

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**EL IMPACTO DEL ESTRÉS EN LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA  
DE CRÉDITOS MI BANCO SEMESTRE 2017 – I Y UNA PROPUESTA  
DE MEJORA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES**

**KEITH FRANZ DIAZ CASTAÑEDA**

**ROLY ELI VARGAS SALAZAR**

**ASESOR**

**C.P. PEDRO JESÚS CUYATE REQUE**

**Chiclayo, 2019**

## **Dedicatoria**

Dedicamos este proyecto de tesis a Dios y a nuestros padres. A Dios porque está con nosotros en cada paso que damos, y por darnos la fortaleza para continuar. A nuestros padres, quienes a lo largo de nuestra vida han velado por nuestro bienestar y educación siendo nuestro apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se nos presente, sin dudar ni un solo momento en nuestra capacidad y empeño en hacer las cosas.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencia Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a nuestro Asesor de Tesis el C.P. Cuyate Reque Pedro Jesús por su visión crítica, conocimientos, experiencia y su motivación para lograr concluir con éxito nuestro proyecto.

## Resumen

La siguiente investigación se debe a que en la actualidad el deporte se ha convertido en una de las actividades más gratificantes para resolver algunos problemas como el estrés y todas aquellas enfermedades que la añejan al hombre; puesto que lleva al cuerpo a un estado de tranquilidad, relajación y sobre todo a mejorar la salud. Tal es el caso de la agencia Mi Banco – Chiclayo, pues al no contar con un sistema de ayuda para contrarrestar los problemas que genera el estrés laboral; por lo consiguiente esto llega a generar un bajo desempeño en las actividades dentro de la empresa: el objetivo principal es proponer un programa de entrenamiento funcional que ayude en el grado de estrés y por ende en su mejora de productividad.

Así mismo, el tipo de investigación es de carácter cualitativo: el diseño de investigación es no experimental transaccional descriptivo simple. Para ello se elaboró para determinar el impacto del estrés en la productividad en el área de créditos Mi banco. Se propuso la elaboración de una encuesta conformado por 20 asesores de negocios de créditos en la Agencia cercado Mi Banco ubicado en Calle Lora y cordero 475 Distrito de Chiclayo, Provincia de Chiclayo; se describió las 7 dimensiones propuestas en la encuesta propuesta tales como clima organizacional, estructura organizacional. Territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Para luego determinar el nivel de estrés de los asesores.

Finalmente se propuso un programa de entrenamiento funcional basado en técnicas de relajación para poder disminuir el nivel de estrés y mejorar el desempeño de productividad en el área de créditos, por lo cual hará que los asesores sean más productivos y la agencia genere mayores utilidades.

Palabras claves: Estrés, colocación y entrenamiento funcional.

Clasificación JEL: G2, G29; I1, I19.

## **Abstract**

The following investigation is due to the fact that nowadays sport has become one of the most rewarding activities to solve some problems such as stress and all those diseases that age it to man; since it takes the body to a state of tranquility, relaxation and above all to improve health. Such is the case of the Mi Banco - Chiclayo agency, as it does not have a help system to counteract the problems generated by work stress; consequently, this leads to low performance in the activities within the company: the main objective is to propose a functional training program that helps in the degree of stress and therefore in its improvement of productivity.

Likewise, the type of research is of a qualitative nature: the research design is non-experimental, simple descriptive transactional. To do this, it was designed to determine the impact of stress on productivity in the My Bank credit area. It was proposed the elaboration of a survey made up of 20 credit business advisors in the Mi Banco Fenced Agency located in Calle Lora y Cordero 475 District of Chiclayo, Province of Chiclayo; The 7 dimensions proposed in the proposed survey were described, such as organizational climate, organizational structure. Organizational territory, technology, influence of the leader, lack of cohesion and group support. To then determine the level of stress of the advisors.

Finally, a functional training program based on relaxation techniques was proposed in order to reduce the level of stress and improve productivity performance in the credit area, which will make the advisors more productive and the agency generate higher profits.

Keywords: Stress, placement and functional training

JEL Classifications: G2, G19; I1, I19.

# Índice

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Abstract	
Índice de tablas	
I. Introducción .....	11
II. Marco teórico.....	13
2.1. Antecedentes. ....	13
2.2. Bases teórico científicas. ....	15
2.2.1 Estrés. ....	15
2.2.2. Fuentes del estrés. ....	15
2.2.3. Fuentes organizacionales.....	16
2.2.3.1 Carga de trabajo. ....	16
2.2.3.2. Condiciones de trabajo. ....	16
2.2.3.3. Conflicto y ambigüedad de funciones. ....	16
2.2.3.4. Desarrollo de la carrera profesional. ....	16
2.2.3.5. Relaciones interpersonales. ....	16
2.2.3.6. Conducta agresiva. ....	17
2.2.4. Efectos del estrés. ....	17
2.2.4.1. Efectos en la salud.....	17
2.2.4.2. Efectos en el desempeño. ....	17
2.2.5. Cultura organizacional. ....	18
2.2.6. Clima organizacional.....	19
2.2.6.1 Características del clima organizacional. ....	20
2.2.7. Estructura organizacional. ....	20
2.2.7.1 Tipo de estructuras organizacionales. ....	21
2.2.8 Territorio y tecnología organizacional. ....	22
2.2.8.1 Definición sobre territorio. ....	22
2.2.8.2 Actores en el territorio organizacional. ....	23
2.2.8.2.1 Gobiernos locales. ....	23
2.2.8.2.2 Gobierno nacional / regional. ....	23
2.2.8.2.3. Comunidades. ....	23
2.2.8.2.4. Sector empresarial. ....	24
2.2.9. Tecnología e innovación. ....	24
2.2.9.1 Tecnología. ....	24

2.2.9.2 Innovación tecnológica. ....	24
2.2.9.3 Innovaciones radicales. ....	25
2.2.9.4 Innovaciones incrementales. ....	25
2.2.9.5 Cambios en los sistemas tecnológicos. ....	25
2.2.9.6 Cambios en los paradigmas tecnológicos. ....	26
2.2.10 Influencia del líder y Respaldo del grupo. ....	26
2.2.10.1 Definición de liderazgo. ....	27
2.2.10.2 Elementos esenciales de un buen líder. ....	27
2.2.11. Colocación de créditos. ....	28
2.2.12. Recuperación de créditos. ....	29
2.2.13. Entrenamiento funcional. ....	29
2.2.13.1. Características del entrenamiento funcional. ....	29
2.2.13.2. Beneficios del entrenamiento funcional. ....	30
2.2.13.3. Diferencia del entrenamiento funcional con referencia a otros deportes de clases aeróbicas. ....	30
III. Metodología .....	31
3.1. Tipo y nivel de investigación. ....	31
3.2. Diseño de investigación. ....	31
3.3. Población, muestra y muestreo. ....	31
3.4. Criterios de selección. ....	31
3.5. Operacionalización de variables. ....	32
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	32
3.6.1. Métodos. ....	32
3.6.1.1. Método de diagnóstico evaluativo. ....	32
3.6.1.2. Método lógico inductivo. ....	32
3.6.1.3. Técnicas. ....	33
3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos. ....	33
3.8. Matriz de consistencia. ....	34
3.9. Consideraciones éticas. ....	35
IV. Resultados y discusión. ....	36
4.1. Resultados. ....	36
4.1.1. Resultados del nivel de estrés. ....	36
4.1.1.1 Descripción por dimensiones. ....	36
4.1.2. Descripción del nivel de estrés de acuerdo al modelo OAS. ....	41
4.1.3. Descripción del nivel de productividad. ....	41
V. Propuesta .....	46
5.4. Programa. ....	46

5.4.1. Título: .....	46
5.4.2. Introducción: .....	46
5.4.3. Objetivos: .....	47
5.4.4. Fundamentación: .....	48
5.4.5. Metodología: .....	48
5.4.6. Medios y Materiales: .....	49
5.4.7. Alcance o impacto del Programa .....	49
5.4.8. Beneficiarios alcanzados y por alcanzar .....	49
5.4.9. Línea estratégica del Programa: .....	49
VI. Discusiones .....	53
VII. Conclusiones y recomendaciones .....	54
7.1. Conclusiones .....	54
7.2. Recomendaciones .....	54
VIII. Lista de referencias .....	55
IX. Anexos .....	57

## Índice de tablas

Tabla N° 1: Ítems por cada factor del estrés laboral.....	18
Tabla N°2: Niveles de estrés de acuerdo al instrumento de la OIT-OMS.....	28
Tabla N°3: Colocaciones por mes.....	41
Tabla N°4: Recuperaciones por mes.....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1: Clima organizacional.....	36
Figura N° 2: Estructura organizacional .....	37
Figura N° 3: Territorio organizacional.....	37
Figura N° 4: Tecnología.....	38
Figura N°5: Influencia del líder .....	38
Figura N°6: Falta de cohesión .....	39
Figura N°7: Respaldo de grupo.....	40
Figura N°8: Nivel de estrés de asesores .....	41
Figura N°9: Gráfico de colocación por mes.....	42
Figura N°10: Promedio de colocación por mes .....	43
Figura N°11: Gráfico de recuperaciones por mes .....	44
Figura 12: Gráfico de recuperaciones por mes.....	45

## I. Introducción

A nivel mundial por muchos años el deporte, se ha convertido, en uno de las actividades favoritas por las personas en el mundo; puesto que ayuda mucho a disminuir el estrés, la tensión y carga laboral; pues lleva al cuerpo a una relajación plena y a una mejor salud de sí misma. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), al menos un 60% de la población mundial y un 80% de la población adolescente no realiza actividad física; esto se debe mayormente a la poca involucración de las personas por la realización de ejercicios físicos en sus tiempos de ocio y al comportamiento de sedentarismo durante las actividades laborales y domésticas. A la vez menciona que las personas optan por tener preferencia del transporte público pasivo (automóviles, motocicletas, buses, etc.), esto ha permitido tener una disminución de la actividad física en el mundo.

En Perú la tendencia del Entrenamiento funcional en las actividades cotidianas de los peruanos, se está incrementando pese a que tiene algunos años implementados éste tipo de entrenamiento, lo que se está volviendo un mercado por descubrir en los diferentes departamentos del país.

En Chiclayo existe diferentes centros de entrenamiento funcional que durante los meses ha ido en incremento por su gran acogida que ha tenido en estos meses. Ahora son más las personas que realizadas actividades de la vida cotidiana y pueden realizar sus labores de manera productiva.

Es por ello que en la presente evaluación se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es el impacto del estrés en la productividad en el área de créditos en Mi Banco Chiclayo Semestre I? Para el desarrollo del problema se tiene por objetivo general determinar el impacto del estrés en la productividad en el Área de créditos Mi Banco Chiclayo Semestre I. Por lo consiguiente se identificará el grado de estrés de cada asesor de créditos, y su productividad mediante la colocación y recuperación de créditos, para luego encontrar la relación existente entre estrés y productividad, y finalizar proponiendo un programa de entrenamiento funcional que ayude en el grado de estrés y por ende en su mejora de productividad.

Es importante resaltar que son pocas las compañías de hoy, que colocan espacios deportivos dentro de las empresas, puesto que eso contribuye a mejorar el clima laboral de una organización, lo que implica tener trabajadores "contentos, motivados e identificados con la empresa".

Es importante que las empresas pongan en práctica lo que se denomina 'Pausa Activa', concepto que está referido a, cada cierto tiempo (1 hora ideal) detener lo que se está haciendo para realizar actividades físicas como estiramientos o ejercicios diversos. En conclusión, mantener el cuerpo activo y en movimiento constante.

Es por eso que a partir de la existencia de factores negativos que añejan a las personas en el ámbito laboral; considero el proyecto como viable, por la razón de que el deporte es una actividad de esparcimiento para el hombre, por lo tanto el individuo que haga ejercicio tendrá una calidad de vida mejor y desarrollará adecuadamente su trabajo, lo que repercutirá en beneficio de la organización, de la sociedad y del mismo.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes.

