor será la eficacia en la productividad de las actividades de los colaboradores.

Frente a estos hallazgos, se puede decir, adaptarse al entorno tecnológico es un factor fundamental en el éxito a largo plazo de la institución, esto permite a las organizaciones ahorrar tiempo, que es igual dinero. Además, el uso de nuevas tecnologías mejora la satisfacción del usuario al brindar un servicio más personalizado y rápido, hacer uso de estas herramientas ayudan a proporcionarles recursos para optimizar su rendimiento y mejorar sus habilidades de los colaboradores. Esto se puede corroborar desde el punto de vista de los trabajadores, pues señalan que las nuevas tecnologías poseen un gran impacto significativo en el funcionamiento de la institución y los trabajadores, lo cual permite aumentar la eficacia en variados sectores, desde servicio de automatización en atención al usuario, eficiencia en los procesos sanitarios y fitosanitarios, compromiso en los trabajadores, hasta el análisis de datos para brindar certificados fitosanitarios de exportación, entre otros.

Estos resultados obtenidos, muestran cierta similitud con la investigación de Paucar (2022) realizó una investigación que tuvo como finalidad analizar la conexión entre el estrés laboral y el desenvolvimiento de los colaboradores de la Curtiduría, donde se concluyó mediante la prueba de correlación estadística Rho de Spearman que, si se percibe una conexión entre variables de manera significativa estadísticamente, destacando que a menor estrés en el ambiente laboral mayor desempeño en los colaboradores al ejecutar sus actividades. Lo cual puede llegar a ser un problema para la institución pues si no se adapta cambios tecnológicos para aumentar la productividad y tiempo en los procesos, se le

considera una desventaja para planear el futuro de la empresa, el cual, la institución busca adaptarse al cambio mediante las nuevas tecnologías que emergen día a día.

Por lo tanto, corroboramos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,898 y sig. = 0.000, permitió ACEPTAR la primera hipótesis específica, en otras palabras existe relación significativa entre la tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Este grado de relación se debe a que mayor tecnología, mayor será el engagement en los trabajadores que beneficiará a la empresa.

Respecto a las nuevas tecnologías, podemos comentar que como estamos viviendo en la era digital, las organizaciones deben mantenerse en cambio constante y adaptación a los nuevos avances tecnológicos, por lo que, Senasa es una de ellas en crearla y adaptarla para implementar una ventaja competitiva mayor, mejorando el tiempo en los procesos, para obtener mejores beneficios para la empresa.

En el tercer objetivo específico, respecto a estudiar la relación que existe entre Influencia del líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. es la forma en que el líder decide guiar una institución, la palabra jefe designa una función de autoridad, esto puede ser percibido a través del personal como un tema estresante ya que el jefe está en ritmo de corregir errores y dar órdenes, es uno de los elementos clave para el progreso y el cumplimiento de los sueños en las empresas, Locke (2019). Así mismo, el líder cumple un rol esencial en la empresa ya que es quien interviene para que los colaboradores de dicho equipo o de la institución lleven a cabo las actividades necesarias para cumplir con los objetivos propuestos, Bernasconi (2018). En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que 20 con un 50% refieren que casi siempre la relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena, 21 con un 52.5% mencionan que casi siempre los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere. Ya que, si se tiene en claro la influencia del líder, esta herramienta es importante de la cual depende que los trabajadores realicen adecuadamente las ordenes que el líder designe. A partir

de que los resultados fueron positivos, se puede decir que la empresa de sanidad agraria (Senasa) emplea correctamente las habilidades del líder para mantener un liderazgo, el cual es favorable para la empresa pues a mejor liderazgo mejor será el motivación y compromiso de los trabajadores en sus actividades.

En cuanto a los hallazgos, se puede evidenciar la correcta ejecución del liderazgo en la organización, pues el líder es capaz de influenciar y transmitir el sentimiento motivación, positivismo y optimismo en sus trabajadores. Se puede afirmar desde el enfoque de los trabajadores, pues mencionan que el líder debe usar una comunicación asertiva en la forma que expresa su mensaje, pues además es aquel que inspira emociones sociales, aquellas que se crean en contacto con los demás.

Estos resultados obtenidos muestran cierta relación con la investigación de Palomino (2019), en su estudio realizado que tuvo como objetivo analizar la relación entre las dimensiones de Engagement y el estrés laboral en los trabajadores de una organización, confirmando en sus resultados que determinados aspectos o situaciones que perturben el bienestar por medio del estrés, podría repercutir en el desarrollo del engagement y viceversa. Puesto que, en la institución busca reducir el estrés mediante un correcto liderazgo que tome decisiones correctas en la que salvaguardar la salud de los trabajadores sea primero.

En el cuarto objetivo específico, respecto a observar la conexión que hay entre Falta de cohesión con el engagement en los empleados de la institución de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. La falta de cohesión viene a ser al poco trabajo en equipo o unión de la institución distinta del empleador para el logro de los sueños y metas, se considera un factor de estrés para el logro de la satisfacción dentro de la corporación, Muffilena (2022). Así mismo, se entiende que son las circunstancias en el cual los trabajadores generan rechazo entre ellos, en el cual varios o uno de ellos se siente incómodo en su al estar cerca del otro, su actitud no facilita el desempeño de sus actividades asignadas, Treviño (2017). En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que se observa que de 40 trabajadores: 20 con un 50% refieren que casi siempre puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros, 19 con un 47.5% refieren que casi siempre los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo. Ya que, si se tiene

en claro la falta de cohesión que existe, se podrá crear estrategias para realizar un mejor trabajo en equipo donde los trabajadores se apoyen mutuamente en el entorno laboral. A partir de que los resultados fueron positivos, se puede decir que la empresa de sanidad agraria (Senasa) emplea correctamente las habilidades de cohesión para mantener un buen trabajo en equipo, el cual es favorable para la institución pues a mejor cohesión mejor será la productividad y disminuirá los índices de estrés laboral gracias al apoyo y la flexibilidad de cada trabajador.

En cuanto a los hallazgos, se puede evaluar que la cohesión en equipo es la correcta, ya que, existe ese vínculo interpersonal lo que facilita que los trabajadores participen fácilmente y se mantengan motivados para conseguir los objetivos ya planteados en la empresa. Esto es corroborado por los trabajadores, de tal manera, que indican, que se encuentran más enfocados en el grupo completo que de forma individual, lo cual les permite estar más motivados para trabajar con la finalidad de conseguir la meta del equipo.

Estos resultados obtenidos muestran diferencia con la investigación de García (2021), realizó una investigación cuyo fin fue analizar la conexión entre el estrés laboral y el compromiso laboral en trabajadores jóvenes y adultos en el distrito de Huaral durante el 2021. Finalmente, el análisis culminó que un porcentaje del 60% de los empleados de la empresa están bajo estrés laboral por no contar con una buena cohesión en equipo; no logra brindar un buen servicio, esto origina que los trabajadores no estén satisfechos, mientras, que en Senasa mantiene un buen trabajo en equipo en el proceso de sus tareas.

Finalmente, en el objetivo general, respecto a determinar la relación entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. El estrés laboral para Hiriyappa (2019), se le considera algo excelente, que te ayuda a mejorar, así mismo se le considera como algo pobre, que debilita la reacción de tu mentalidad y tus pensamientos, que pueden ser malos o buenos, causando factores de estrés que ocurren corporal, social, laboral, mental, espiritual y emocionalmente. Así mismo el estrés en el trabajo son los registros que se envían a la mente con la intención de alertar sobre un determinado escenario o problemas que vivimos todos los días, el cual en varias ocasiones nos pone en circunstancias incómodas y/o nos genera malestar,

inseguridad en la labor. También, Patlan (2019) .En contraste a las bases teóricas, los resultados enfocados a la variable independiente denominada Estrés laboral se logra un nivel de significancia de 0.000 (Datos son paramétricos) y la variable dependiente Engagement es de 0.000 (Datos no paramétricos), por otro lado, se implementa la prueba de Shapiro-Wilk con respecto a que la muestra es menor o igual 50, implementándose toda vez que la muestra es de 40 trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. concluyendo sobre la misma, implementar estrategias para reducir el estrés en la organización, sería método efectivo para comprometer más a los trabajadores, en el cual tenga mayor comodidad en el desarrollo de sus actividades y a la vez siendo beneficioso para la organización como para la salud mental del empleado.

En cuanto a los hallazgos, se puede evidenciar que el estrés laboral puede afectar al engagement en los colaboradores de la institución, ya que, a más grados de estrés, menor será el compromiso. Esto es afirmado por los trabajadores, pues, menciona, que un trabajador estresado estará menos comprometido, sin motivación, este mostrará menos seguridad en el trabajo y a la vez será menos productivo, lo cual puede resultar perjudicial para la institución, así mismo afectar la salud mental del trabajador.

