



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Educación
Escuela Profesional de Educación Física y Deportes

**Juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral
de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Educación Física y Deportes

Autores

Victor Manuel Santiago Romero

Claudia Estefany Rios Espinoza

Asesor

Dr. Randolph Nuñez Torreblanca

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Educación

Escuela Profesional de Educación Física y Deportes

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Claudia Estefany Rios Espinoza	76038634	02 de diciembre del 2024
Victor Manuel Santiago Romero	72462477	02 de diciembre del 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Randolph Nuñez Torreblanca	41577711	0000-0001-8611-6300
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Humberto Guillermo Villarreal Rodríguez	15606903	0000-0002-5438-7875
Dra. Norvina Marlina Marcelo Angulo	15766260	0000-0002-9998-8260
M(a). María Aranzazu Ugarte Medina	15604936	0000-0002-1306-8501

Claudia Estefany Rios Espinoza_2024_084462 Victo...

JUEGOS NACIONALES DEPORTIVOS LABORALES COMO ESTRATEGIA PARA ELIMINAR EL ESTRÉS LABORAL DE LOS T...

- Quick Submit
- Quick Submit
- Facultad de Educación

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tmoid:1326673903

Fecha de entrega
20 nov 2024, 2:55 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
21 nov 2024, 9:06 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS_RIOS_ESPINOZA_-_US.pdf

Tamaño de archivo
1.5 MB

72 Páginas
12.471 Palabras
72.265 Caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo. Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A mis padres y familiares que me formaron con valores y amor, que eso me motiva constantemente para cumplir mis objetivos

Victor Manuel Santiago Romero

Dedico este trabajo a Dios, quien me ayudó a encontrar mi camino y a descubrir mi pasión. A mi familia, por su apoyo incondicional; a mis maestros, por guiarme en este viaje; y a mi perseverancia, por no rendirme

Claudia Estefany Rios Espinoza

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis padres por su apoyo incondicional que siempre me brindan, a mis maestros que nunca dejaron de confiar en mí para alcanzar mis anhelos.

Victor Manuel Santiago Romero

A Dios, a mis padres Micaela y Víctor, a mi hermana Fabiola y su esposo Miller, y a mis sobrinos Rous y Liam, por su amor y apoyo incondicional. A mi pareja Brian, por su fortaleza y amor constante. A mis maestros, por su guía y sabiduría. Y a mí misma, por mi perseverancia, por no rendirme y luchar por mis sueños

Claudia Estefany Rios Espinoza

Índice

Dedicatoria	5
Agradecimiento.....	6
Índice de tablas	10
Índice de figuras	12
Resumen	14
Abstract	15
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Descripción de la realidad problemática	18
1.4. Justificación de la investigación.....	21
1.5 Delimitaciones del estudio	21
1.6 Viabilidad del estudio	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2. 1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	23
2.1.2. Investigaciones nacionales	25
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Definiciones conceptuales	39
2.4. Formulación de la hipótesis	41
2.4.1. Hipótesis general.....	41

2.4.2. Hipótesis específicas	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	42
3.1 Diseño metodológico	42
3.1.1. Tipo de investigación	42
3.1.2. Nivel de investigación	42
3.1.3. Diseño	42
3.1.4. Enfoque	42
3.2. Población y muestra	42
3.2.1 Población	42
3.2.2 Muestra	42
3.3. Operacionalización de Variables	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.4.1. Técnicas a emplear	44
3.4.2. Descripción de los instrumentos	44
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	44
Instrumentos	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	45
4.1. Análisis de resultados	45
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5. 1. DISCUSIÓN	65
5. 2. CONCLUSIONES	66
5. 3. RECOMENDACIONES	67

CAPÍTULO V: FUENTES DE INFORMACIÓN	68
6. 1. Fuentes Bibliográficas	68
6.2. Fuentes Electrónicas	69
ANEXOS	71
Matriz de consistencia	72
ENCUESTA.....	73

Índice de tablas

Tabla 1Usted participa representando a su institución por placer al deporte	45
Tabla 2Usted participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros.....	46
Tabla 3Usted participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros.....	47
Tabla 4Considera que para jugar necesita tener una orientación sexual específica	48
Tabla 5Considera que para jugar necesita tener una ideología política específica	49
Tabla 6Considera que para jugar necesita tener una creencia religiosa específica	50
Tabla 7Considera que para jugar necesita tener un estatus social específica.....	51
Tabla 8Cuándo participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral.....	52
Tabla 9Cuándo participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas	53
Tabla 10Cuándo participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral.....	54
Tabla 11Cree que dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión.....	55
Tabla 12Cree que dentro de su institución tiene poca participación decisiva.....	56
Tabla 13Cree que dentro de su institución tiene inseguridad laboral.....	57
Tabla 14Cree que dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado .	58
Tabla 15Considera que llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades.	59
Tabla 16Considera que llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales.....	60
Tabla 17Considera que llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido	61
Tabla 18Considera usted que es una persona hostil en su trabajo.....	62