Según Castilla Flores (1999), este trabajo “El deporte como factor coadyuvante de la producción de las empresas” ; habla de muchos estudios realizados a ciertos empleados en Estados Unidos; dando como resultado que las personas que practican algún deporte, tienden a desarrollarse y por lo tanto producen más en su trabajo. Puesto que dicho estudio fue realizado a 60 trabajadores el cual arrojó como resultados; los beneficios que tienen las personas que practican algún deporte; puesto que estas personas son candidatos a puestos superiores, tienden a ser líderes y a realizar tareas en equipo. Además la autora aporta una investigación muy importante aplicada en su localidad identificando los patrones de negatividad que se originan la zona por la falta de ejercicio y a la vez hace énfasis en el deporte como el elemento productivo para vida cotidiana de las personas.

Por otro lado según Miguel Calvo & Schweiger Gallo & Mozas Majano & Hernández López (2011), en su trabajo de investigación “Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar” plantea que la actividad física es muy fundamental en la practicas dentro de las organizaciones; pues con la aparición y el progreso de la tecnología; ha dado como resultados trabajadores estresados pues los vuelven más sedentarios haciendo de ellos un clima desfavorable en su entorno laboral y familiar; puesto que el ejercicio físico es la acción o el objetivo más simple y rentable de para mejorar la salud; pues cumplen un factor terapeuta en los trabajadores, quienes se llenan de muchas cargas pesadas por las mismas labores de trabajo o de oficina. Esto es importante para la investigación, porque ayuda a entender desde una perspectiva más concreta el aporte y la importancia que tiene el deporte o la actividad física en cualquier tipo de organizaciones; ya que permite a través de su realización unas patologías y cambios positivos en los trabajadores tanto en salud psicológica, física y salud bienestar hacia las personas que los rodean. Por consiguiente el trabajo de investigación de Jofre Luna (2014, “Desarrollo de la actividad física y deportiva, fomento público y responsabilidad social empresarial” , plantea como objetivos el rendimiento de los trabajadores dentro de la empresa y lo cual involucra mucho el deporte; puesto que es el factor importante para relajar y mantener equilibrados a los

trabajadores en la empresa. Además su importancia dentro del ámbito empresarial es fundamental; ya que genera una cultura general no solo dentro de un área; sino dentro de todas las áreas de la organización.

Según Francisco Salinas, Armando Cocca, Kamal Mohamed y Jesús viciana (2010), en su trabajo de investigación “Actividad física y sedentarismo: Repercusiones sobre la salud y calidad de vida de las personas mayores”. La realización de cualquier tipo de práctica deportiva está directamente relacionado con el bienestar, los estilos de vidas saludables, Así como la mejora de la salud y calidad de vida.

Los beneficios que aporta la realización de actividad física para el estado de salud y calidad de vida, siendo estos aún más evidentes en la tercera edad y los riesgos que conllevan los estilos de vida sedentarios, propios sobre todo de las personas mayores, han sido demostrados de manera notoria en numerosos estudios epidemiológicos. En cambio, pese al incremento producido en los últimos años en el número de personas mayores que realizan actividad física, éste continúa insuficiente, siendo una de sus principales causas las diferentes tipos de barreras con que se encuentra este sector de la población. Por ello, hoy día el sedentarismo de nuestra sociedad es amenaza constante para la salud pública, lo que está llevando a los profesionales procedentes del ámbito sanitario a adoptar medidas encauzadas a la promoción de la actividad física de la sociedad en general y las personas mayores en particular.

Según Elmer Salirrosas y Claudia Rodríguez en su tesis de investigación sobre “Estrés laboral y desempeño de los asesores de banca por teléfono del banco de crédito del Perú” citado por Sánchez (2011) menciona que desde el momento que los empleados experimentan estrés, a su vez, experimentan menos satisfacción laboral y menos bienestar psicológico. En tanto que entre los que no sufren de estrés laboral se evidencia una tendencia contraria, vale decir, menos estrés, más satisfacción y bienestar.

Según Reynolds y Shapiro (1991) en el trabajo de investigación “Compromiso laboral y estrés laboral en los empleados de bancos y cajas” menciona que hay muchos motivos que originan el estrés como son las causas propias del trabajo, como demasiada cantidad de trabajo por hacer o poco tiempo para ejecutarlo. Una segunda

causa tiene su origen en la desorientación de los empleados cuando no saben muy bien qué funciones deben realizar. También afectan las relaciones con otros compañeros y superiores así como el tipo de desarrollo de la carrera y la estructura de la organización.

## 2.2 Bases teórico científicas.

### 2.2.1 Estrés.

Según Hellriegel, Don & Slocum, Jhon (2004) en su libro "Comportamiento organizacional", es la emoción, el sentimiento de ansiedad o tensión física que ocurre cuando se cree que las exigencias impuestas sobre un individuo exceden su habilidad para manejarlas. Las exigencias físicas o psicológicas del ambiente que ocasionan estrés se llaman estresores o generadores del estrés.

Para Gonzales Morales (2006), en su trabajo de investigación "estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel de género", citado por Cooper, Sloan y Williams (1988), definen estrés como una respuesta a una situación en la que el individuo es incapaz de cumplir las demandas, dando lugar a resultados negativos. En su definición de estrés, Cooper y sus colegas explicitan que las fuentes de estrés o estresores y sus efectos son múltiples y no están limitados a una situación particular, como por ejemplo el trabajo.

Según Robbins, S & Judge, T (2017), señalan que el estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante, en pocas palabras afirman que es un proceso psicológico desagradable que ocurre como respuesta a presiones ambientales.

### 2.2.2. Fuentes del estrés.

Según Hellriegel, Don & Slocum, Jhon (2004) en su libro "Comportamiento organizacional" "Los empleados con frecuencia sufren estrés, tanto en sus vidas personales como en el trabajo, cobra de gran importancia comprender estas fuentes y su posible interacción.

### 2.2.3. Fuentes organizacionales.

#### 2.2.3.1 Carga de trabajo.

Para muchos empleados, tener demasiado trabajo que hacer y tiempo o recursos insuficientes para ellos puede ser estresante. La sobre carga de funciones existe cuando las exigencias exceden la capacidad de un gerente o un empleado para resolverlas todas en forma adecuada.

#### 2.2.3.2. Condiciones de trabajo.

Las malas condiciones de trabajo representan otro grupo importante de estresores. Temperaturas extremas, mucho ruido, iluminación excesiva o deficiente, radiación y contaminación del aire son unos cuantos ejemplos de condiciones de trabajo que causan estrés en los empleados.

#### 2.2.3.3. Conflicto y ambigüedad de funciones.

Esto se refiere a la situación en que el empleado esta inseguro respecto de los deberes y responsabilidades del puesto que le ha sido asignado.

#### 2.2.3.4. Desarrollo de la carrera profesional.

Esto se refiere a la seguridad del empleo, los ascensos, los traslados y las oportunidades de desarrollo. Puesto que el empleado se siente tenso por la lentitud de los ascensos o exceso de ascensos.

#### 2.2.3.5. Relaciones interpersonales.

Puesto que los equipos y grupos tienen una enorme repercusión sobre el comportamiento de los empleados. Las buenas relaciones con sus compañeros, subordinados y superiores son aspectos determinantes de la vida organizacional que ayudan a las personas a alcanzar sus metas personales y de la organización; cuando faltan se pueden convertir en fuentes de estrés.

#### 2.2.3.6. Conducta agresiva.

El comportamiento agresivo que ocasiona daño físico o psicológico real a un empleado se clasifica como violencia en el lugar de trabajo. Existen estudios que mencionan que la violencia agresiva encabeza la lista de las personas por causa del estrés y los problemas en el trabajo y familiares; en segundo lugar está el homicidio como los factores más negativos que afectan a las personas

#### 2.2.4. Efectos del estrés.

Según Hellriegel, Don & Slocum, Jhon (2004) en su libro “Comportamiento organizacional” menciona los siguientes efectos:

##### 2.2.4.1. Efectos en la salud.

El estrés y las enfermedades del corazón están muy vinculadas. Entre otros problemas importantes de salud comúnmente relacionados a este factor están el dolor de espalda, dolores de cabeza, problemas estomacales e intestinales, infecciones respiratorias y varios problemas mentales. Puesto que hay investigaciones que vinculan al estrés con el cáncer.

##### 2.2.4.2. Efectos en el desempeño.

Con niveles excesivos de estrés, los empleados se muestran muy agitados, estimulados o amenazados para realizar el mejor desempeño.

Para medir el nivel de estrés laboral se utilizó el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, el cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversas dimensiones tales como: Cultura organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

**Tabla N° 1 : Ítems por cada factor del estrés laboral**

Nivel de estrés	Nº de ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1,10,11,20	428
Estructura organizacional	2,12,16,24	428
territorio organizacional	3,15,22	321
Tecnología	4,14,25	321
Influencia de lider	5,6,13,17	428
Falta de cohesion	7,9,18,21	428
Respaldo del grupo	8,19,23	321

**Elaborado por:** Lizbeth Paredes

**Fuente:** Llanea Álvarez, Javier.F. "Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista". Valladolid: Lex nova, 2009.

#### 2.2.5. Cultura organizacional.

Según Hellriegel, Don & Sloocum, jonh (2004), señalan que la cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo. En forma más específica, la cultura organizacional incluye:

- ✓ Formas rutinarias de comunicarse, como rituales y ceremonias organizacionales y el lenguajes común
- ✓ Las normas que comparten individuos y equipos de toda la organización, como no tener espacios de estacionamiento reservado
- ✓ Los valores dominantes que mantiene la organización
- ✓ La filosofía que guía las políticas y la toma de decisiones de la organización
- ✓ Las reglas del juego para llevarse bien en la organización o los trucos que el recién llegado tiene que aprender para convertirse en un integrante aceptado.
- ✓ El sentimiento o clima que se transmite en una organización.

Por otro lado robbins,S & judge, T (2017), afirma que la cultura organizacional es un conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, que controlan las interacciones entre ellos y con otras personas extremas a la misma.

### 2.2.6. Clima organizacional.

Cuando se habla de clima organizacional, se aprecia que no existe una unificación sobre conceptualización; es por eso que diferentes autores definen esta materia de diferentes maneras:

Para Ouchi (citado por Segredo 2012), este autor identifica el clima como un componente más de la cultura, pues plantea que la tradición y el clima constituyen la cultura organizacional de una institución. Por su parte Goncalves (citado por Segredo 2012), considera que el clima organizacional tiene relación con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento. Por otro lado otro estudioso de esta materia Zapata (2000), lo explica como partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional.

Además para una mejor explicación existen tres enfoques o corrientes para su definición que están en dependencia de los aspectos que toman en cuenta los diferentes autores:

- En el enfoque estructuralista: Aquí se distinguen dos autores Forehand y Gilmer, estos autores definen el clima organizacional como “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.
- En el enfoque subjetivo: Aquí está representado por Halpin y Crofts, que definieron el clima como “la opinión que el trabajador de forma de la organización”.
- En el enfoque de síntesis: Está representado por Litwin y Stringer, para ellos el clima es “el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada”.
- Por tanto, en función de esta variedad de enfoques, y para el desarrollo de este tema, se asume la definición de clima organizacional como:
- “El ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos

ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización.”

#### 2.2.6.1 Características del clima organizacional.

Para Brunet (2011), Hace una relación de diferentes características propias del clima organizacional, señala:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales
- Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo lo mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturas de la organización.
- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

#### 2.2.7. Estructura organizacional.

La estructura organizativa es la forma de organización que adoptan los componentes de un conjunto o bien de un sistema bajo condiciones particulares de tiempo y lugar. Por lo siguiente se dice que existe una estructura cuando una serie de elementos se integran en una totalidad que presenta propiedades específicas como un conjunto, y

cuando además las propiedades de los elementos dependen (en una medida variable) de los atributos específicos de la totalidad.