Estos resultados obtenidos, muestran cierta relación con la investigación de Cordioli (2019), cuyo estudio fue realizado en São Paulo que tuvo como objetivo investigar los grados de estrés laboral y compromiso de los colaboradores en el ámbito de la salud, realizó un estudio de movimiento-seccional y correlacional. Se llegó a la conclusión de que los grados elevados de estrés en el trabajo generalmente tienden a ocurrir niveles más bajos de compromiso. La tensión laboral y el compromiso están inversamente correlacionados ($r = -0.333$), $p = 0.002$ al grado de $p < .01$. Por otro lado, muestra cierta diferencia con el Aristizábal (2018), cuyo objetivo fue determinar la conexión que existe entre la presión del trabajo y el compromiso en una empresa productiva Dosquebradas, su estudio fue correlacional, no experimental, para este estudio se utilizó una muestra de 238 empleados, entre 20 hombres y 218 mujeres, se han recibido las consecuencias que indican un cortejo negativo entre cuadros estrés con la escala de compromiso en el nivel $p < .01$. Mientras que, Senasa presenta un buen plan de estrategias para

los problemas de estrés y llegar a generar mayor compromiso en los colaboradores al momento de ejecutar sus tareas.

Por lo tanto, se evidencio que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,901 y sig. =0.000, permitió ACEPTAR la primera hipótesis general, utilizando pruebas no paramétricas donde los resultados no tienen una distribución normal, lo que expresa que hay conexión significativa entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Este grado de relación se debe a que menor estrés laboral, mayor será el engagement en los trabajadores a beneficio de la empresa.

También se puede decir que el estrés se le considera una variación psicológica que se presenta en todas las personas en menor o mayor medida, por lo tanto, cuando este se presenta de manera negativa es cuando crea un impacto nocivo en el trabajador, el cual puede llegar a causar efectos en los diversos aspectos como el compromiso laboral o engagement.

VI CONCLUSIONES

1. El ambiente en el trabajo y el engagement, se representó por el factor de Spearman = 0,966 y sig. =0.000, donde se llegó a la conclusión que son significativamente relacionables, porque existe relación significativa entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), por ello a mejor ambiente en el trabajo, mayores será el compromiso de los trabajadores, dando como resultado una mejor facilidad para tomar decisiones en el cumplimiento de las actividades.
2. En relación a las nuevas tecnologías y el engagement, se representó por el factor de Spearman = 0,898 y sig. =0.000, donde se llegó a la conclusión que son significativamente relacionables, porque existe relación significativa entre la tecnología con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), por ello mientras mayor sea los nuevos avances tecnológicos, mayor será el compromiso en los trabajadores de la empresa.
3. La influencia del líder y el engagement, se representó por el factor de Spearman = 0,618 y sig. =0.000, donde se llegó a la conclusión que son significativamente relacionables, porque existe relación significativa entre la influencia del líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), por ello mientras mayor sea la influencia del líder, mayor será el compromiso de sus empleados, todo esto en beneficio para la empresa.
4. La falta de cohesión y engagement, se representó por el factor de Spearman = 0,832 y sig. =0.000, donde se llegó a la conclusión que son significativamente relacionables, porque existe relación significativa entre la falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), por ello mientras mayor sea la cohesión, mayor será el compromiso y comunicación en equipo, dando como resultado una mejor solución de conflictos.
5. En general la relación entre estrés laboral y engagement, representadas coeficiente de correlación de Spearman es 0,901, donde se llegó a la conclusión que es una correlación positiva muy alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$), quiere decir que existe relación significativa entre la variable estrés laboral y la variable engagement, lo cual expresa que al presentarse mayor estrés laboral menor será el engagement en el trabajo.

VII RECOMENDACIONES

1. Al gerente, crear un amplio lugar de trabajo, con una buena iluminación, distribución, con un orden limpio y definido, la decoración del ambiente en el trabajo puede ser una ayuda para crear un agradable ambiente, pueden utilizarse pizarras donde los trabajadores puedan compartir comentarios e ideas, un mal ambiente en el trabajo puede llegar a ser frustrante, además de dificultar que los trabajadores no puedan realizar su trabajo de forma eficiente.
2. Al jefe de sanidad agraria, realizar seguidamente capacitaciones en los trabajadores, ya que algunos empleados se muestran desconocimiento o temor a utilizar las nuevas tecnologías no porque conocen su potencial sino tienen miedo a no ser capaz de utilizarlas. Lo cual se debe facilitar al máximo la formación específica a aquellos empleados que lo necesiten.
3. Al licenciado a cargo, se recomienda implementar estrategias de evaluación con los líderes de la empresa, en las que evalúen el desempeño del empleado y le informen si ha logrado cumplir satisfactoriamente o no con lo que se esperaba. Incluso se puede generar anticipadamente una rúbrica para que el trabajador tenga conocimiento qué se espera de él y lo tome como un reto lograr con sus tareas.
4. Al licenciado a cargo, realizar una serie de acciones que impliquen la inclusión laboral dentro de los grupos de trabajo, en el cual las políticas que permitan a trabajadores en condiciones vulnerables, y sin mirar sus creencias religiosas, etnia, condición sexual, género, con discapacidades, entre varios aspectos, puedan lograr una excelente cohesión en el grupo de trabajo.
5. Al jefe de sanidad agraria, aplicar mejoras en cuanto al estrés laboral, para las cuatro dimensiones puedan cumplirse satisfactoriamente y así aumentar notoriamente el engagement laboral, convirtiéndose así en un excelente ambiente para ejecutar sus actividades, buen ambiente en el trabajo, un correcto uso de la tecnología, contar con participación de la influencia del líder y tener cohesión grupal.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las pymes. DE MACHALA:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>.
- Albrecht. (2015). The Influence of Job, Team and Organizational Level Resources on Employee Well-Being, Engagement, Commitment and Extra-Role Performance. *International Journal of Manpower*, 840-853.
- Alegria, c. (2023). El entusiasmo: cómo sentirlo y contagiarlo.
<https://www.hacerfamilia.com/psicologia/entusiasmo-sentirlo-alegria-motivacion-20170606130643.html>.
- Alvarez, R. A. (2020). Justificación de la Investigación. Lima:
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Alves, F. J. (2015). El modelo burnout: el engagement en enfermeros. El Factor Protector de la Resiliencia. España:
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128297/DPETP_FariasAlvesJ_Resiliencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Badía, F. R. (2017). Inspiración poética y reparación en la obra de Antonio Colinas. Chile:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22952017000100007.
- Barradas M, D. R. (2018). Estrés y burnout enfermedades en la vida actual.
<https://books.google.com.pe/books?id=rOBiDwAAQBAJ&printsec=frontcover%20&dq=tipos+de+estres+2020&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwihwIzFnfD5AhVilbkGHR2dCTYQ6AF6BAgJEAl#v%20=onepage&q&f=false>.
- Barría, C. (2019). El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa. BBC News Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>.
- Bernaola, P. N., & Vidaurre, P. J. (2019). Rasgos de personalidad y desempeño laboral en trabajadores del área de contabilidad de empresas de Lima metropolitana. Lima-Peru:

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8805fecf-e708-45f1-be15-d4d032b26ff0/content>.

Bernasconi, A. y.-P. (2018). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. *Formación universitaria*, 11(3), 29-40, doi: 10.4067/S0718-50062018000300029, .

Blázquez, & Mondino. (2017). Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores. Buenos aires: <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>.

Carl, S., & Norbert, L. (2018). El concepto de política y sus implicaciones en la ética pública: reflexiones a partir de Carl. <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533685008.pdf>.

Chaverri, C. D. (2017). Delimitacion y justificacion de problemas de investigacion en ciencia solciales. Costa rica: <https://www.redalyc.org/journal/153/15354681012/html/>.

Chumpitazi. (2017). Relación entre el compromiso y la producción óptima en el transporte del mineral de la empresa mamut Perú S.A.C. en Piura - 2017. Piura: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45163?locale-attribute=es>.

Coach, S. (2018). Reportaje especial: ¡Cifras del estrés laboral en América Latina! Obtenido de Smart Coach: <http://blog.smartcoach.global/reportaje-especial-cifras-del-estr%C3%A9s-laboral-en-am%C3%A9rica-latina>.

Cohen, N. (2019). Metodología de la investigación ¿Para que? Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo, 2019. 276 p.; 20 x 13 cm. ISBN 978-987-723-190-8.

Cohen, N., & Rojas, G. G. (2019). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION ¿PARA QUÉ? Buenos Aires, Argentina: TESEO, <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2022/04/Escala-de-Actitudes.-Cohen-y-Gomez-Rojas.pdf>.