Tabla 19 Cree usted que está muy comprometido con su institución por lo tiene límite de sus horas 63

Tabla 20 Cree usted que tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución 64

Índice de figuras

Figura 1Usted participa representando a su institución por placer al deporte.....	45
Figura 2Usted participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros.....	46
Figura 3Usted participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros.....	47
Figura 4Considera que para jugar necesita tener una orientación sexual específica.....	48
Figura 5Considera que para jugar necesita tener una ideología política específica	49
Figura 6Considera que para jugar necesita tener una creencia religiosa específica	50
Figura 7Considera que para jugar necesita tener un estatus social especifica.....	51
Figura 8Cuándo participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral.....	52
Figura 9Cuándo participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas	53
Figura 10Cuándo participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral.....	54
Figura 11Cree que dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión.....	55
Figura 12Cree que dentro de su institución tiene poca participación decisiva.....	56
Figura 13Cree que dentro de su institución tiene inseguridad laboral	57
Figura 14Cree que dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado	58
Figura 15Considera que llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades	59
Figura 16Considera que llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales	60
Figura 17Considera que llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido	61
Figura 18Considera usted que es una persona hostil en su trabajo	62

Figura 19 Cree usted que está muy comprometido con su institución por lo tiene límite de sus horas 63

Figura 20 Cree usted que tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución 64

Resumen

No todo en la existencia es laborar, sin embargo, somos integrantes de una comunidad que requiere constantemente especialistas, practicantes, personal laboral y especialistas en general, para acatar los requerimientos de la cual tú eres parte como consumidor o usuario. Encima, como si fuera parte de un engranaje, donde todos tienen que estar trabajando de manera armónica dentro de un entorno organizacional que sea saludable y placentero. La compañía y sus trabajadores tienen que comprometerse a solucionar estos problemas con el fin de mutualizar provechos. En la región de Lima provincias se ha visto una gran carga de personas estresadas propio del trabajo, se ve personas sobre todo en instituciones privadas que salen tarde, las jornadas laborales pasan las 8 horas y como consecuencia no tienen tiempo para disfrutar con su familia generándose un conflicto más en casa, las personas sienten la sobre carga que es llegar a casa cansados y encontrar a la familia muchas veces durmiendo. **Objetivo:** Establecer la relación de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024. **Material y método:** nivel correlacional, diseño no experimental. Población: 352 trabajadores y muestra 184 trabajadores. El instrumento para medir los juegos deportivos y el estrés laboral es la encuesta. **Resultados y conclusiones:** Los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

Palabras claves: juegos, deporte, estrés.

Abstract

Not everything in existence is work, however, we are members of a community that constantly requires specialists, practitioners, work personnel and specialists in general, to meet the requirements of which you are part as a consumer or user. On top of that, as if it were part of a gear, where everyone has to be working harmoniously within an organizational environment that is healthy and pleasant. The company and its workers have to commit to solving these problems in order to mutualize benefits. In the region of Lima provinces we have seen a large load of people stressed from work, we see people, especially in private institutions, who leave late, work days last 8 hours and as a consequence they do not have time to enjoy with their family, generating one more conflict at home, people feel the overload of coming home tired and finding their family often sleeping. **Objective:** Establish the relationship between national labor sports games as a strategy to eliminate work stress among workers in the Lima Provinces Region, 2024. **Material and method:** correlational level, non-experimental design. Population: 352 workers and sample 184 workers. The instrument to measure sports games and work stress is the survey. **Results and conclusions:** National work sports games have a significant relationship as a strategy to eliminate work stress among workers in the Lima Provinces Region, 2024.

Keywords: games, sport, stress.

INTRODUCCIÓN

La magnitud de vida, el consumismo que se orienta hacia adentro o hacia afuera, los problemas que tenemos que solucionar para conseguir nuestras necesidades primarias de subsistencia, tienen una influencia notable y negativa sobre una cosa que a veces no se le da el valor real y que es esencial para el desarrollo de la humanidad: la calidad de vida. Todos los seres humanos de manera responsable deberías tener como meta o norte específico, un aspecto: el de disfrutar la vida y aumentar su calidad, sin embargo, esto no es posible como un simple anhelo, se produce o se requiere de una conducta responsable. El cansancio por el trabajo es uno de los motivos no visibles que causan pérdidas de empleo, falta de producción, enfermedades graves, y en ciertas ocasiones pueden conducir a la muerte del trabajador. No todo en la existencia es laborar, sin embargo, somos integrantes de una comunidad que requiere constantemente especialistas, practicantes, personal laboral y especialistas en general, para acatar los requerimientos de la cual tú eres parte como consumidor o usuario.