Por otro lado para Rodríguez (2010) "para alcanzar los objetivos organizacionales es necesario estructurar la organización adecuándola a esos objetivos y a la situación de las condiciones específicas en que se encuentre". Esta autora, en consonancia con la concepción sistémica reconoce la influencia del medio exterior sobre los resultados que se obtengan en la consecución de los objetivos, además concuerda con la interacción de aspectos de orden subjetivo y objetivo al plantear que la organización "toma una mayor connotación cuando se trata de la organización del elemento vivo en su interacción con el resto de los recursos materiales y financieros en el desarrollo de los procesos organizacionales".

Así mismo, Tamanes (citado por Recursos humanos, 2008)" la estructura es la caracterización de un todo por las relaciones mutuas que implican la distribución y el orden de sus partes".

#### 2.2.7.1 Tipo de estructuras organizacionales.

Existen diversas clasificaciones y tipologías sobre las estructuras organizacionales. La mayoría de autores destacan 2 tipos de estructuras:

- Estructura simple: aquí se da en empresas con un mínimo de personal dentro de los denominados "núcleos de personal" y "línea media", llevando la coordinación la cúspide estratégica mediante supervisión directa. Solo una pequeña parte de los comportamientos están estandarizados o formalizados y la planificación es mínima. Suelen darse en pequeñas empresas y de reciente creación.
- Estructura burocrática: esta estructura corresponde con una organización altamente formalizada, en la que todos los elementos de trabajo están perfectamente definidos (autoridad, responsabilidades, tareas, procedimientos). Esta formalización o normalización extrema da como resultado una estructura rígida e impersonal, basada en reglas y normativas que tratan de definir todos los posibles requerimientos que el trabajo necesita.

## 2.2.8 Territorio y tecnología organizacional.

### 2.2.8.1 Definición sobre territorio.

Para dar cuenta de la concepción del territorio para las empresas, es necesario entender primero qué significa este concepto y cuáles son las diferentes perspectivas desde dónde se aborda. Dependiendo de los criterios tomados en cuenta al momento de darle contenido al término 'territorio', se perfilan, en las opiniones de los participantes, al menos tres maneras diferenciadas de definirlo.

#### ➤ Empresa – céntrica.

La primera definición es la del territorio en función del alcance de los impactos y/o riesgos derivados de la actividad de cada empresa, los cuales generalmente dependen de la naturaleza de la industria a la que pertenece.

#### ➤ Relacional.

En una segunda variante, la definición de territorio se distancia de los impactos que genera la empresa y de su continuidad geográfica, y se centra en las interacciones que ella establece con otros actores que tienen un rol en la gestión y/o desarrollo del territorio. De esta manera, la mirada trasciende al área de influencia para poner el acento en relaciones basadas en intereses y tensiones sobre un territorio compartido, y no en los riesgos que la empresa debe gestionar individualmente. Aquí, además, se prioriza el componente social y comunitario por sobre el medio ambiental.

#### ➤ Enfoque latente.

Finalmente, en algunos casos persiste una visión que podría catalogarse como más tradicional, donde no se percibe una mirada de territorio ni la necesidad de adoptar un enfoque de este tipo, sino únicamente la de mantener relaciones con ciertos actores presentes en el entorno inmediato de la empresa. En esta concepción, la discusión sobre el territorio se encuentra aún en tema de latencia como foco de gestión para la empresa.

## 2.2.8.2 Actores en el territorio organizacional.

### 2.2.8.2.1 Gobiernos locales.

Representados principalmente por los actores municipales, los gobiernos locales son una contraparte frecuente de las empresas cuando se trata de iniciar o implementar proyectos en los territorios. Los representantes de las empresas reconocen que las funciones de gobierno local son determinantes en el éxito de las acciones que se realizan en pos del desarrollo territorial. No obstante, a través del contacto que sostienen regularmente con ellos, observan una insuficiencia de recursos y capacidades que en ocasiones dificulta la gestión de las empresas.

### 2.2.8.2.2 Gobierno nacional / regional.

Las principales dificultades identificadas en este nivel nuevamente tienen que ver con la falta de planificación a largo plazo sobre el territorio, que entregue definiciones sobre los roles del Estado, empresas y otros grupos. Si bien existen varios instrumentos de regulación que establecen un marco para el actuar de las empresas, estos ponen el énfasis en el establecimiento de rangos aceptables de desempeño ambiental, como la Evaluación de Impacto Ambiental, la ley de concentrado de cobre (en tramitación), o las políticas de sustentabilidad del Ministerio de Energía. Los participantes sugieren que estos son insuficientes para operacionalizar el concepto de impactos sobre el territorio en todas sus dimensiones y generar acciones correspondientes.

### 2.2.8.2.3. Comunidades.

En torno al rol de este grupo existe el consenso de que, así como las empresas son distintas, las comunidades también lo son. No hay una sola descripción que calce con todas ellas: cada una tiene tiempos, actores y dinámicas singulares. Simultáneamente, las comunidades desarrollan expectativas distintas de las empresas dependiendo de los impactos que perciban, tendiendo a presionar más a las empresas que pertenecen a rubros tradicionalmente asociados con mayores impactos en el territorio.

#### 2.2.8.2.4. Sector empresarial.

Tal como ilustran las distintas conceptualizaciones sobre el territorio al inicio de este documento, existen claras diferencias entre las empresas en torno a la definición de una visión y propósito compartidos, aun dentro del mismo sector productivo. Esta variedad se observa, por ejemplo, en las distintas configuraciones y propósitos que adoptan las áreas de sustentabilidad corporativa.

#### 2.2.9. Tecnología e innovación.

##### 2.2.9.1 Tecnología.

Se define como la transformación de una idea en un producto o equipo vendible, nuevo o mejorado; en un proceso operativo en la industria o el comercio, o en una nueva metodología para la organización social. Cubre todas las etapas científicas, técnicas, comerciales y financieras, necesarias para el desarrollo y comercialización exitosa del nuevo o mejorado producto, proceso o servicio social. El acto por el cual se introduce por primera vez un cambio tecnológico en un organismo o empresa se denomina innovación.

##### 2.2.9.2 Innovación tecnológica.

Es el conjunto de actividades científicas, tecnológicas, financieras y comerciales que permiten:

- Introducir nuevos o mejorados productos en el mercado nacional o extranjero (ejemplos: medicamentos, equipos, dispositivos médicos, diagnosticadores; y de productores: LABEX, IMEFA, CIDEM, CQF, etc.).
- Introducir nuevos o mejorados servicios (ejemplos: nuevos servicios quirúrgicos, preventivos, de atención estomatológica, PPU).
- Implantar nuevos o mejorados procesos productivos o procedimientos (ejemplos: medico quirúrgicos, docente-educativos, informativos y de automatización).
- Introducir y validar nuevas o mejoradas técnicas de gerencia y sistemas organizacionales con los que se presta atención sanitaria y que se aplican en nuestras fábricas y empresas.

Por tanto lo que dice escobar, N (2000). Respecto a la innovación tecnológica es que comprende los nuevos productos y procesos y los cambios significativos, desde el punto de vista tecnológico, en productos y procesos. Se entiende que se ha aplicado una innovación cuando se ha puesto en el mercado (innovación de productos) o se ha utilizado en un proceso de producción (innovación de procesos).

De acuerdo con la mayoría de los estudios sobre el tema, las innovaciones se clasifican según su impacto en:

- Básicas o radicales (disruptivas)
- Incrementales (progresivas)
- Cambios en los sistemas tecnológicos
- Cambios en los paradigmas tecnológicos

#### 2.2.9.3 Innovaciones radicales.

Son aquellas que abren nuevos mercados, nuevas industrias o nuevos campos de actividad en la esfera cultural, en la administración pública o en los servicios.

#### 2.2.9.4 Innovaciones incrementales.

Son aquellas que producen cambios en tecnologías ya existentes para mejorarlas, pero sin alterar sus características fundamentales. Ocurren con frecuencia en las actividades de producción y corresponden a mejoras en los procesos productivos existentes, atribuibles fundamentalmente al personal encargado de la producción y no tanto a una actividad deliberada de Investigación + Desarrollo (I + D). Son el resultado de “Aprender haciendo” y “Aprender usando”.

#### 2.2.9.5 Cambios en los sistemas tecnológicos.

Son combinaciones de innovaciones radicales e incrementales, que unidas a innovaciones en actividades organizativas y gerenciales, provocan efectos en diferentes esferas de la producción o permiten el surgimiento de otras; por ejemplo: la producción de nuevos materiales sintéticos, así como de plantas a partir de la ingeniería genética.

#### 2.2.9.6 Cambios en los paradigmas tecnológicos.

Son los que han promovido las revoluciones industriales y corresponden a tecnologías o cambios en los sistemas tecnológicos, cuyo amplio espectro de aplicación afecta las condiciones de producción de todos los sectores de la economía, como han sido los casos de la máquina de vapor y la microelectrónica.

De ahí la necesidad de desarrollar los conceptos de asimilación y transferencia de tecnologías (en ambos, la innovación está presente). Aunque innovación es un concepto relativamente nuevo, hablar de ésta, implica referirse a Empresa, la cual constituye un factor principal, un elemento básico de política científica actual.

Hoy día, la Empresa mueve al mundo y la Innovación a la Empresa; por tanto, mientras la Empresa innovadora triunfa, la otra, quiebra.

Una Empresa innovadora debe comprender tres elementos fundamentales:

- Eficiencia
- Competitividad
- Calidad

#### 2.2.10 Influencia del líder y Respaldo del grupo.

Para barroso y Salazar (citado por Serrano y Portalanza, 2014). Menciona que en las últimas décadas se ha mencionado mucho como el liderazgo ejerce influencia sobre sus subordinados. Esta es una condición básica y global, pues desde los inicios del ser humano donde ya vivían en sociedad han existido líderes que han guiado a los demás de tal manera que a medida que la sociedad ha ido evolucionando, el liderazgo también ha evolucionado.

El comportamiento del líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los encargados de ayudar a cumplimiento de los objetivos organizacionales, Moran (citado por Serrano y Portalanza, 2014).

Es por eso que es necesario para su entendimiento conocer primero las definiciones pertinentes sobre liderazgo y su participación en una organización:

### 2.2.10.1 Definición de liderazgo.

Para Gómez (citado por Serrato y Portalanza, 2014), el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. Para Davis y Newstrom (citado por Serrato y Portalanza, 2014). El liderazgo es el proceso de influir en los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos. Payeras (citado por Serrato y Portalanza, 2014), lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos.

Para Kotler (citado por Manes, 2005). Proceso de conducir a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos.

Para Koontz y O Donnell (citado por Serrato y Portalanza, 2014) señala que un principio básico del liderazgo es que las personas tienden a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas.

### 2.2.10.2 Elementos esenciales de un buen líder.

Algunos elementos esenciales para definir la capacidad del líder son:

2.2.10.2.1 Honestidad: El líder debe ser una figura transparente para lograr credibilidad en su gestión. Para Crosby (citado por Manes, 2005). Afirma que la conducta ética del líder es su mejor atributo para generar confianza y lograr respeto en los demás.

2.2.10.2.2 Visión compartida: El líder debe tener en cuenta la participación de sus colaboradores en la visión de los procesos de cambio. La influencia sobre la visión delo que puede y debe ser tiene que corresponder a los legítimos intereses de todas las partes involucradas y la estrategia para llegar a esa visión.

2.2.10.2.3 Compromiso: El compromiso del líder es la influencia de sus intereses personales, los intereses institucionales y los intereses de sus colaboradores; al mismo tiempo el líder requiere el compromiso de la organización en el respaldo de su gestión.

2.2.10.2.4 Paciencia: El líder debe entender el comportamiento de cada uno de sus colaboradores sabiendo que cada individuo es singular. Debe tener la paciencia necesaria para articular en forma sinérgica (lograr un rendimiento grupal mayor a la suma de los comportamientos individuales).