- Colunga, & Pando. (2020). Efectos de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. México. Mexico: <https://www.redalyc.org/journal/4975/497570226003/>.
- Cordioli, D. F. (2019). Estrés ocupacional y engagement en trabajadores de atención primaria a la salud. São Paulo: <https://www.scielo.br/j/reben/a/QgSbVvnzfWFtbgVX3FGSXdk/?lang=en>.
- Coronado, G. G. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Instituto Tecnológico de Aguascalientes: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>.
- Cuba, T. A. (2021). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Arequipa, 2021. LIMA–PERÚ: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66695/Cuba_TAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Daniela Aristizábal Bedoya, C. M. (2018). Work stress and engagement in a manufacturing company workers. Colombia. February 21, 2018. colombia: <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/download/82/81>.
- Espinoza, F. E. (2015). Aspectos teóricos e instrumentos de la Metodología de la Investigación Educativa. Universidad Técnica de Machala: D.R. © 2015, universidad técnica de machala Ediciones utmach.
- Etzel, & Walker. (2013). Enuncia a qué clientes sirve, qué necesidades satisface y qué tipos de productos ofrece. <https://concepto.de/mision/#:~:text=Los%203%20autores%20Stanton%2C%20Etzel,las%20actividades%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20BB>.
- Farfán, Y. M. (2020). Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%C3%A1n_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Fuentes, D. D., Toscano, H. A., Malvaceda, E. E., Díaz, B. J., & Diaz, P. L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Medellín - Colombia: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf.
- GALLO CHUQUIYURI, F. (2018). Engagement y estrés laboral en asesores de un call center de Lima Metropolitana, 2018. LIMA: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25507>.
- Garcia, C. J. (2021). Estrés Laboral y Engagement en Trabajadores Jóvenes - Adultos del distrito de Huaral, 2021. Huaral: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62486/Garcia_CHJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hakanen, B. Y. (2018). Burnout and work engagement among teachers. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/246.pdf>.
- Hernandez. (2020). Estudio diagnóstico sobre el diseño muestral declarado en investigaciones desarrolladas por estudiantes de ingeniería en software. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 31(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2420>.
- Hernandez, B. B. (2017). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Mexico: <https://www.redalyc.org/journal/4981/498159332035/html/>.
- Hinojosa, P. J. (2017). El arte de hacer una tesis para pos pre grado en casos prácticos. Lima-Peru: Universidad nacional mayor de San Marcos.
- Hiriyappa, B. (2019). Control del estrés. <https://es.scribd.com/read/376383133/Control-del-estres>.

- Huapaya, C. Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. Peru: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062656>.
- Jaramillo, A. J. (2019). El ser humano y su búsqueda de la felicidad. costa rica: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022019000100004.
- Lizama. (2021). Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>.
- Locke, e. (2019). La teoría de fijación de metas de Edwin Locke. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>.
- López, C. F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona Comunicación y Hombre, núm. 14, 2017, pp. 53-62. España: Universidad Francisco de Vitoria, <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>.
- Luyando, C. J. (2021). Estudio exploratorio sobre eficiencia energética a empresas del Área Metropolitana de Monterrey. Mexico: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482021000300106.
- Manjarrez, Boza, & Mendoza. (2020). La motivacion en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en Canton Quevedo, Ecuador. Ecuador: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.
- MARQUINA, V. O. (2022). La relación del estrés y el desempeño académico en estudiantes de educación superior durante el COVID-19. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/15853?show=full>.
- MINSA. (2019). Minsa: alto nivel de estrés es un factor de riesgo que puede provocar un infarto. Peru: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/51882-minsa-alto-nivel-de-estres-es-un-factor-de-riesgo-que-puede-provocar-un-infarto>.

- Mithely, T. y. (2018). Escala de estresores laborales. <https://es.scribd.com/document/291659185/Escala-de-EstresoresLaborales-Test>.
- Molina, D. (2020). ¿Qué son las relaciones laborales? Las claves de la nueva gestión del talento. <https://www.iebschool.com/blog/relaciones-laborales-relaciones-laborales/>.
- Muffilena. (2022). La falta de cohesión entre equipos. https://www.rrhhdigital.com/secciones/152047/index.php?id_seccion=45&id_subseccion=217.
- Naranjo, A. O. (2017). El ambiente laboral como potenciador de los resultados operacionales en el ejercito nacional de colombia. bogota: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16010/NaranjoAlvarezOscarDavid2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OIT. (2019). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. <http://www.factorrespicosociales.com/wpcontent/uploads/2019/02/FPSOIT-OMS.pdf>.
- Onofre, P. L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Quito: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>.
- PALOMINO, B. E. (2019). Analisis relacional entre engagement y el estres laboral en los colaboradores de una institucion estatal de la ciudad de Tarapoto. LIMA – PERÚ: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12051/FLORES_ST.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Patlan, P. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? mexico: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>.

- Paucar, G. J. (2022). ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES. Ambato – Ecuador: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34785/1/PAUCAR%20GRANDA%20JOSELYN%20GISSELA%20-%20repositorio.pdf>.
- Pérez, I. M. (2018). Estudio sobre la concentración de la atención en atletas escolares de gimnasia rítmica. La habana, cuba: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522018000300202.
- Pfeffer, J. (2018). Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance-and what we can do about it (Primera ed.). Harper Business. <https://lifeclub.org/books/dying-for-a-paycheck-jeffrey-pfeffer-review-summary>.
- Prevencon. (2023). PREVENCON. Obtenido de SEGURIDAD SALUD Y MEDIO AMBIENTE: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20aquel,recursos%20disponibles%20para%20cumplirla%20eficientemente>.
- QUISPE CAMAVILCA, K. M. (2018). “Estrés laboral y engagement en colaboradores de una empresa de call center del distrito de Cercado de Lima, 2018”. Lima: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30305/Quispe_CKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramírez. (2018). Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una universidad pública del estado de México. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma Del Estado De México. mexico: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98618/Tesis%2028-05-2018_Tere.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Ríos, R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Grupo de investigación (SEJ 309) eumed.net de la Universidad de Málaga, España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

- Rodriguez, A. G. (2017). Analisis de la capacidad de absorcion en la empresa: una revision de literatura . Universidad de Medellín: <https://www.redalyc.org/journal/1650/165057024005/html/>.
- Rodríguez, R. X. (2021). Tecnologías de información y comunicación en la gestión empresarial de las pymes. Pol. Con. (Edición núm. 56) Vol. 6, No 3, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926835.pdf>. Obtenido de <https://rednew.es/empleo-nuevas-tecnologias-vinculo-necesario/#:~:text=pr%C3%A1ctica%20estas%20tecnolog%C3%ADas,-,Empleo%20y%20nuevas%20tecnolog%C3%ADas%3A%20su%20importancia%20para%20el%20entorno%20laboral,de%20los%20procesos%2C%20entre%20otros>.
- Sampieri, Fernandez, & Baptista. (2019). Metodologia de la investigacion. Obtenido de <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/14/libro-de-sampieri-sobre-metodologia-de-investigacion-6ta-edicion/> .
- Sánchez, B. C. (2017). Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia. Bogotá D.C: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16312/S%E1nchezBravoClaudiaPatricia2017;jsessionid=619B59F7B9105153D11994629871172A?sequence=1>.
- Suarez, F. D. (2019). Aprendizaje basado en retos como estrategia metodologica para el area de tecnologia. Colombia: https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/3146/TGT_1694_Aprendizaje_basado_en_retos.pdf;jsessionid=4E263A12B44B4B6602D5D4882022BD04?sequence=1.
- TECNO. (2015). Tecnologia : ¿un beneficio o una adiccion ? la dependencia tecnologica. https://ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/dcsp/Concurso_2015/038_Tecno2015_tecnologia_un_beneficio_o_una_adicci%C3%B3n.pdf.
- Torres, F. D. (2021). Inmersión y activación de estados emocionales con videojuegos de realidad virtual. Costa rica: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254->

92472021000200531&script=sci_arttext#:~:text=La%20inmersi%C3%B3n%20ha%20sido%20descrita,de%20la%20imaginaci%C3%B3n%20visual%20espacial.

Treviño, A. N. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. Estudios Superiores Spenta México. Monterrey, NL. México.: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf).

Valarino, E. (2015). Metodología de la investigación paso a paso. Mexico: Primera edición TSISBN 978-607-17-0511 -2HTT. TR).

Ventura, E. J., & Sosa, H. A. (2022). Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19 en el Perú. *revistas.um.es*, 11.

Wolfenzon, E. (2021). La perseverancia y su importancia en el desarrollo. Santiago de Surco: <https://www.trener.edu.pe/educando/la-perseverancia-y-su-importancia-en-el-desarrollo>.

Zeña, G. S. (2013). El factor humano y las tecnologías socialmente apropiadas. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <https://www.redalyc.org/pdf/214/21428801013.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI- UCV

Título de la investigación: Estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (SENASA), Tambogrande - Piura 2023.

Investigador principal:

Riofrio Changanaque Abel Aaron

Asesora: Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (SENASA), Tambogrande - Piura 2023, cuyo propósito es Determinar la relación entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Senasa, si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 3)

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 7 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados

sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

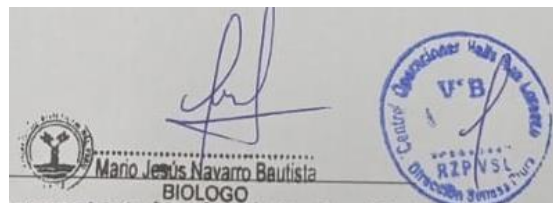
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Suysuy Chambergó, Ericka Julissa al correo electrónico esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación

Nombre y apellidos: Mario Jesús Navarro Bautista

Fecha y hora: 31 mayo



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google]

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20414251561
SENASA	
Nombre del Titular o Representante legal: MARIO JESÚS NAVARRO BAUTISTA	
Nombres y Apellidos: MARIO JESÚS NAVARRO BAUTISTA	DNI: 02679842

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: <i>Estrés laboral y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023</i>	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Riofrio Changanaque Abel Aaron	DNI: 71090041

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

31 de mayo de 2023

Firma y sello: _____

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título de la tesis: Estrés laboral y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

Autor: Riofrio Changanaque Abel Aaron

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú


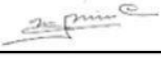



Código de revisión del proyecto:

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	


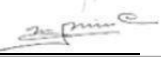



Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de la Facultad de ciencias Empresariales, deja constancia que la tesis titulado “Estrés laboral y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023”, presentado por el autor Riofrio Changanaque Abel Aaron, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo N° 5.