2.2.10.2.5 Ejemplaridad: el mejor camino para legitimar la autoridad del líder directivo es pregonar con el ejemplo.

- ❖ La interpretación con respecto a los niveles de estrés se determina a partir de la sumatoria de cada ítem del cuestionario, de tal manera que el valor total nos indica el nivel de estrés experimentado por la persona, conforme a la siguiente escala:

**Tabla N°2: Niveles de estrés de acuerdo al instrumento de la OIT-OMS**

Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés
<90	90.3 - 117.2	117.3 - 153.2	>153.3

**Elaborado por: Lizbeth Paredes**

**Fuente:** Llana Álvarez, Javier F. "Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista". Valladolid: Lex nova, 2009.

2.2.11. Colocación de créditos.

Según el Banco Central de Reserva (2011), son préstamos realizados por una institución financiera. Comprende las cuentas que registran los préstamos por el dinero puesto a disposición de los clientes bajo distintas modalidades autorizadas, en función al giro especializado de cada entidad, provenientes de recursos propios, de los recibidos del público en depósito y de otras fuentes de financiamiento.

Según Real Academia Española (REA), cantidad de dinero u otro medio de pago que una persona o entidad, especialmente bancaria, presta a otra bajo determinadas condiciones de devolución.

### 2.2.12. Recuperación de créditos.

Según el portal web, los pretamos.net; la recuperación de créditos es una actividad que tiene por objeto conseguir el pago de un crédito cuando el deudor no llega a saldarlo o se rechaza a cumplirlo.

### 2.2.13. Entrenamiento funcional.

Según el portal web Raw Perú (2016) hace una entrevista al reconocido Carlos santana (gurú del entrenamiento funcional), y detalla que el entrenamiento funcional es un entrenamiento al servicio del cuerpo humano, pensando primero en el cuerpo y después en el rendimiento

“El entrenamiento funcional está de moda. Su principal premisa es que, a diferencia de los métodos tradicionales, busca entrenar movimientos y no músculos aislados. En lugar de sentarse en una sala llena de máquinas, crea un entorno de “tipo parque” con balones, bandas, pelotas, ejercicios de peso corporal y muchas otras modalidades.”

Según Dieguez, P (2007), es aquel que persigue las posibilidades de actuación de la persona en el medio físico y social que la rodea. Además pretende aumentar las posibilidades del individuo para poder relacionarse con el medio, aumentar sus personales condiciones de salud, y satisfacer también diferentes necesidades que surgen de las tres esferas físicas, psíquicas y atractivas.

Según Heredia, R & Chulvi (2006) señalan que el entrenamiento funcional en su rama de entrenamiento deportivo está definido en base a movimientos integrados y multiplanares que asemejan las demandas puestas sobre las articulaciones durante las actividades deportivas, estas deben implicar una aceleración conjunta, estabilización y desaceleración, ejerciendo tareas que permitan la activación y eficiencia neuromuscular, el desarrollo de la fuerza y buscando una transferencia hacia la mejora en relación del movimiento del sujeto y el entorno o de rendimiento deportivo.

#### 2.2.13.1. Características del entrenamiento funcional.

El portal web Funcional Feel (2016), Nos menciona las principales características del entrenamiento funcional entre las cuales tenemos:

- Enfoque de la movilidad articular y músculos.
- Involucrar varias articulaciones, varios planos, para una actividad específica.

- Promueve la coordinación y la capacidad de reacción.
- Trabajamos el centro de la gravedad.
- Patrones de movimiento eficientes.
- Involucramos mayor número de fibras en un solo movimiento
- Utilización de réplicas de movimientos de la vida diario.

#### 2.2.13.2 Beneficios del entrenamiento funcional.

Según el diario clarín (2014), el gurú argentino de este deporte Adrián Schiavello describe que beneficios da como fruto practicar entrenamiento funcional entre las cuales tenemos:

1. Mejora la movilidad general, tanto articular como muscular.
2. Al entrenar movimientos, tiene un mayor gasto calórico, lo que favorece a la disminución de grasa.
3. Trabaja músculos secundarios y adyacentes que trae como beneficio las mejoras de las habilidades motrices: agilidad, coordinación y equilibrio.
4. Al utilizar ejercicios de rotación en la zona media, brinda mejor postura corporal.
5. Es divertido, porque utiliza distintos materiales y movimientos que colaboran al entrenamiento lúdico y se puede realizar en grupo favoreciendo así la integración entre los participantes.

#### 2.2.13.3 Diferencia del entrenamiento funcional con referencia a otros deportes de clases aeróbicas.

Según el diario clarín (2014), realiza una entrevista a Adrián Schiavello (preparador físico deportivo y director del centro de active functional training) y menciona que este tipo de entrenamiento te permite convertir las clases tradicionales en sesiones cortas, dinámicas, efectivas y entretenidas.

Cualquier persona puede entrenar funcionalmente de acuerdo con sus necesidades y objetivos. De lo que se trata es de poder utilizar los movimientos de la vida diaria adaptados a un programa planificado de entrenamiento.

### **III. Metodología**

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación.

El presente trabajo de investigación se encuentra circunscrito dentro del enfoque cualitativo, orientado a determinar el impacto del estrés en la productividad en el área de créditos Mi Banco.

#### 3.2. Diseño de investigación.

Para ésta investigación, el diseño de investigación a aplicar es no experimental transaccional descriptivo simple.

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

El objetivo de estudio de investigación, estuvo conformado por 20 asesores de negocios de créditos en la Agencia cercado Mi Banco ubicado Calle Lora y cordero 475 Distrito de Chiclayo, Provincia de Chiclayo.

#### 3.4. Criterios de selección.

Para analizar el grado de estrés se ha necesitado la información de resultados de cada asesor semestre 2018 I.

Para esta investigación se consideró necesario evaluar el resultado de 20 asesores de créditos de la Agencia cercado, puesto que se nos facilita recoger información de dicha sede, puesto que contamos con información de primera fuente.

### 3.5. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR
Productividad (variable dependiente)	Colocación	N. colocaciones
	Recuperación	N. recuperaciones
Estrés (variable independiente)	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Bajo nivel de estrés < 90 nivel intermedio 90.3 - 117.2 estrés 117.3 - 153.2 Alto nivel de estrés >153.3

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### 3.6.1. Métodos.

##### 3.6.1.1. Método de diagnóstico evaluativo.

Se aplicará cuando se manifestará las razones o causas de los problemas de estrés y sedentarismo para medir la productividad en base al nivel de colocación y recuperación de créditos.

##### 3.6.1.2. Método lógico inductivo.

Se aplicará a través del razonamiento, el cual parte de causas particulares, permitió se eleve a conocimientos generales.

#### 3.6.1.3. Técnicas.

La técnica de recolección de datos que se utilizó, según los objetivos propuestos fue una encuesta.

#### 3.6.1.4. Encuesta.

Se utilizó la técnica de la encuesta dirigida especialmente a 20 asesores de créditos Mi Banco – Cercado con el fin de obtener información importante sobre el grado de estrés y sedentarismo que presentan los mismos.

#### 3.6.1.5. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizará es una encuesta, entendiéndose como una técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están vigorosamente alineados y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una visión cuantitativa y cualitativa.

#### 3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos.

Una vez recolectado los datos a través de instrumentos técnicos como la encuesta que fueron aplicados a los asesores de créditos de Mi Banco – Cercado, se procederá a proponer un plan de entrenamiento funcional con el fin de obtener resultados favorables en cada uno de los asesores.

El análisis se realizará de tipo cualitativo, puesto que se presentarán los datos de manera gráfica como es la encuesta.

### 3.8. Matriz de consistencia.

Formulación del problema	Objetivos	Bases Teóricas	Metodología	Población y Muestra
	<b>General:</b>	<b>Estrés</b>		
		Fuentes del estrés		
		Fuentes organizacionales		
		Efectos del estrés		
		<b>Dimensiones</b>		
		Clima organizacional		
		Estructura organizacional		
¿Cuál es el impacto del estrés en la productividad en el área de créditos en Mibanco Chiclayo semestre I?	Determinar el impacto del estrés en la productividad en el área de créditos Mibanco Chiclayo semestre I	Territorio organizacional	Enfoque: Mixto Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva Diseño: No experimental	Población Principal: El objetivo de estudio de investigación estuvo conformado por 20 asesores de negocios de créditos en la Agencia cercado Mibanco ubicado en Calle Lora y cordero 475 Dsitrto de Chiclayo, Provincia de Chiclayo.
		Tecnología		
	<b>Específicos:</b>	Influencia del líder		
	Identificar el grado de estrés de cada asesor de créditos.	Falta de cohesión		
	Encontrar la relación existente entre estrés y productividad.	Respaldo de grupo		
	Proponer un programa de entrenamiento funcional que ayude en el grado de estrés y mejora de su productividad.	<b>Créditos</b>		
		Colocación		
		Recuperaciones		
		Criterios de aceptación		
		<b>Entrenamiento funcional</b>		
		Características del EF		
		Beneficios del EF		
		Diferencia entre EF y otros deportes		

### 3.9. Consideraciones éticas.

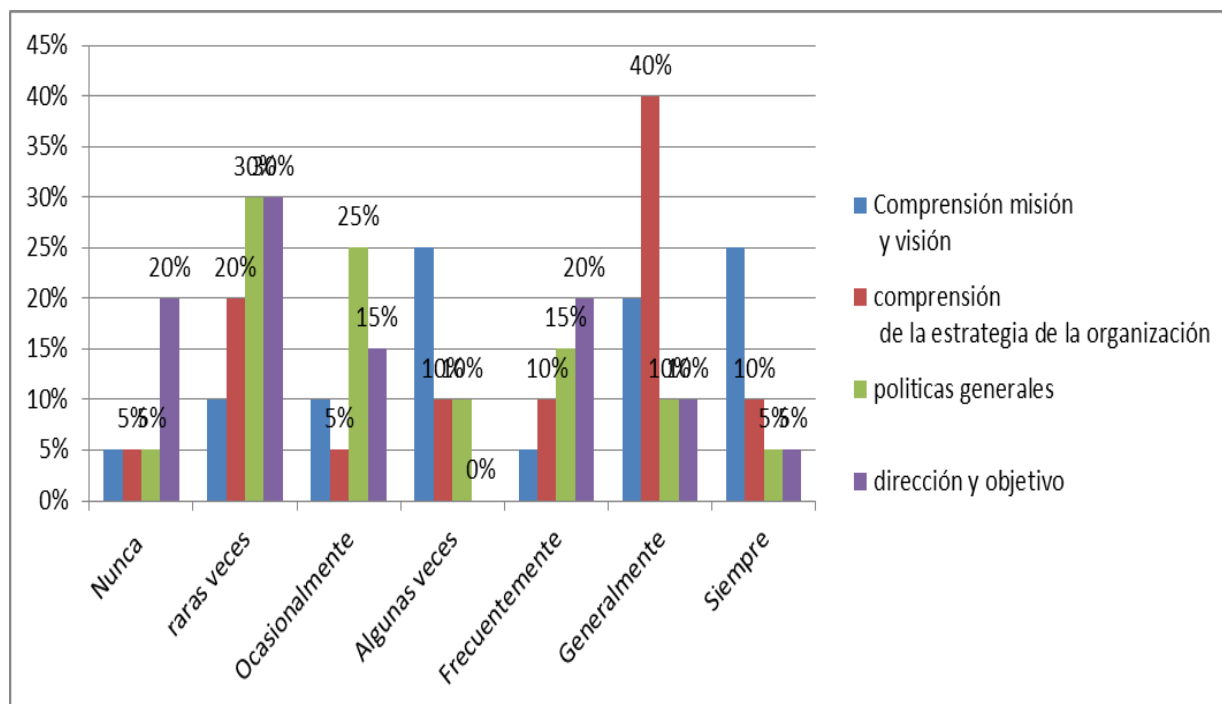
La presente investigación fue realizada bajo la normatividad correspondiente y la supervisión del Gerente de agencia quien nos proporcionó los resultados, y nos dio el visto bueno para la recolección de datos en base a las encuestas. No se incurrió bajo ningún motivo en faltas.

## IV. Resultados y discusión.

### 4.1. Resultados.

#### 4.1.1. Resultados del nivel de estrés.

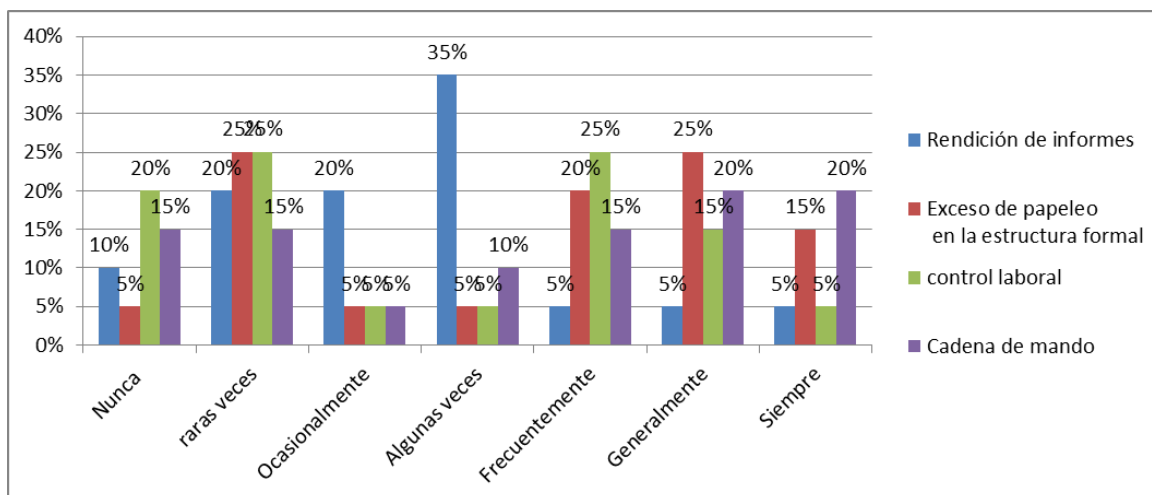
##### 4.1.1.1 Descripción por dimensiones.



**Figura N°1: Clima organizacional**

**Fuente:** Elaboración propia en base al análisis estadístico.

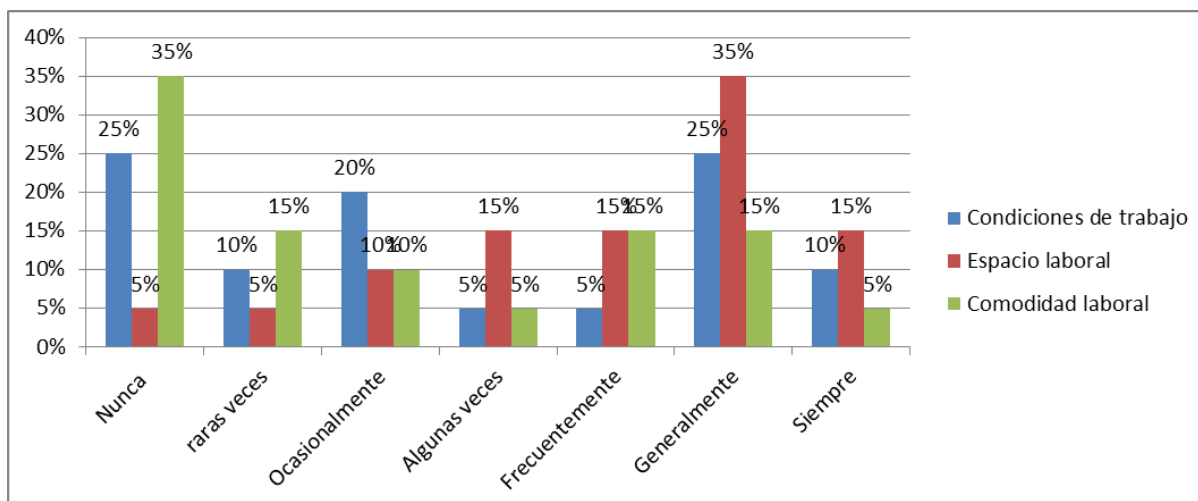
**Interpretación:** Entre las personas encuestadas se encuentra que el 40% generalmente comprende la estrategia de la organización, frente al 5% no entiende o frecuentemente no muestra interés. El 40% comprende la estrategia de la organización, frente al 5% que ocasionalmente no comprende el mismo.



**Figura N° 2: Estructura organizacional**

**Fuente:** Elaboración propia en base al análisis estadístico.

**Interpretación:** Entre las personas encuestadas se encuentra que el 35% algunas veces rinde informes de manera efectiva, frente al 5% que siempre rinde los informes con efectividad. En cuanto el 25% generalmente menciona que hay un exceso de papeleo en sus procesos, frente al 5% menciona que nunca hay excesos en la estructura formal.



**Figura N° 3: Territorio organizacional**

**Fuente:** Elaboración propia en base al análisis estadístico.

**Interpretación:** Entre las personas encuestadas se encuentra que el 35% generalmente menciona que se encuentra en condiciones óptimas de trabajo, frente al 5% menciona que rara vez cuenta con óptimas condiciones de trabajo. Con el

25% nunca menciona que cuenta con espacio laboral adecuado, frente al 5% menciona que el 5% frecuentemente encuentra en un espacio laboral idóneo.

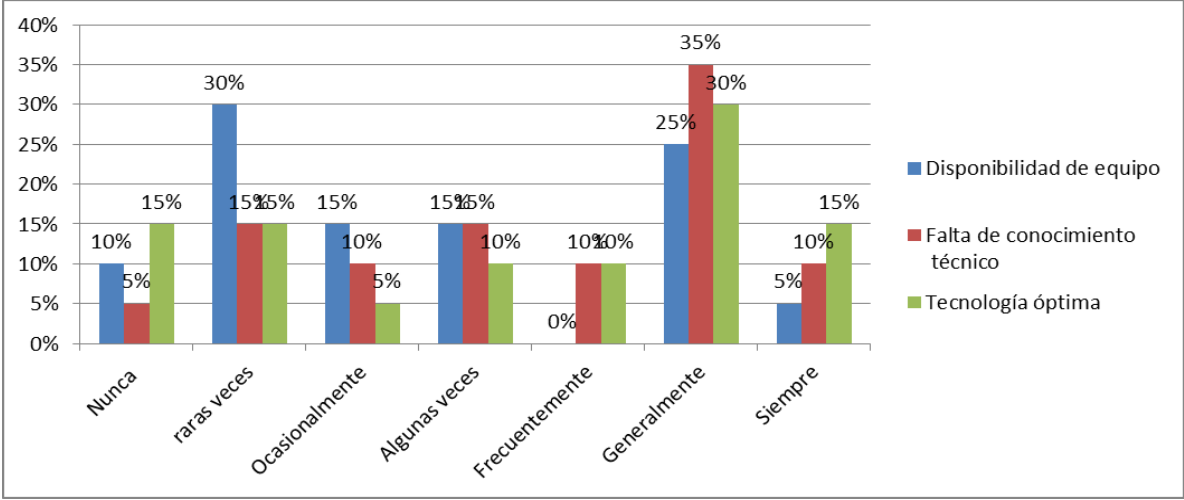


Figura N° 4: Tecnología

Fuente: Elaboración propia en base al análisis estadístico.

Interpretación: Entre las personas encuestadas se encuentra que el 35% generalmente encuentra falta de conocimiento técnico en sus labores, frente al 5% menciona que el 5% si encuentra conocimiento técnico en sus labores.

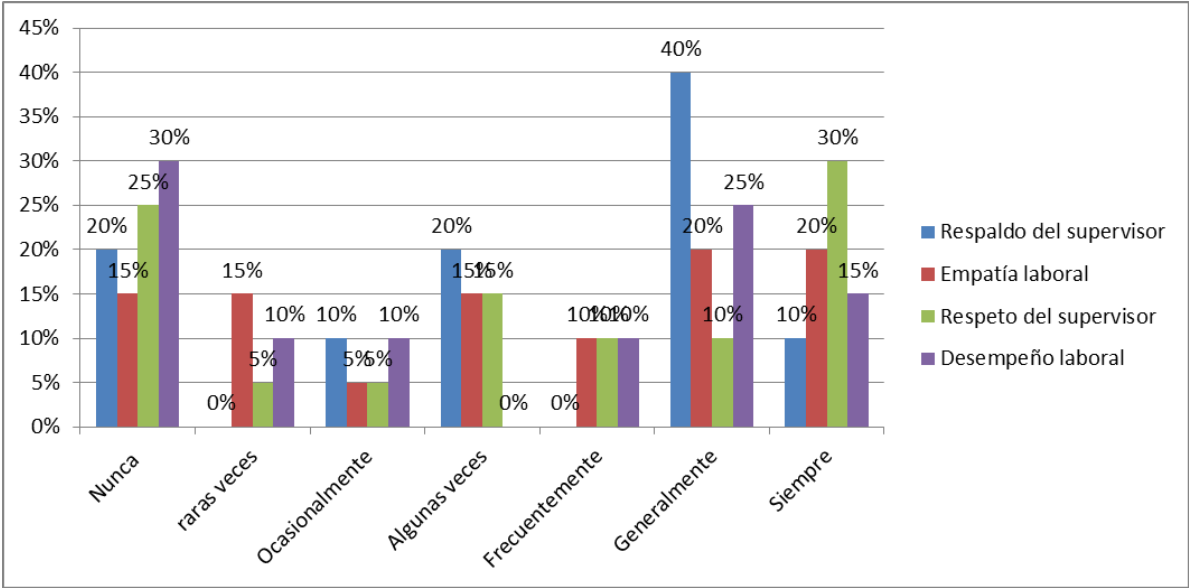
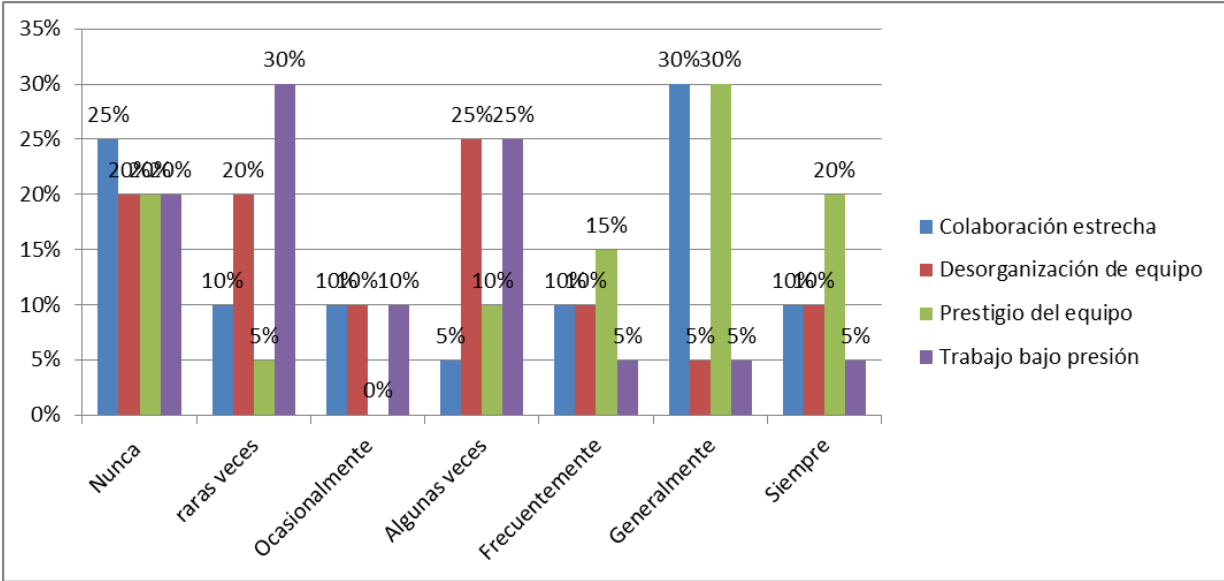


Figura N°5: Influencia del líder

Fuente: Elaboración propia en base al análisis estadístico.