Tabla 13. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Es una percepción, una reacción a una situación ambiental, una forma de adaptación entre las necesidades ambientales y capacidad del individuo para hacer frente estas demandas. Reacción que podría una persona ante las necesidades y presiones del trabajo que no se ajustan a su competencias y presión que ponen en evaluación su capacidad para hacer frente a tales situaciones, Mithely y Andersen (2018).	Para analizar la variable independiente Estrés laboral se ha utilizado 4 dimensiones de las cuales se han identificado 12 indicadores y como instrumento se utilizará el cuestionario que está constituido por 24 preguntas haciendo uso de una escala tipo Likert. y se les aplicara a los trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa).	Ambiente en el trabajo	Metas	Ordinal
				Misión	
				Política	
			Tecnología	Disposición	
				Recursos materiales	
				Adecuada tecnología	
			El líder	Relación	
				Personalidad	
				Liderazgo	
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo	
				Compromiso	
				Presión	
Engagement	Es una situación positiva, asociada con el trabajo el cual se caracteriza mediante el vigor, dedicación y absorción. Más que una situación a corto plazo y específico, el hace referencia a una situación crónica y cognitivo afectivo que no	Para analizar la variable dependiente Engagement se ha utilizado 3 dimensiones de las cuales se han identificado 9 indicadores y como instrumento se utilizará el cuestionario que está constituido por 18	Vigor	Motivación	Ordinal
				Energía	
				Perseverancia	
			Dedicación	Retos	
				Inspiración	
				Entusiasmo	
			Absorción	Inmersión	
				Concentración	
				Felicidad	

	tiene el foco en un objeto, evento, personaje o comportamiento preciso., Bakker Y Schaufeli (2018).	preguntas haciendo uso de una escala tipo Likert. y se les aplicara a los trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa).			
--	---	---	--	--	--

Anexo N° 6



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Estimado/a participante, esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria responda: SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo. Determinar la relación entre el Estrés laboral y Engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: Ariofrio@ucvvirtual.edu.pe

El cuestionario consta de una serie de ítems, cada uno de las cuales tiene 5 alternativas, que permitirán medir las dimensiones del estudio. Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere, teniendo en cuenta la escala de respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca. Se agradece su apoyo.

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
	(5) S	(4) CS	(3) AV	(2) CN	(1) N
AMBIENTE EN EL TRABAJO					
1. La organización cumple con sus metas y objetivos planteados					
2. Se siente inspirado por la visión y propósito de la empresa					
3. Se cumple con la misión de la institución					
4. Se logran alcanzar los objetivos propuestos					
5. Se poseen lineamientos internos que delimiten y modifiquen el comportamiento de la organización					

6. La administración actual va en dirección correcta para beneficiar la organización					
TECNOLOGÍA					
7. El personal de Senasa cuenta con todos los recursos materiales para el desarrollo de sus actividades.					
8. hay disposición de recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades					
9. Los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos					
10. Cuenta con todos los recursos para el proceso productivo del servicio					
11. Los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología adecuada para el desarrollo de sus funciones					
12. Los recursos tecnológicos facilitan los procesos de la organización					
EL LÍDER					
13. La relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena					
14. Se puede expresar con confianza hacia sus compañeros y jefes					
15. La personalidad de los trabajadores de Senasa es agradable					
16. Los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere					
17. En la organización se nota la dirección en la ejecución de sus procesos					
18. El líder motiva a los demás para el logro de las metas y objetivos de la organización					
FALTA DE COHESIÓN					
19. Los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo					
20. En su equipo de trabajo sacan el mayor provecho de las herramientas que les ofrece la empresa para trabajar					
21. Los colaboradores de Senasa están comprometidos en el desarrollo de sus actividades					
22. Las acciones que realizan van de acuerdo con los valores, visión y misión de la empresa					
23. Se brinda el tiempo suficiente para cumplir con las tareas establecidas.					
24. Puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros					
VARIABLE: ENGAGEMENT					
VIGOR					

1. Los empleados de Senasa se encuentran motivados en el desarrollo de su labor					
2. Existe interés en realizar las actividades por voluntad propia					
3. El personal mantiene buenos niveles de energía que ayudan a mejorar la productividad					
4. Realiza sus actividades con mucho animo					
5. El personal de Senasa se esfuerza contantemente para alcanzar los objetivos planteados					
6. Es paciente antes los conflictos que se presentan en la organización					
DEDICACIÓN					
7. El personal Senasa demuestra adaptación al cambio y nuevos retos que puedan presentarse en el mundo empresarial					
8. Se rinde fácilmente cuando se presentan problemas en el trabajo					
9. Los trabajadores de Senasa se sienten inspirados continuamente al realizar sus actividades asignadas					
10. Realiza sus actividades con optimismo					
11. El personal posee una actitud positiva en el desarrollo de su labor					
12. Le gusta el trabajo que realiza en la empresa					
ABSORCIÓN					
13. Los colaboradores de Senasa enriquecen y comparten sus conocimientos entre ellos					
14. Se siente dispuesto a cooperar con otros miembros de la organización					
15. El personal de Senasa se concentra en el desarrollo de su labor					
16. Se distrae fácilmente cuando está hablando con alguien mas					
17. El bienestar de los trabajadores depende de un buen clima laboral					
18. Se siente a gusto en su centro de trabajo					
<u>DATOS GENERALES</u>					
Sexo: M () F ()					
Edad: 18 - 29 () 30 – 39 () 40 – 49 () 50 – 69 ()					
Grado de instrucción: Técnico () Secundaria () Primario ()					
Estado civil: _____					

Anexo N° 7

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa) en Tambogrande, Piura". La evaluación del instrumento 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:	Mercedes Palacios de Briceño
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
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 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)

Nombre de la Prueba:	Estrés laboral Y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023
Autor:	Abel Aarón Riofrio Changanaque
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos

Ámbito de aplicación:	Tambogrande, Piura
Significación:	Escala que se emplea es de Likert; (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca. Se agradece su apoyo.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente en el trabajo - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión 	Es una percepción, una reacción a una situación ambiental, una forma de adaptación entre las necesidades ambientales y capacidad del individuo para hacer frente estas demandas. Reacción que podrías una persona ante las necesidades y presiones del trabajo que no se ajustan a su competencias y comprensión y que ponen en evaluación su capacidad para hacer frente a tales situaciones, Mithely y Andersen (2016).
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación - Absorción 	Es una situación positiva, asociada con el trabajo el cual se caracteriza mediante el vigor, dedicación y absorción. Más que una situación a corto plazo y específico, el hace referencia a una situación crónica y cognitivo afectivo que no tiene el foco en un objeto, evento, personaje o comportamiento preciso, Hakanen, Bakker Y Schaufeli (2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa) en Tambogrande, Piura, elaborado por Abel Aaron Riofrio Changanaque en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Variable: Estrés laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Ambiente en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	1. La organización cumple con sus metas y objetivos planteados	4	4	4	
	2. Se siente inspirado por la visión y propósito de la empresa				
Misión	3. Se cumple con la misión de la institución	4	4	4	
	4. Se logran alcanzar los objetivos propuestos				
Políticas	5. Se poseen lineamientos internos que delimiten y modifiquen el	1	4	4	

	comportamiento de la organización 6. La administración actual va en dirección correcta para beneficiar la organización				
--	---	--	--	--	--

Objetivos de la Dimensión: explicar el ambiente en el trabajo de los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

- Segunda dimensión: Tecnología

Objetivos de la Dimensión: describir la tecnología de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición	7. El personal de Senasa cuenta con todos los recursos materiales para el desarrollo de sus actividades. 8. hay disposición de recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Recursos materiales	9. Los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos 10. Cuenta con todos los recursos para el proceso productivo del servicio	4	4	4	
Adecuada tecnología	11. Los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología adecuada para el desarrollo de sus fu 12. Los	4	4	4	

	recursos tecnológicos facilitan los procesos de la organización				
--	---	--	--	--	--

- Tercera dimensión: El líder

Objetivos de la Dimensión: Describir la influencia del líder en la dirección de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	13. La relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena 14. Se puede expresar con confianza hacia sus compañeros y jefes	4	4	4	
Personalidad	15. La personalidad de los trabajadores de Senasa es agradable 16. Los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere	4	4	4	
Liderazgo	17. En la organización se nota la dirección en la ejecución de sus procesos 18. El líder motiva a los demás para el logro de las metas y objetivos de la organización	4	4	4	