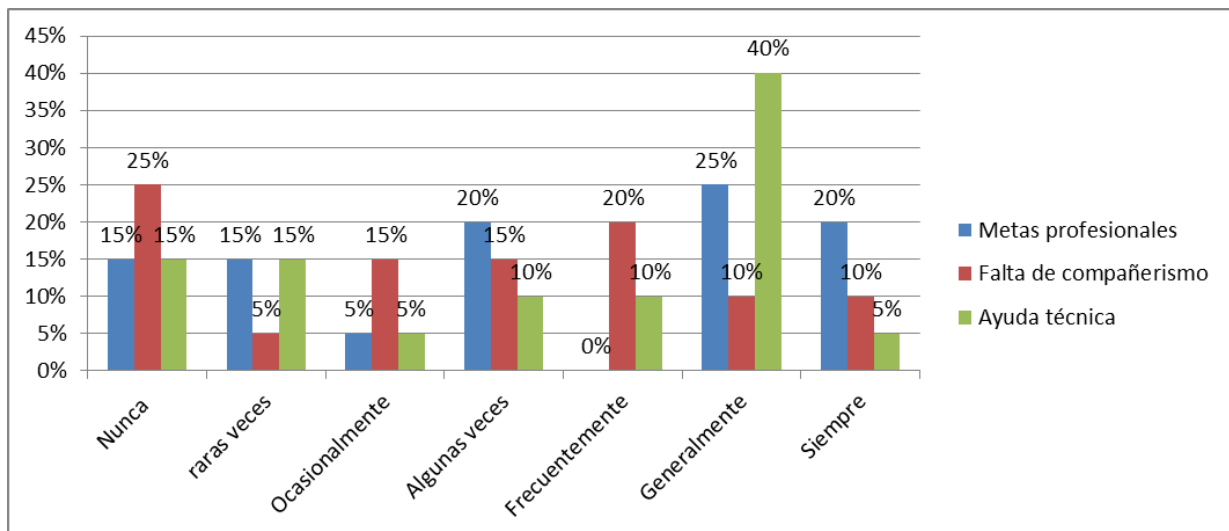
**Interpretación:** Entre las personas encuestadas se observa que el 40% generalmente siente respaldo por parte de su supervisor, mientras el 10% afirma que en ciertas ocasiones hay respaldo por parte de su supervisor. Además de eso existe un 15% de personas encuestadas comparten tener entre nunca y algunas veces empatía laboral en su centro de trabajo, mientras el 5% afirma que en ciertas ocasiones hay empatía laboral.



**Figura N°6: Falta de cohesión**

**Fuente:** Elaboración propia en base al análisis estadístico.

**Interpretación:** En el grafico se puede observar que el 30% de personas generalmente sienten una colaboración estrecha, mientras el 5% afirma que en algunas veces hay colaboración estrecha. Además de eso el 5% de personas encuestadas menciona que pocas veces haya desorganización de equipo.

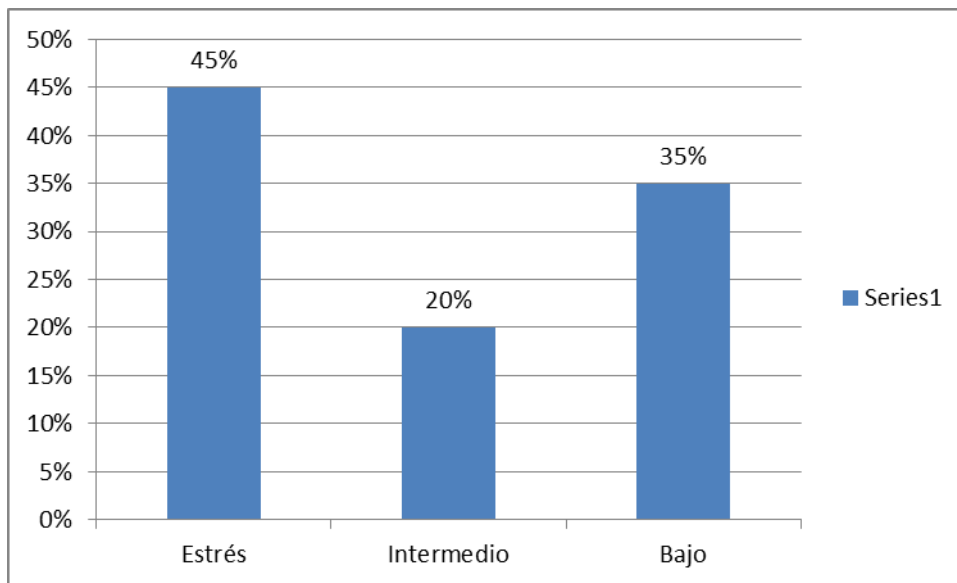


**Figura N°7: Respaldo de grupo**

**Fuente:** Elaboración propia en base al análisis estadístico.

**Interpretación:** En el grafico se puede observar que el 40% de personas de las personas encuestas manifiesta que cuenta con poca ayuda técnica, frente al otro 25% que tiene definidos las metas profesionales y el rumbo que quiere dentro de la empresa. Por lo contrario solo un 5% comenta que el 5% cuenta con bajo ayuda de compañerismo.

#### 4.1.2. Descripción del nivel de estrés de acuerdo al modelo OAS.



**Figura N°8: Nivel de estrés de asesores**

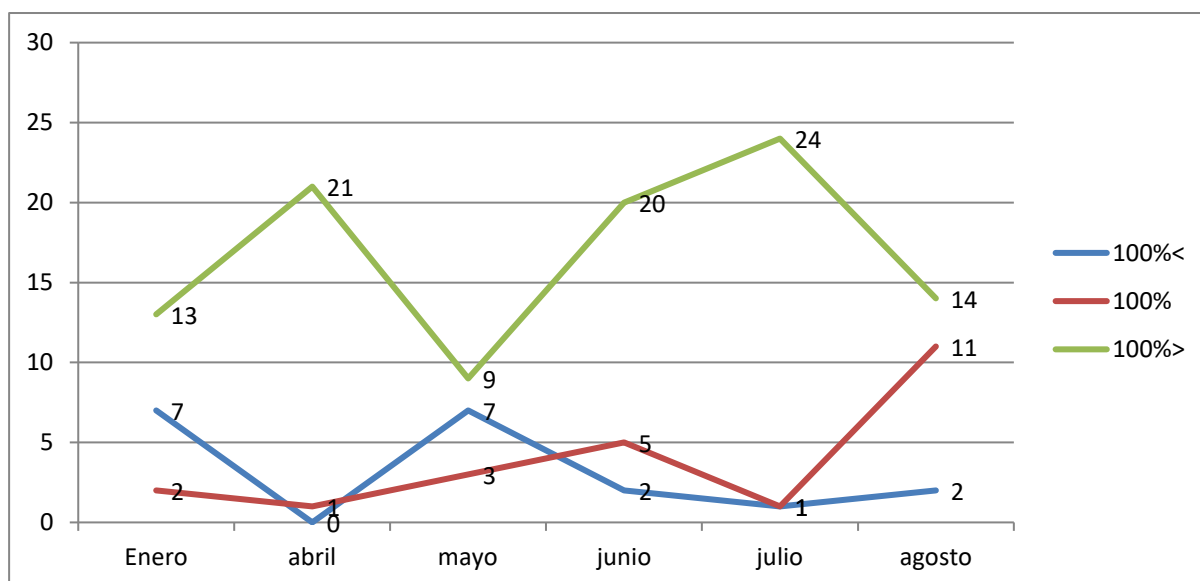
**Fuente:** Elaboración propia en base al análisis estadístico.

**Interpretación:** Entre la población encuestada se encontró que el 45% se encuentra en un nivel de estrés considerable, con el 20% se encuentra en un nivel intermedio y con un 35% se encuentra en un nivel bajo de estrés

#### 4.1.3. Descripción del nivel de productividad.

**Tabla N°3: Colocaciones por mes**

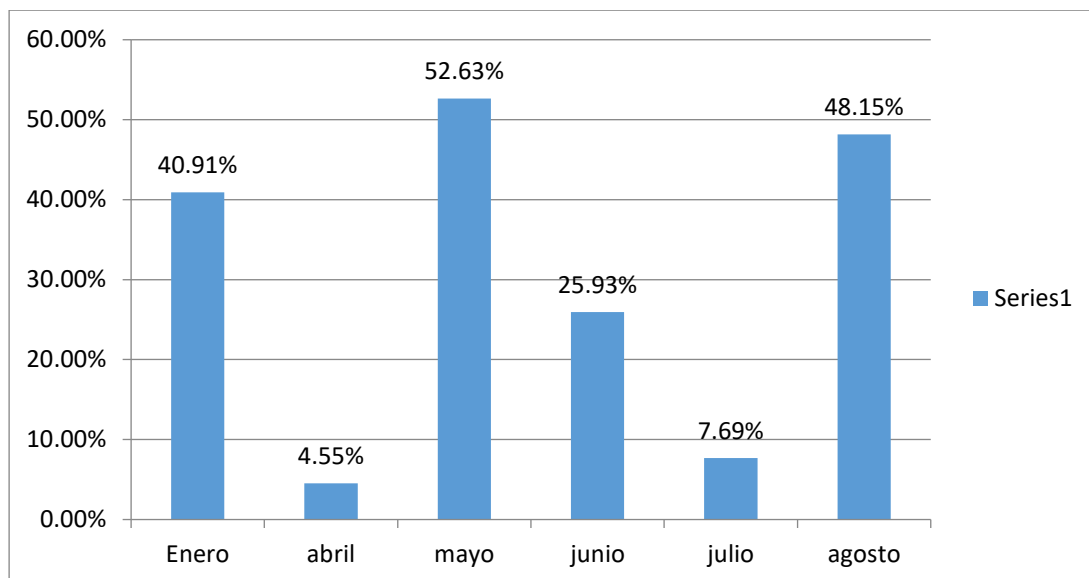
	Enero	abril	mayo	junio	julio	agosto
100%<	7	0	7	2	1	2
100%	2	1	3	5	1	11
100%>	13	21	9	20	24	14
	22	22	19	27	26	27
	40.91%	4.55%	52.63%	25.93%	7.69%	48.15%



**Figura N°9: Figura de colocación por mes**

**Fuente:** Elaboración propia en base de análisis estadístico.

**Interpretación:** En la presente figura nos grafica que en el mes de abril, junio y julio, la mayoría de asesores superaron su meta mayor al 100% de 21,20 y 24 asesores respectivamente. Por consiguiente, en el mes de enero y mayo y agosto tuvieron una merma en su producción y solo llegaron 13, 9 y 11 asesores a superar su meta.



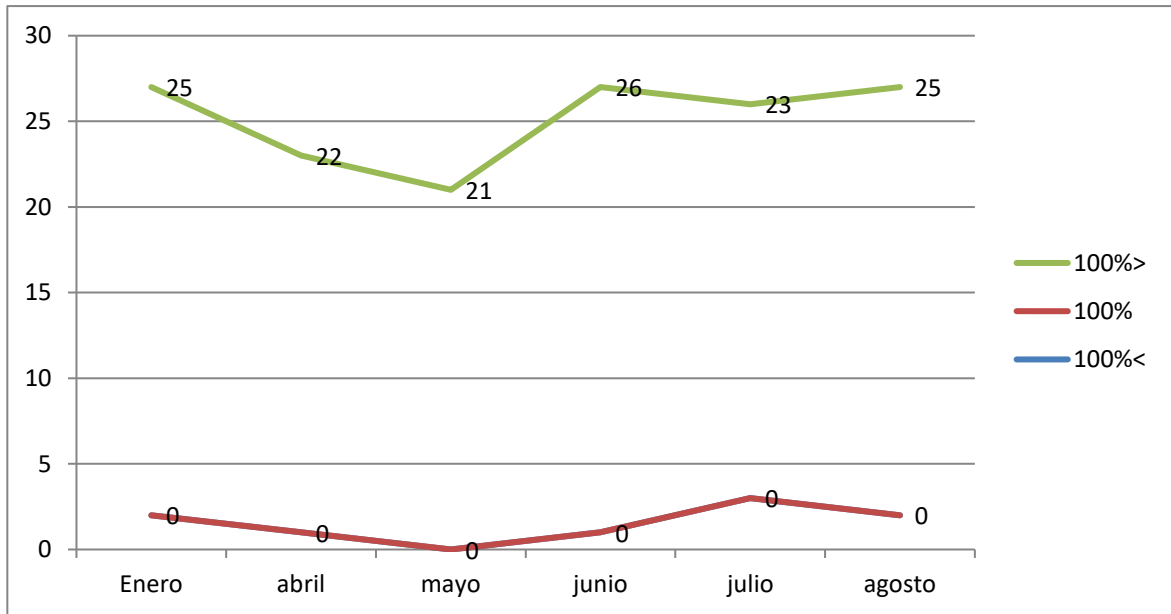
**Figura N°10: Promedio de colocación por mes**

**Fuente: Elaboración propia en base de análisis estadístico**

**Interpretación:** En la figura N°. 07 sobre el nivel de estrés de los asesores de créditos obtuvimos un 45% se encuentra con un grado de estrés alto, sin considerar que un 20% se encuentra en un nivel intermedio. A continuación, en la figura N°. 09 podemos confirmar que en varios meses del periodo de enero - agosto, la mayoría de asesores no pudieron superar su meta propuesta por el jefe de negocios. Por lo que atribuimos la relación estrés – productividad.

**Tabla N°4: Recuperaciones por mes**

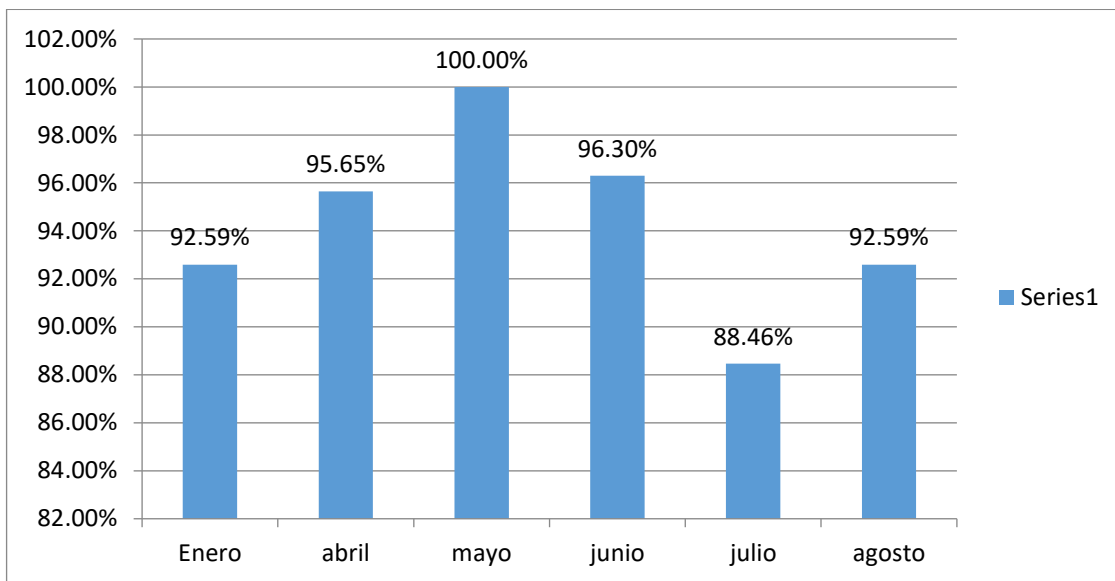
	Enero	Abril	Mayo	Junio	julio	agosto
100%<	2	1	0	1	3	2
100%	0	0	0	0	0	0
100%>	25	22	21	26	23	25
	27	23	21	27	26	27
	7.41%	4.35%	0.00%	3.70%	11.54%	7.41%



**Figura N°11: Figura de recuperaciones por mes**

**Fuente:** Elaboración propia en base de análisis estadístico.

**Interpretación:** En la presente figura se presenta que en su totalidad de asesores pudieron superar a su meta en todo el semestre que, contrasta con la colocación de créditos.



**Figura 12: Figura de recuperaciones por mes**

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** En la presente figura corroboramos lo dicho anteriormente en la figura N<sup>o</sup> 10 que, en su totalidad de asesores llegaron a su meta y superaron en cuanto a recuperación de créditos se refiere.

## V. Propuesta

### 5.4. Programa.

#### 5.4.1. Título:

“Programa de entrenamiento funcional basado en técnicas de relajación deportiva para lograr el control y reducción del nivel de estrés y fomentar el desempeño de productividad del área de créditos de Mi Banco.

#### 5.4.2. Introducción:

A nivel mundial por muchos años el deporte, se ha convertido, en uno de las actividades favoritas por las personas en el mundo; puesto que ayuda mucho a disminuir el estrés, la tensión y carga laboral; pues lleva al cuerpo a una relajación plena y a una mejor salud de sí misma. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), al menos un 60% de la población mundial y un 80% de la población adolescente no realiza actividad física; esto se debe mayormente a la poca involucración de las personas por la realización de ejercicios físicos en sus tiempos de ocio y al comportamiento de sedentarismo durante las actividades laborales y domésticas. A la vez menciona que las personas optan por tener preferencia del transporte público pasivo (automóviles, motocicletas, buses, etc.), esto ha permitido tener una disminución de la actividad física en el mundo.

En Perú la tendencia del Entrenamiento funcional en las actividades cotidianas de los peruanos, se está incrementando pese a que tiene algunos años implementados éste tipo de entrenamiento, lo que se está volviendo un mercado por descubrir en los diferentes departamentos del país.

En Chiclayo existe diferentes centros de entrenamiento funcional que durante los meses ha ido en incremento por su gran acogida que ha tenido en estos meses. Ahora son más las personas que realizadas actividades de la vida cotidiana y pueden realizar sus labores de manera productiva.

### 5.4.3. Objetivos:

#### 5.4.3.1. *Objetivo General:*

Desarrollar un programa de entrenamiento funcional con la finalidad de contribuir al mejor desempeño de productividad de los trabajadores del área de créditos Mi Banco, que se encuentran en riesgo de estrés laboral que impactan en su desempeño organizacional.

#### 5.4.3.2. *Objetivos Específicos:*

- ✓ Realizar una charla informativa sobre la importancia de la actividad física en el hombre y su impacto para la salud.
- ✓ Realizar los mecanismos pertinentes de calentamiento, antes de realizar un ejercicio adecuado.
- ✓ Realizar la utilización de conos para la ejecución de un ejercicio indicado
- ✓ Realizar y promover de forma adecuada el ejercicio de caminar, trotar y correr en forma circular en un ambiente indicado.
- ✓ Realizar el ejercicio de burpee (lo cual implica trabajar toda las partes indicadas del cuerpo).
- ✓ Enseñar de forma adecuada un ejercicio de potencia, resistencia y fuerza con la utilización de una llanta.
- ✓ Fomentar y enseñar la importancia de la sentadillas para el fortalecimiento de las piernas.
- ✓ Realizar el ejercicio de abdominales y su importancia para reducir el transito abdominal.
- ✓ Unificación de todos las actividades (ejercicios) realizadas.
- ✓ Evaluación de lo que han aprendido en cada una de las actividades mostradas.

#### 5.4.4. Fundamentación:

El presente programa surge como una alternativa de solución al problema relacionado con el estrés laboral, que frecuentemente aparece en las organizaciones; y por ende dificultad el desempeño de los trabajadores y mucho más en su productividad. Así mismo se busca que los trabajadores del área de créditos de Mi Banco mejoren su desempeño dentro de la empresa; ya que en algunos casos el estrés dificultad sus estados de personalidad.

Se pretende enseñarles mecanismos para que busquen alternativas de relajación para contrarrestar la aparición del estrés. Para ello deberá aprender con la ayuda de este programa y de un especialista del área deportiva a poder realizar actividades deportivas la cual utilicen como medios para su mejora.

Para contribuir al logro de este aprendizaje se ha optado por utilizar diferentes productos deportivos y ciertos ejercicios básicos; que parten como un estímulo de ayuda de las cuales puedan controlar y reducir el estrés que cotidianamente aparece en sus vidas cotidianas.

Finalmente el presente programa busca lograr que el deporte o la actividad física sea un factor importante en la vida del ser humano y a la vez sea un actor principal en la salud, mental, física y social de la sociedad.

#### 5.4.5. Metodología:

Las metodologías que harán posible el logro de este aprendizaje físico - deportivo, se describen de forma detallada en cada sesión de aprendizaje, incluyendo los mecanismos, las formas y los medios en que se realizara el programa. Siempre enfatizando la participación activa y oportuna de cada colaborador del área de la empresa.

#### 5.4.6. Medios y Materiales:

Los medios y materiales a utilizar serán descritos en cada sesión, los mismos que poseen varios itinerarios de aprendizaje (como utilizarlos), permitiendo un auto aprendizaje para cada persona. Pero más que ciertos materiales específicos utilizados, se les enseñara a cada individuo a utilizar cualquier material que tenga a su alcance, así como también la utilización de su cuerpo como medio fundamental para la realización de cada ejercicio específico.

#### 5.4.7. Alcance o impacto del Programa

El Programa tiene un alcance o duración de un mes, pues comprende un número de 10 sesiones a desarrollar, para lograr luego el anhelado aprendizaje significativo de dichos contenidos, además es necesario verificar que cada persona comprenda y a su vez llevar una evaluación total del aprendizaje aprendido durante el tiempo estimado. Finalmente el programa tendrá un impacto positivo pues pretende superar muchas dificultades que pasan en el ámbito laboral, principalmente con la aparición del estrés y que en muchas ocasiones las personas no tienen mecanismos de superar ese problema.

#### 5.4.8. Beneficiarios alcanzados y por alcanzar

Los primeros beneficiarios alcanzados serán los trabajadores del área de créditos Mi Banco. Ahora bien, también se pretende alcanzar que este programa se difunda por toda la organización y la vez en otras organizaciones de los diferentes sectores del ámbito económico, para así, buscar el bienestar general de la sociedad.

#### 5.4.9. Línea estratégica del Programa:

El siguiente cuadro ilustra las diferentes fases que cada participante pasara durante el programa, y a su vez se hará una evaluación general de lo que dejó el programa para cada participante.