- Cuarta dimensión: falta de cohesión
Objetivos de la Dimensión: Reconocer el trabajo en equipo en la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	19. Los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo 20. En su equipo de trabajo sacan el mayor provecho de las herramientas que les ofrece la empresa para trabajar	4	4	4	
Compromiso	21. Los colaboradores de Senasa están comprometidos en el desarrollo de sus actividades 22. Las acciones que realizan van de acuerdo con los valores, visión y misión de la empresa	4	4	4	
Presión	23. Se brinda el tiempo suficiente para cumplir con las tareas establecidas. 24. Puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros	4	1	4	

Variable: Engagement

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Vigor

Objetivos de la Dimensión: estudiar el vigor de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. Los empleados de Senasa se encuentran motivados en el desarrollo de su labor 2. Existe interés en realizar las actividades por voluntad propia	4	4	4	
Energía	3. El personal mantiene buenos niveles de energía que ayudan a mejorar la productividad 4. Realiza sus actividades con mucho ánimo	1	4	4	
Perseverancia	5. El personal de Senasa se esfuerza constantemente para alcanzar los objetivos planteados 6. Es paciente antes los conflictos que se presentan en la organización	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
Objetivos de la Dimensión: explicar la dedicación en la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retos	7. El personal Senasa demuestra adaptación al cambio y nuevos retos que puedan presentarse en el mundo empresarial 8. Se rinde fácilmente cuando se presentan problemas en el trabajo	4	4	4	
Inspiración	9. Los trabajadores de Senasa se sienten inspirados continuamente al realizar sus actividades asignadas 10. Realiza sus actividades con optimismo	4	4	4	
Entusiasmo	11. El personal posee una actitud positiva en el desarrollo de su labor 12. Le gusta el trabajo que realiza en la empresa	3	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
Objetivos de la Dimensión: indagar la absorción de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inmersión	13. Los colaboradores de Senasa enriquecen y comparten sus	4	4	4	

	conocimientos entre ellos 14. Se siente dispuesto a cooperar con otros miembros de la organización				
Concentración	15. El personal de Senasa se concentra en el desarrollo de su labor 16. Se distrae fácilmente cuando está hablando con alguien mas	4	4	4	
Felicidad	17. El bienestar de los trabajadores depende de un buen clima laboral 18. Se siente a gusto en su centro de trabajo	4	4	4	




Firma del evaluador
DNI 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa) en Tambogrande, Piura". La evaluación del instrumento 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:	ALBERTO GIUSSEPPE ALBUJAR AVALOS
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
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 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)

Nombre de la Prueba:	Estrés laboral Y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023
Autor:	Abel Aarón Riofrio Changanaque
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Tambogrande, Piura
Significación:	Escala que se emplea es de Likert; (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca. Se agradece su apoyo.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Ambiente en el trabajo Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión	Es una percepción, una reacción a una situación ambiental, una forma de adaptación entre las necesidades ambientales y capacidad del individuo para hacer frente estas demandas. Reacción que podrías una persona ante las necesidades y presiones del trabajo que no se ajustan a su competencias y comprensión y que ponen en evaluación su capacidad para hacer frente a tales situaciones, Mithely y Andersen (2016).
Engagement	Vigor Dedicación Absorción	Es una situación positiva, asociada con el trabajo el cual se caracteriza mediante el vigor, dedicación y absorción. Más que una situación a corto plazo y específico, el hace referencia a una situación crónica y cognitivo afectivo que no tiene el foco en un objeto, evento, personaje o comportamiento preciso, Hakanen, Bakker Y Schaufeli (2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa) en Tambogrande, Piura, elaborado por Abel Aaron Riofrio Changanaque en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

Variable: Estrés laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Ambiente en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: explicar el ambiente en el trabajo de los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	1. La organización cumple con sus metas y objetivos planteados 2. Se siente inspirado por la visión y propósito de la empresa	4	4	4	
Misión	3. Se cumple con la misión de la institución 4. Se logran alcanzar los objetivos propuestos	4	4	4	
Políticas	5. Se poseen lineamientos internos que delimiten y modifiquen el comportamiento de la organización 6. La administración actual va en dirección correcta para beneficiar la organización	1	4	4	

- Segunda dimensión: Tecnología

Objetivos de la Dimensión: describir la tecnología de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición	7. El personal de Senasa cuenta con todos los recursos materiales para el desarrollo de sus actividades. 8. hay disposición de recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Recursos materiales	9. Los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos 10. Cuenta con todos los recursos para el proceso productivo del servicio	4	4	4	
Adecuada tecnología	11. Los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología adecuada para el desarrollo de sus fu 12. Los recursos tecnológicos facilitan los procesos de la organización	4	4	4	

- Tercera dimensión: El líder

Objetivos de la Dimensión: Describir la influencia del líder en la dirección de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	13. La relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena 14. Se	4	4	4	

	puede expresar con confianza hacia sus compañeros y jefes				
Personalidad	15. La personalidad de los trabajadores de Senasa es agradable 16. Los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere	4	4	4	
Liderazgo	17. En la organización se nota la dirección en la ejecución de sus procesos 18. El líder motiva a los demás para el logro de las metas y objetivos de la organización	4	4	4	

- Cuarta dimensión: falta de cohesión

Objetivos de la Dimensión: Reconocer el trabajo en equipo en la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	19. Los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo 20. En su equipo de trabajo sacan el mayor provecho de las herramientas que les ofrece la empresa para trabajar	4	4	4	
Compromiso	21. Los colaboradores de Senasa están comprometidos en el desarrollo de sus actividades 22. Las	4	4	4	

	acciones que realizan van de acuerdo con los valores, visión y misión de la empresa				
Presión	23. Se brinda el tiempo suficiente para cumplir con las tareas establecidas. 24. Puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros	4	1	4	

Variable: Engagement

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Vigor

Objetivos de la Dimensión: estudiar el vigor de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. Los empleados de Senasa se encuentran motivados en el desarrollo de su labor 2. Existe interés en realizar las actividades por voluntad propia	4	4	4	
Energía	3. El personal mantiene buenos niveles de energía que ayudan a mejorar la productividad 4. Realiza sus actividades con mucho ánimo	1	4	4	
Perseverancia	5. El personal de Senasa se esfuerza contantemente para alcanzar los objetivos	4	4	4	

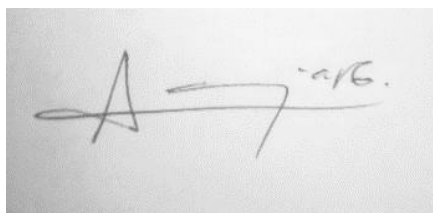
	planteados 6. Es paciente antes los conflictos que se presentan en la organización				
--	---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Dedicación
Objetivos de la Dimensión: explicar la dedicación en la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retos	7. El personal Senasa muestra adaptación al cambio y nuevos retos que puedan presentarse en el mundo empresarial 8. Se rinde fácilmente cuando se presentan problemas en el trabajo	4	4	4	
Inspiración	9. Los trabajadores de Senasa se sienten inspirados continuamente al realizar sus actividades asignadas 10. Realiza sus actividades con optimismo	4	4	4	
Entusiasmo	11. El personal posee una actitud positiva en el desarrollo de su labor 12. Le gusta el trabajo que realiza en la empresa	3	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
Objetivos de la Dimensión: indagar la absorción de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inmersión	13. Los colaboradores de Senasa enriquecen y comparten sus conocimientos entre ellos 14. Se siente dispuesto a cooperar con otros miembros de la organización	4	4	4	
Concentración	15. El personal de Senasa se concentra en el desarrollo de su labor 16. Se distrae fácilmente cuando está hablando con alguien más	4	4	4	
Felicidad	17. El bienestar de los trabajadores depende de un buen clima laboral 18. Se siente a gusto en su centro de trabajo	4	4	4	



MBA. Alberto Giuseppe Albújar Avalos.

Firma del evaluador DNI: 41104813

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa) en Tambogrande, Piura". La evaluación del instrumento 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:	ANGULO CORCUERA CARLOS ANTONIO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	----		

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:	Estrés laboral Y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023
Autor:	Abel Aarón Riofrio Changanaque
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Tambogrande, Piura
Significación:	Escala que se emplea es de Likert; (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca. Se agradece su apoyo.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente en el trabajo - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión 	Es una percepción, una reacción a una situación ambiental, una forma de adaptación entre las necesidades ambientales y capacidad del individuo para hacer frente estas demandas. Reacción que podrías una persona ante las necesidades y presiones del trabajo que no se ajustan a su competencias y comprensión y que ponen en evaluación su capacidad para hacer frente a tales situaciones, Mithely y Andersen (2016).
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación - Absorción 	Es una situación positiva, asociada con el trabajo el cual se caracteriza mediante el vigor, dedicación y absorción. Más que una situación a corto plazo y específico, el hace referencia a una situación crónica y cognitivo afectivo que no tiene el foco en un objeto, evento, personaje o comportamiento preciso, Hakanen, Bakker Y Schaufeli (2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa de sanidad agraria (Senasa) en Tambogrande, Piura, elaborado por Abel Aaron Riofrio Changanaque en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Variable: Estrés laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Ambiente en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: explicar el ambiente en el trabajo de los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	1. La organización cumple con sus metas y objetivos planteados 2. Se siente inspirado por la visión y propósito de la empresa	4	4	4	
Misión	3. Se cumple con la misión de la institución 4. Se logran alcanzar los objetivos propuestos	4	4	4	
Políticas	5. Se poseen lineamientos internos que delimiten y modifiquen el comportamiento de la organización 6. La administración actual va en dirección correcta para beneficiar la organización	1	4	4	

- Segunda dimensión: Tecnología

Objetivos de la Dimensión: describir la tecnología de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición	7. El personal de Senasa cuenta con todos los recursos materiales para el desarrollo de sus actividades. 8. hay disposición de recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Recursos materiales	9. Los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos 10. Cuenta con todos los recursos para el proceso productivo del servicio	4	4	4	
Adecuada tecnología	11. Los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología adecuada para el desarrollo de sus fu 12. Los recursos tecnológicos facilitan los procesos de la organización	4	4	4	

- Tercera dimensión: El líder

Objetivos de la Dimensión: Describir la influencia del líder en la dirección de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Relación	13. La relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena 14. Se puede expresar con confianza hacia sus compañeros y jefes	4	4	4	

Personalidad	15. La personalidad de los trabajadores de Senasa es agradable 16. Los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere	4	4	4	
Liderazgo	17. En la organización se nota la dirección en la ejecución de sus procesos 18. El líder motiva a los demás para el logro de las metas y objetivos de la organización	4	4	4	

- Cuarta dimensión: falta de cohesión

Objetivos de la Dimensión: Reconocer el trabajo en equipo en la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	19. Los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo 20. En su equipo de trabajo sacan el mayor provecho de las herramientas que les ofrece la empresa para trabajar	4	4	4	
Compromiso	21. Los colaboradores de Senasa están comprometidos en el desarrollo de sus actividades 22. Las acciones que realizan van de acuerdo con los valores, visión y misión de la empresa	4	4	4	
Presión	23. Se brinda el tiempo suficiente para cumplir con las tareas establecidas.	4	1	4	

	24. Puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros				
--	---	--	--	--	--

Variable: Engagement

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Vigor
Objetivos de la Dimensión: estudiar el vigor de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Motivación	1. Los empleados de Senasa se encuentran motivados en el desarrollo de su labor 2. Existe interés en realizar las actividades por voluntad propia	4	4	4	
Energía	3. El personal mantiene buenos niveles de energía que ayudan a mejorar la productividad 4. Realiza sus actividades con mucho ánimo	1	4	4	
Perseverancia	5. El personal de Senasa se esfuerza contantemente para alcanzar los objetivos planteados 6. Es paciente antes los conflictos que se presentan en la organización	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
Objetivos de la Dimensión: explicar la dedicación en la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

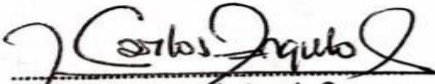
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Retos	7. El personal Senasa demuestra adaptación al cambio y nuevos retos que puedan presentarse en el mundo empresarial 8. Se rinde fácilmente cuando se presentan problemas en el trabajo	4	4	4	
Inspiración	9. Los trabajadores de Senasa se sienten inspirados continuamente al realizar sus actividades asignadas 10. Realiza sus actividades con optimismo	4	4	4	
Entusiasmo	11. El personal posee una actitud positiva en el desarrollo de su labor 12. Le gusta el trabajo que realiza en la empresa	3	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
Objetivos de la Dimensión: indagar la absorción de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inmersión	13. Los colaboradores de Senasa enriquecen y comparten sus conocimientos entre ellos 14. Se siente dispuesto a cooperar con otros miembros de la organización	4	4	4	
Concentración	15. El personal de Senasa se concentra en el desarrollo de su labor 16. Se distrae fácilmente cuando está hablando con alguien mas	4	4	4	

Felicidad	17. El bienestar de los trabajadores depende de un buen clima laboral 18. Se siente a gusto en su centro de trabajo	4	4	4	
-----------	--	---	---	---	--


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

Mba Carlos Angulo Corcuera
 Firma del Evaluador
 DNI: 06437510
 Teléfono: 947055845

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo N° 9.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

I. DATOS INFORMATIVOS

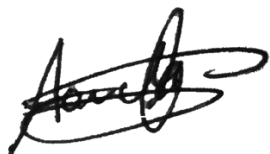
1.1. ESTUDIANTE	:	Riofrio Changanaque Abel Aaron
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Estrés laboral Y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Encuesta
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach.(X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	22/06/2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.809
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario de la variable estrés laboral obtiene un índice de confiabilidad bueno de 80.9%



..... Estudiante: Riofrio Changanaque Abel Aaron
DNI: 71090041



FIRMA
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADISTICA
COGSEPE N° 839

..... Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez DNI:45246550

I. DATOS INFORMATIVOS

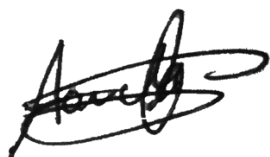
1.1. ESTUDIANTE	:	Riofrio Changanaque Abel Aaron
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Estrés laboral Y Engagement en los colaboradores de la empresa de servicio de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Encuesta
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach.(X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	22/06/2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.824
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario de la variable engagement obtiene un índice de confiabilidad bueno 82.4%



.....
Estudiante: Riofrio Changanaque Abel
Aaron DNI: 71090041



FIRMA
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADISTICA
COESPEN N° 839

.....
Docente: Felix Fabian
Pintado Rodriguez DNI:45246550

Anexo N° 10.

Matriz de consistencia

Titulo	Problema de investigación	Hipótesis de investigación	Objetivos de investigación	Metodología
<p>Estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p>	<p>Problema general</p>	<p>Objetivo general</p>	<p>Hipótesis general</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Aplicada, cuantitativa, no experimental y correlacional.</p> <p>Población, muestra</p> <p>40 colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura</p>
	<p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p>	
	<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cómo se relaciona el ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona la tecnología con el engagement en los colaboradores de la</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Analizar la relación que existe entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p> <p>OE2: Examinar la relación que existe entre Tecnología con el engagement en los</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre ambiente en el trabajo con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la tecnología con el engagement en los</p>	

	<p>empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona la el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?</p> <p>PE4: ¿Cómo se relaciona la falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023?</p>	<p>colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p> <p>OE3: Analizar la relación que existe entre el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p> <p>OE4: Diagnosticar la relación que existe entre Falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p>	<p>colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el líder con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la falta de cohesión con el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.</p>	
--	--	--	---	--

Anexo N° 11.

Matriz de instrumentos

CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores	Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
			N° de ítems	ítems
X: ESTRÉS LABORAL	X1: AMBIENTE EN EL TRABAJO	Metas	1	La organización cumple con sus metas y objetivos planteados
			2	Se siente inspirado por la visión y propósito de la empresa
		Misión	3	se cumple con la misión de la institución
			4	Se logran alcanzar los objetivos propuestos
		Política	5	se poseen lineamientos internos que delimiten y modifiquen el comportamiento de la organización
			6	Crees que la administración actual va en la dirección correcta para beneficiar la organización
	X2: TECNOLOGÍA	Disposición	7	Usted considera que el personal de Senasa cuenta con todos los recursos materiales para el desarrollo de sus actividades.
			8	hay disposición de recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades

		Recursos materiales	9	Los colaboradores tienen disponibilidad de herramientas para el logro de sus objetivos
			10	Cuenta con todos los recursos para el proceso productivo del servicio
		Adecuada tecnología	11	Los trabajadores de Senasa cuentan con la tecnología adecuada para el desarrollo de sus funciones
			12	Los recursos tecnológicos facilitan los procesos de la organización
	X3: EL LÍDER	Relación	13	La relación entre los trabajadores de Senasa es bastante buena
			14	Se puede expresar con confianza hacia sus compañeros y jefes
		Personalidad	15	La personalidad de los trabajadores de Senasa es agradable
			16	Los colaboradores cuentan con los rasgos y cualidades que el puesto requiere
		Liderazgo	17	En la organización se nota la dirección en la ejecución de sus procesos
			18	El líder motiva a los demás para el logro de las metas y objetivos de la organización
X4: FALTA DE COHESIÓN	Trabajo en equipo	19	Los trabajadores de Senasa demuestran un buen trabajo en equipo	
		20	En su equipo de trabajo sacan el mayor provecho de las herramientas que les ofrece la empresa para trabajar	

		Compromiso	21	considera que los colaboradores de Senasa están comprometidos en el desarrollo de sus actividades
			22	Las acciones que realizan van de acuerdo con los valores, visión y misión de la empresa
		Presión	23	Se brinda el tiempo suficiente para cumplir con las tareas establecidas.
			24	Usted puede trabajar en equipo y ver por sus compañeros
Y: ENGAGEMENT	Y1: VIGOR	Motivación	25	considera que los empleados de Senasa se encuentran motivados en el desarrollo de su labor
			26	Hay interés en realizar las actividades por voluntad propia
		Energía	27	el personal mantiene buenos niveles de energía que ayudan a mejorar la productividad
			28	Realiza sus actividades con mucha animo
		Perseverancia	29	El personal de Senasa se esfuerza contantemente para alcanzar los objetivos planteados
			30	Es paciente antes los conflictos que se presentan en la organización
	Y2: DEDICACIÓN	Retos	31	El personal Senasa demuestra adaptación al cambio y nuevos retos que puedan presentarse en el mundo empresarial

			32	Se rinde fácilmente cuando se presentan problemas en el trabajo
		Inspiración	33	Los trabajadores de Senasa se sienten inspirados continuamente al realizar sus actividades asignadas
			34	Realiza sus actividades con optimismo
		Entusiasmo	35	El personal posee una actitud positiva en el desarrollo de su labor
			36	Le gusta el trabajo que realiza en la empresa
	Y3: ABSORCIÓN	Inmersión	37	Los colaboradores de Senasa enriquecen y comparten sus conocimientos entre ellos
			38	Se siente dispuesto a cooperar con otros miembros de la organización
		Concentración	39	Considera que el personal de Senasa se concentra en el desarrollo de su labor
			40	Se distrae fácilmente cuando está hablando con alguien más
		Felicidad	41	El bienestar de los trabajadores depende de un buen clima laboral
			42	Se siente a gusto en su centro de trabajo

Anexo N° 12.