FASE	PRODUCTO	MATERIALES	COSTO	TIEMPO
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 01: “Realizar una charla informativa sobre la importancia de la actividad física en el hombre y su impacto para la salud”.	Mostrar artículos, videos, casos u otros aspectos relacionados sobre deporte u actividad física.	- Periódicos - Revistas - Cd - Fotocopia - Manuales deportivos	- S/. 20.00	1 h ½ aproximadamente
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 02: “Aprendiendo a calentar / estirar todo nuestro cuerpo. ”	Aquí se enfoca en poder enseñar diferentes mecanismos de calentamientos para evitar ciertas lesiones que ocurren al hacer cualquier tipo de ejercicio.			1 h ½
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03: “ejercicio a través de conos”	. Se realizara ejercicios de potencia / resistencia (correr, saltar, girar), por intermedio de conos que permitirán ser obstáculos en esa actividad física.	- 15 conos	- S/ .25.00	2 h
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 04: “correr en forma circular”	. Se les dira a las personas participantes que corran en forma circular en el área designada, moviendo los brazos de forma horizontal.			1h ½

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 05: “ejercicio burpee”	Se realizara un ejercicio basado en el movimiento de todo el cuerpo,lo cual se trabajara tanto el tren superior como el tren inferior.			1 h ½
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 06: “ejercicio con llanta ”	Este ejercicio se utilizara una llanta común y corriente, lo cual hará que los participantes la utilicen empujándola de un lado hacia otro.	- 7 llantas	- S/. 30.00	1h ½
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 07: “sentadillas con salto y palmada”	Este ejercicio se enfoca en flexionar las rodillas, haciendo una sentada y realizando un salto con una simple palmada en el aire.			1h ½
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 08: “abdominales”	Este ejercicio se enfoca en el transito abdominal, lo cual se le enseñara al participante a realizarlo correctamente, así como tu importancia y para qué sirve.	- Colchonetas tipo yoga	- S/. 120.00	1h ½

<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09: “unificación de todas las actividades ”</p>	<p>En esta sesión se realizara la integración de todos los ejercicios, lo cual permitirá evaluar el aprendizaje que ha llegado tener los participantes por cada ejercicio enseñado. A su vez en esta etapa será más extrema pues se controlara tiempo para ver el nivel que han ido ganando cada participante</p>			<p>2 h</p>
<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09: “evaluaciones ”</p>	<p>En esta última sesión, se conocerá la perspectiva que ha conocido cada participante por cada sesion y que ah logrando aprender de eso. Además se les dara información sobre nutrición y su importancia también para la salud y el bienestar.</p>			<p>1 h ½</p>

## VI. Discusiones

De acuerdo al objetivo número uno identificar el grado de estrés de cada asesor de créditos, los autores Elmer Salirrosas y Claudia Rodríguez (2011) menciona que desde el momento que los empleados experimentan estrés, a su vez, experimentan menos satisfacción laboral y menos bienestar psicológico. En tanto que entre los que no sufren de estrés laboral se evidencia una tendencia contraria, vale decir, menos estrés, más satisfacción y bienestar. En tal sentido se creyó conveniente hacer una encuesta, basado en 25 preguntas y se comparó en base a un cuadro de intervalos, y se demostró que la mayoría de asesores se encuentran en un nivel de estrés alto e intermedio.

De acuerdo al objetivo número dos referente a encontrar la relación existente entre estrés y productividad, los autores Hellriegel, Don & Slocum, Jhon (2004) Con niveles excesivos de estrés, los empleados se muestran muy agitados, estimulados o amenazados para realizar el mejor desempeño. En tal sentido se creyó conveniente hacer un cuadro comparativo de las personas estresados frente a su productividad, y encontramos que si hay una relación existente.

De acuerdo al objetivo número tres referente a elaborar proponer un programa de entrenamiento funcional que ayude en el grado de estrés y mejora de su productividad., los autores Heredia, R & Chulvi (2006) señalan que el entrenamiento funcional en su rama de entrenamiento deportivo está definido en base a movimientos integrados y multiplanares que asemejan las demandas puestas sobre las articulaciones durante las actividades deportivas, estas deben implicar una aceleración conjunta, estabilización y desaceleración, ejerciendo tareas que permitan la activación y eficiencia neuromuscular, el desarrollo de la fuerza y buscando una transferencia hacia la mejora en relación del movimiento del sujeto y el entorno o de rendimiento deportivo. En tal sentido se propone hacer un programa de entrenamiento funcional, donde se puede demostrar que realizando actividad física en este caso ejercicios funcionales, los asesores reducen su carga de estrés y se reflejarán en el desempeño de sus actividades.

## **VII. Conclusiones y recomendaciones**

### **7.1. Conclusiones**

Al identificar el grado de estrés de cada asesor, encontramos que el 45% se encuentra en un nivel alto de estrés, y un 20% en un nivel intermedio. Por lo consiguiente, llegamos a la conclusión que la mayoría de trabajadores está en un grado de estrés considerable.

Se llegó a la conclusión que si existe un impacto negativo del estrés frente a la productividad. De los 20 asesores encuestados, el 50% mermó su nivel de producción, esto debido a que llevan una vida sedentaria por las funciones que cumplen.

Llegamos a la conclusión de proponer un programa de entrenamiento funcional, basado en 09 sesiones que consta de 1 hora y media por sesión, por lo que ayudará a la productividad de la agencia.

### **7.2. Recomendaciones**

En otro aspecto es importante incentivar a los trabajadores estresados, a realizar cualquier actividad física para que puedan mejorar en sus actividades laborales.

Se recomienda hacer actividades recreativas, como actividades de confraternidad, que ayudan a mantener a los trabajadores a mejorar su grado de estrés, y esto repercute en una mejor productividad.

Se recomienda la total participación de todos los asesores, paciencia y buen humor a la hora de realizar las actividades físicas que duran entre 1 hora a 1 hora y media.

## VIII. Lista de referencias

- Banco central de reserva del Perú (2011). Glosario de términos económicos. Recuperado de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas. México.
- De recursos humanos (2008). Estructuras organizativas. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=GKy\\_NI9kESoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GKy_NI9kESoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Dieguez, J (2007). Entrenamiento funcional en programas de fitness. 1era edición. Inde publicaciones. España. Recuperado de: [http://www.portalfitness.com/6764\\_libro-entrenamiento-funcional-en-programas-de-fitness-volumen-1.aspx](http://www.portalfitness.com/6764_libro-entrenamiento-funcional-en-programas-de-fitness-volumen-1.aspx)
- Escobar, N (2000). La innovación tecnológica. Medisan,4(4),3-4. Recuperado de: [http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol4\\_4\\_00/san01400.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol4_4_00/san01400.pdf)
- Funcional Feel (2016, 22 de julio). Entrenamiento funcional: Qué es y qué beneficios tiene. Recuperado de: <https://functionalfeel.com/entrenamiento-funcional-beneficios/>
- Hellriegel, Don & Slocum, Jonh (2004). "Comportamiento organizacional".10ª Edición. Cengage learning editores. México.
- Heredia, E. J., Ramon, M., & Chulvi, I. (2006, julio). Entrenamiento funcional: revisión y replanteamientos. EF Deportes. Recuperado de: <https://www.efdeportes.com/efd98/efunc.htm>
- Jones, G (2008). Teoría organizacional. 5ta edición. Editorial Pearson. México.
- Louffat, E (2011). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. 2da edición. Editorial Metorcolor. México.
- Organización mundial de la salud (2017). Inactividad física: un problema de salud pública. Recuperado de: [https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_inactivity/es/](https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/es/)

- Pérez, D. M. & Rodríguez, Y. P. (2007). Organización funcional, matricial...En busca de una estructura adecuada para la organización. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352007001000010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001000010)
- Pérez, F & Sánchez, A (2012). Innovación en los medios: la ruta del cambio. Ediciones universidad de navarra, S.A. España.
- Raw Peru (2016, 27 de febrero). Juan Carlos Santana: "El gurú del entrenamiento funcional" llega al Peru. Recuperado de: <http://www.rawperu.com/juan-carlos-santana-el-guru-del-entrenamiento-funcional-llega-a-peru/>
- Real academia española (2018). Diccionario de la lengua española. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=BDeQ78f>
- Robbins,S & Judge, T (2017). Comportamiento organizacional.17ª edición. Editorial Pearson. México.
- Salinas, F & Cocca, A & Mohamed, K & Viciano, J (2010). Actividad física y sedentarismo: Repercusiones sobre la salud y calidad de vida de las personas mayores. Federación español de docentes de educación física, N°17. 126- 129. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3457/345732283028.pdf>
- Schiavello, A (21 de noviembre del 2014). Los cinco principales beneficios del entrenamiento funcional. Clarín. Recuperado de: [https://www.clarin.com/buena-vida/fitness/principales-beneficios-entrenamiento-funcional-tips-consejos-ejercicio-fitness\\_0\\_rkJlpRD9Dme.html](https://www.clarin.com/buena-vida/fitness/principales-beneficios-entrenamiento-funcional-tips-consejos-ejercicio-fitness_0_rkJlpRD9Dme.html)
- Segredo, A (2013, abril - junio). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana de salud pública. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)

## IX. Anexos

### ANEXO N<sup>RO</sup> 01



Encuesta dirigida a los asesores de créditos de Mi Banco Cercado 2017.

Datos personales :

Edad:

Cargo:

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 1) Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2) Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3) Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4) Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5) Si la condición FRECUENTEMENTE es fuentes de estrés.
- 6) Si la condición GENERALMENTE es fuentes de estrés.
- 7) Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor da la cara por mí ante los jefes							
6	Mi supervisor me respeta							
7	Soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor se preocupa de mi bienestar personal.							
14	Se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							

		1	2	3	4	5	6	7
15	Se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen mis jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando se respeta.							
25	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

## ANEXO N<sup>RO</sup> 02

FASE	PRODUCTO	MATERIALES	COSTO	TIEMPO
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 01: “Realizar una charla informativa sobre la importancia de la actividad física en el hombre y su impacto para la salud”	Mostrar artículos, videos, casos u otros aspectos relacionados sobre deporte u actividad física.	- Periódicos - Revistas - Cd - Fotocopia - Manuales deportivos	- S/. 20.00	1 h ½ aproximadamente
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 02: “Aprendiendo a calentar / estirar todo nuestro cuerpo”	Aquí se enfoca en poder enseñar diferentes mecanismos de calentamientos para evitar ciertas lesiones que ocurren al hacer cualquier tipo de ejercicio.			1 h ½
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03: “ejercicio a través de conos”	Se realizara ejercicios de potencia / resistencia (correr, saltar, girar), por intermedio de conos que permitirán ser obstáculos en esa actividad física.	- 15 conos	- S/.25.00	2 h
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 04: “correr en forma circular”	Se les dirá a las personas participantes que corran en forma circular en el área designada, moviendo los brazos de forma horizontal			1h ½

<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 05: “ejercicio burpee”</p>	<p>Se realizara un ejercicio basado en el movimiento de todo el cuerpo, lo cual se trabajara tanto el tren superior como el tren inferior.</p>			<p>1 h ½</p>
<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 06: “ejercicio con llanta”</p>	<p>Este ejercicio se utilizara una llanta común y corriente, lo cual hará que los participantes la utilicen empujándola de un lado hacia otro.</p>	<p>- 7 llantas</p>	<p>- S/. 30.00</p>	<p>1h ½</p>
<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 07: “sentadillas con salto y palmada”</p>	<p>Este ejercicio se enfoca en flexionar las rodillas, haciendo una sentada y realizando un salto con una simple palmada en el aire.</p>			<p>1h ½</p>
<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 08: “abdominales”</p>	<p>Este ejercicio se enfoca en el transito abdominal, lo cual se le enseñara al participante a realizarlo correctamente, así como tu importancia y para qué sirve.</p>	<p>- Colchonetas tipo yoga</p>	<p>- S/. 120.00</p>	<p>1h ½</p>
<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09: “unificación de todas las actividades ”</p>	<p>En esta sesión se realizara la integración de todos los ejercicios, lo cual permitirá evaluar el aprendizaje que ha llegado tener los participantes por cada ejercicio enseñado. A su vez en esta etapa será más extrema pues se controlara tiempo para ver el nivel que han ido ganando cada participante.</p>			<p>2 h</p>

<p>SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09: “evaluaciones ”</p>	<p>En esta última sesión, se conocerá la perspectiva que ha conocido cada participante por cada sesión y que ah logrando aprender de eso. Además se les dará información sobre nutrición y su importancia también para la salud y el bienestar.</p>			<p>1 h ½</p>
---	---	--	--	--------------