Estadística, muestra, fiabilidad.

Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N° de elementos	Nivel de consistencia
V1= ESTRÉS LABORAL	,950	24	Elevada
V2=ENGAGEMENT	,937	18	Elevada
TOTAL	,972	42	excelente

Nota. Consistencia de confiabilidad Excelente.

En la tabla observamos el resultado de la prueba del Alfa de Cronbach realizado al cuestionario de ambas variables, cuyas variables de 42 preguntas de 0.972 calificándose como excelente, para la **V1: Estrés laboral** de 24 preguntas de 0.950 calificándola como excelente y de la **V2: Engagement** de 18 preguntas de 0.937 calificándola como elevada; tal manera que sus preguntas tienen consistencia interna y pueden ser aplicadas a otras unidades de análisis.

PROPUESTA

Título de la propuesta: Estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Introducción

Para abordar el estrés laboral en estos tiempos, las empresas están buscando estrategias como ofrecer apoyo psicológico, flexibilidad laboral, programas de bienestar, entrenamiento en manejo del estrés y fomentar una cultura que priorice el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los empleados también están adoptando prácticas como establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo libre, practicar la autorregulación emocional y buscar apoyo en sus redes de apoyo.

El estrés laboral es un tema crucial debido a sus efectos significativos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores, así como en el rendimiento laboral y el bienestar general de las empresas, por lo que un ambiente de trabajo estresante puede afectar la moral de los empleados y la percepción que tienen de la empresa. Puede conducir a una cultura organizacional negativa, disminuir la satisfacción laboral y generar conflictos entre compañeros de trabajo. Por ello, es primordial obtener una buena planificación para reducir el estrés laboral en los colaboradores, dado su impacto en múltiples aspectos como organizacional, en la vida laboral e individual, abordar el estrés laboral se ha vuelto fundamental para promover entornos laborales saludables, mejorar el bienestar de los empleados y fomentar un rendimiento óptimo en el trabajo.

Últimamente el estrés laboral tiene un impacto multifacético en el desempeño y la salud general de la empresa, muchas organizaciones están reconociendo la importancia de implementar estrategias de programas de bienestar, políticas de gestión del estrés y un enfoque centrado en el equilibrio entre trabajo y vida personal para mitigar estos efectos negativos.

Descripción organizacional

Senasa, se encuentra ubicada en el centro poblado cruceta, distrito de Tambogrande, Piura, tiene como papel fundamental en la protección de la sanidad y calidad agroalimentaria en Perú, garantizando la seguridad de los productos que se consumen tanto a nivel nacional como internacional.

Por ende, desea seguir protegiendo y mejorando el patrimonio Fitosanitario y Zoosanitario, garantizando la calidad de los insumos de uso Agropecuario, la producción orgánica y contribuir con la inocuidad agroalimentaria, la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad institucional, mejorando la inocuidad de los alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario y piensos, para los consumidores.

Actualmente es una empresa que contribuye a la productividad y competitividad agraria ejerciendo su rol como Autoridad Nacional en Sanidad Agraria en beneficio de los actores de la cadena agroalimentaria y su incorporación al mercado con productos sanos y libres de plagas y enfermedades. Por otro lado, ofrece una amplia gama de servicios relacionados con la sanidad y calidad agroalimentaria, entre las cuales la certificación y registro de productos agroalimentarios, Control sanitario, Inspección y fiscalización, Prevención y control de enfermedades, Asesoramiento técnico, Promoción de la inocuidad alimentaria, contribuyendo así a la protección de la salud pública y al desarrollo de la industria agroalimentaria del país.

Visión

Ser el referente nacional e internacional en la garantía de la sanidad agropecuaria, promoviendo la seguridad alimentaria y el desarrollo sostenible del sector, mediante estándares de calidad, innovación tecnológica y compromiso con la salud pública y el bienestar animal.

Misión

Proteger, promover y certificar la sanidad y calidad agroalimentaria del país, a través de la implementación de políticas, programas y acciones orientadas a la prevención, control y erradicación de enfermedades, plagas y contaminantes que afecten la producción agrícola, ganadera y la seguridad alimentaria; trabajando en colaboración con distintos actores, brindando servicios técnicos, capacitación y fomentando buenas prácticas, con el fin de

resguardar la salud de los consumidores, la competitividad de los productos y el equilibrio del medio ambiente.

Objetivos de la propuesta

El objetivo principal de la propuesta fue:

Desarrollar estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Los objetivos específicos de la propuesta fueron:

a) Realizar una estrategia basada en mejorar el ambiente laboral de los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

b) Realizar una estrategia basada en fortalecer el engagement en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

c) Efectuar una estrategia basada en desarrollar una buena organización interna en la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

d) Establecer una estrategia basada en mantener capacitado a los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023.

Justificación:

La realización de la propuesta basada en las Estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria (Senasa), Tambogrande - Piura 2023, se relaciona con aquellas razones que permitirán mejorar el ambiente laboral, engagement, desarrollo de una buena organización interna y personal de trabajo capacitado, con la finalidad de reducir el estrés en los colaboradores, puesto que el público objetivo de Senasa es diverso y segmentado por edades, así también la empresa desempeña un papel importante en la concientización y capacitación de los agricultores en Perú. Esta entidad lleva a cabo programas educativos y de sensibilización dirigidos a los productores agropecuarios con el objetivo de promover prácticas seguras, sustentables y que cumplan con las normativas vigentes en materia de sanidad y calidad agroalimentaria.

Esto demuestra efectivamente la importancia de concientización y capacitación son fundamentales para garantizar que los colaboradores comprendan la importancia de la salud mental en el trabajo, y puedan seguir cumpliendo con la supervisión de las medidas sanitarias y de calidad en los procesos de producción, promoviendo así la seguridad alimentaria y la protección de la salud de los consumidores.

Matriz de Evaluación de los Factores Internos

Con respecto, a la evaluación de los factores internos de Senasa, estos fueron obtenidos por medio de los principales hallazgos de los instrumentos que permitieron explicar las fortalezas y debilidades.

FACTORES INTERNOS CLAVES DE ÉXITO	PESO	VALOR	PONDERACIÓN
FORTALEZAS			
1. Experiencia y conocimiento	0.15	4	0.6
2. Recursos humanos especializados	0.15	4	0.6
3. Infraestructura y tecnología	0.15	4	0.6
4. Soporte Informatico moderno	0.1	3	0.3
5. Reconocimiento y credibilidad	0.05	3	0.15
DEBILIDADES			
1. Limitaciones presupuestarias	0.09	1	0.09
2. Burocracia y procesos lentos	0.1	2	0.2
3. Capacidad de respuesta	0.1	2	0.2
4. Bajo compromiso laboral	0.06	1	0.06
5. Sobre carga de tareas	0.05	1	0.05
Total	1.00		2.85

Elaborado por el autor.

En la matriz interna de Senasa, mostró una puntuación de 2.25 para las fortalezas de sus actividades en el rubro de sanidad y calidad agroalimentaria, sin embargo, mostró una puntuación de 0.6 para las debilidades, por lo que, se puede interpretar que la empresa cuenta con más fortalezas para reducir el

estrés laboral, mejorar el ambiente en el trabajo y aumentar el desempeño laboral, el cual es un beneficio muy bueno para la empresa.

Matriz de Evaluación de los Factores Externos

Con respecto, a la evaluación de los factores externos de Senasa, estos fueron obtenidos por medio de los principales hallazgos de los instrumentos que permitieron explicar las oportunidades y amenazas.

FACTORES EXTERNOS CLAVES DE ÉXITO	PESO	VALOR	PONDERACIÓN
OPORTUNIDADES			
1. Globalización	0.20	4	0.8
2. Tecnología emergente	0.1	4	0.4
3. Concientización sobre el engagement en la sanidad alimentaria	0.09	4	0.36
4. Capacitaciones	0.06	3	0.18
5. Apoyo de la municipalidad	0.05	3	0.15
AMENAZAS			
a. Poca comunicación interna	0.06	2	0.12
b. No hay retroalimentación	0.1	2	0.2
c. Falta de trabajo en equipo	0.15	2	0.3
d. Crisis política	0.1	1	0.1
e. Crisis económica	0.09	1	0.09
Total	1.00		2.7

Elaborado por el autor.

En la matriz interna de Senasa, mostró una puntuación de 1.89 para las oportunidades de sus actividades en el rubro de sanidad y calidad agroalimentaria, sin embargo, mostró una puntuación de 0.81 para las amenazas, por lo que, se puede interpretar que la institución cuenta con una ventaja con respecto a las oportunidades, el cual, busca tener colaboradores comprometidos, para una mayor producción y crecimiento de la empresa.

Análisis FODA

Se plantearon estrategias mediante el análisis de los factores internos y externos identificados previamente de Senasa, en Cruceta, en el distrito de Tambogrande. A continuación, se detallaron:

	FORTALEZAS (F) <ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia y conocimiento 2. Recursos humanos especializados 3. Infraestructura y tecnología 4. Soporte Informatico moderno 5. Reconocimiento y credibilidad 	DEBILIDADES (D) <ol style="list-style-type: none"> 1. Limitaciones presupuestarias 2. Burocracia y procesos lentos 3. Capacidad de respuesta 4. Bajo compromiso laboral 5. Sobre carga de tareas
OPORTUNIDADES (O) <ol style="list-style-type: none"> 1. Globalización 2. Tecnología emergente 3. Concientización sobre le engagement en la sanidad alimentaria 4. Capacitaciones 5. Apoyo de la municipalidad 	ESTRATEGIAS FO Desarrollar estrategias que contribuyan a un mejor ambiente laboral. (F1, F3, F5, O3, O5)	ESTRATEGIAS DO implementar campañas de concientización sobre el compromiso laboral, resaltando su importancia para garantizar un buen desempeño laboral. (D2, D4, D5, O1, O2, 04)
AMENAZAS (A) <ol style="list-style-type: none"> 1. Poca comunicación interna 2. No hay retroalimentación 3. Falta de trabajo en equipo 	ESTRATEGIAS FA Ofrecer una comunicación abierta y bidireccional entre la gerencia y los	ESTRATEGIAS DA Realizar capacitación continua para los trabajadores en beneficio de la institución.

4. Crisis política	empleados, para el desarrollo de una buena organización interna (F2, F4, A1, A2, A3)	(D1, D3, A4, A5)
5. Crisis económica		

Elaborado por el autor.

Creación estrategias que contribuyan a un mejor ambiente laboral en coordinación con el jefe a cargo.																	
Ejecutar las estrategias que contribuyan a un mejor ambiente laboral, en los colaboradores de la empresa de sanidad agraria.																	

f) Costos

Cód	Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
1.1.	Servicios				S/.1000.00
1.1.1.	Internet	Mes	12	S/. 100.00	S/.400.00
1.1.2.	Energía Eléctrica	Mes	12	S/. 50.00	S/.200.00
1.1.3.	Pasaje	Mes	12	S/. 100.00	S/.400.00
1.2.	Materiales				S/.3300.00
1.2.1.	Laptop	Glb	01	S/.2300.00	S/.2300.00
1.2.2.	Celular			S/. 1000.00	S/.1000.00
	Gama media-alta	Glb	01		
Costo de la estrategia					S/. 4300.00

g) Viabilidad

La empresa agropecuaria senasa, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de las estrategias que contribuyan a un mejor ambiente laboral para los colaboradores de senasa, la cual tiene un costo total de S/.4300.00, ya que, se requerirá ciertos servicios y materiales para su ejecución.

h) Mecanismo de control

Nivel de clima laboral.

Nivel de productividad

Nivel de satisfacción en los trabajadores

Ejecutar campañas sobre la importancia del engagement																	
Poner en práctica lo aprendido																	

f) Costos

Cód	Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
2.1.	Materiales				S/. 156.00
.1.1.	Hojas bond	MILL	1	S/. 15.00	S/. 15.00
.1.2.	Lapiceros	DOC	1	S/. 3.00	S/. 36.00
.1.3.	Trípticos	UNID	42	S/. 2.50	S/.105.00
2.2.	Servicios				S/.1200.00
.2.1.	Especialista en diseñar y ejecutar campañas de concientización	UNID	1	S/.1200.00	S/.1200.00
				Costo de la estrategia	S/. 1356.00

g) Viabilidad

La empresa agropecuaria Senasa, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de las estrategias que contribuyan a un mejor compromiso laboral en los colaboradores de senasa, la cual tiene un costo total de S/. 1356.00, ya que, se requerirá ciertos servicios y materiales para su ejecución.

h) Mecanismo de control

Nivel de Participación.

Nivel de Motivación

Nivel de Compromiso en los trabajadores

Estrategias FA: Ofrecer una comunicación abierta y bidireccional entre la gerencia y los empleados, para el desarrollo de una buena organización interna.

a) Descripción

Fomentar una comunicación abierta y bidireccional que permitan compartir ideas, sugerencias o inquietudes de manera cómoda y sin barreras. La implementación de comunicación abierta y bidireccional entre la gerencia y los empleados es fundamental para construir un entorno laboral sólido, fomentar la confianza y mejorar la eficacia organizacional.

b) Metas

Lograr retroalimentación constante en un 80%

Lograr escucha activa de jefe a trabajador y viceversa en un 100%

c) Tácticas

Generar canales de comunicación claros

Fomentar política de puertas abiertas

Fomentar transparencia en la información

d) Programa Estratégico

Ejecutar una comunicación abierta y bidireccional promueve un entorno de trabajo más colaborativo, aumenta la moral de los empleados y permite la resolución más efectiva de problemas, la cual se logrará utilizando canales que incluyan reuniones regulares, foros en línea, buzones de sugerencias, etc. Esto es clave para lograr una mejor la eficiencia organizacional, mayor desempeño y rendimiento en Senasa.

e) Cronograma de actividades

Actividades	Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Establecer canales de comunicación claros																
Fomentar la escucha activa																

Crear oportunidades de retroalimentación																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

f) Costos

Cód	Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
3.1.	Materiales				S/. 135.00
.1.1.	Hojas bond	MILL.	1	S/. 15.00	S/. 15.00
.1.2.	Lapiceros	DOC	1	S/. 3.00	S/. 36.00
.1.3.	Afiches	UNID	42	S/. 2.00	S/.84.00
3.2.	Servicios				S/.1200.00
.2.1.	Informatico	UNID	1	S/.1200.00	S/.1200.00
Costo de la estrategia					S/. 1335.00

g) Viabilidad

La empresa agropecuaria Senasa, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de las estrategias que contribuyan a una mejor comunicación abierta y bidireccional de trabajadores a jefes y viceversa, la cual tiene un costo total de S/. 1335.00, ya que, se requerirá ciertos servicios y materiales para su ejecución.

h) Mecanismo de control

Nivel de Comunicación organizacional

Nivel de escucha activa

Nivel de accesibilidad y receptividad

Estrategias DA: Realizar capacitación continua para los trabajadores en beneficio de la institución.

a) Descripción

La capacitación continua no solo beneficia a los empleados al mejorar sus habilidades y conocimientos, sino que también fortalece a SENASA al mantener a su personal actualizado en áreas críticas para su labor en sanidad y calidad agroalimentaria.

b) Metas

Lograr nuevos conocimientos y habilidades en los trabajadores en un 80%

Lograr una mejor adaptación al cambio en los colaboradores en un 80%

c) Tácticas

Generar estrategias de retención de talento

Fomentar la reducción de errores

Fomentar una buena calidad de trabajo

d) Programa Estratégico

Estas capacitaciones se llevarán a cabo a través de diferentes modalidades, como charlas presenciales, seminarios, talleres, programas en línea y actividades de actualización continua. La idea es que el personal esté constantemente actualizado en las áreas críticas para el cumplimiento efectivo de las funciones de SENASA y para mantener altos estándares en la protección de la salud pública y la calidad de los productos agroalimentarios en el país.

e) Cronograma de actividades

Actividades	Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacitar a los trabajadores																
Implementar lo capacitado																

f) Costos

Cód	Detalle	Med	Cant	C.U	C.T
4.1.	Materiales				S/. 251.00
.1.1.	Hojas bond	MILL.	1	S/. 15.00	S/. 15.00
.1.2.	Lapiceros	DOC	1	S/. 3.00	S/. 36.00
.1.3.	Gigantografías	UNID	4	S/. 50.00	S/.200.00
4.2.	Servicios				S/.1200.00
.2.1.	Profesional especializado	Glb	01	S/.1200.00	S/.1200.00
			Costo de la estrategia		S/. 1451.00

g) Viabilidad

La empresa agropecuaria Senasa, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de las capacitaciones continuas con el objetivo de mantener actualizados los conocimientos y habilidades de sus trabajadores de Senasa, la cual tiene un costo total de S/. 1451.00, ya que, se requerirá ciertos servicios y materiales para su ejecución.

h) Mecanismo de control

Nivel de rotación de personal.

Nivel de supervisión y control

Nivel de calidad en el trabajo