Capítulo I: introducción, justificación de la investigación, alcances del estudio y objetivo general y específicos.

Capítulo II: Marco teórico están las teorías y conceptos de los juegos nacionales laborales y el estrés laboral, que sustentan la investigación, variables, características, teorías para realizar la investigación de manera científica.

Capítulo III: Metodología, se encuentra el tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación, la población y muestra utilizada en la investigación, además de las técnicas e instrumentos empleados en la adquisición de datos de los juegos nacionales laborales y el estrés laboral.

Capítulo IV: resultados, se presenta tablas, figuras con la interpretación y toma de decisiones.

Capítulo V: discusión, donde se discute los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo VI: conclusiones y recomendaciones, se da a conocer todas las conclusiones a las que se llegó y se realiza algunas recomendaciones acerca de los juegos nacionales laborales y el estrés laboral.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La noción de que la globalización es el modelo dominante, termina de manera permanente con la educación, la cual no puede ser desconectada del nacimiento de la economía post industrial, en la cual la capacidad de producción de todas sus formas de manifestación depende finalmente de la ciencia, la tecnología, el conocimiento y la administración. De esta manera es posible observar la manera en la que los adelantos en tecnología han alterado los hábitos de vida: modifican la manera de laborar, hacer negocios, pensar, relacionarse, hacer deportes, entrenar y recrearse. Hoy en día la formación debe utilizar las herramientas informáticas, de tele meditación, de email, de videos, de realidad virtual, entre otras. En este contexto, la formación a distancia, a través de un conjunto de herramientas didácticas y tecnológicas, posibilita la transmisión de la información y la profesionalidad de la enseñanza en el ámbito de la educación física y el deporte.

Bajo la misma lógica, se hace referencia a la subordinación de la política al mercado, esto genera como consecuencia la supresión del sustento del estado hacia la actividad deportiva. Esta circunstancia se intensificó debido a la crisis financiera del planeta, ocasionada en Estados Unidos a manos de América en el año 2008, esto causó que los sustentos económicos para la actividad deportiva por parte de las gobernaciones se vean disminuido.

La magnitud de vida, el consumismo que se orienta hacia adentro o hacia afuera, los problemas que tenemos que solucionar para conseguir nuestras necesidades primarias de subsistencia, tienen una influencia notable y negativa sobre una cosa que a veces no se le da el valor real y que es esencial para el desarrollo de la humanidad: la calidad de vida.

Todos los seres humanos de manera responsable deberías tener como meta o norte específico, un aspecto: el de disfrutar la vida y aumentar su calidad, sin embargo, esto no es posible como un simple anhelo, se produce o se requiere de una conducta responsable. producto del empeño de los que nos sentimos inmersos en esta relación.

El cansancio por el trabajo es uno de los motivos no visibles que causan pérdidas de empleo, falta de producción, enfermedades graves, y en ciertas ocasiones pueden conducir a la muerte del trabajador. No todo en la existencia es laborar, sin embargo, somos integrantes de una comunidad que requiere constantemente especialistas, practicantes, personal laboral y especialistas en general, para acatar los requerimientos de la cual tú eres parte como consumidor o usuario. Encima, como si fuera parte de un engranaje, donde todos tienen que estar trabajando de manera armónica dentro de un entorno organizacional que sea saludable y placentero. La compañía y sus trabajadores tienen que comprometerse a solucionar estos problemas con el fin de mutualizar provechos.

En la región de Lima provincias se ha visto una gran carga de personas estresadas propio del trabajo, se ve personas sobre todo en instituciones privadas que salen tarde, las jornadas laborales pasan las 8 horas y como consecuencia no tienen tiempo para disfrutar con su familia generándose un conflicto más en casa, las personas sienten la sobre carga que es llegar a casa cansados y encontrar a la familia muchas veces durmiendo, el IPD plantea los juegos laborales como factor para combatir el estrés, se presenta la investigación para ver la relación y como afecta los juegos al estrés y como ayudará esto a las personas de las distintas instituciones que participan.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la dimensión diversión de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?

¿Cuál es la relación de la dimensión integradora de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?

¿Cuál es la relación de la dimensión competitiva de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación de la dimensión diversión de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

Establecer la relación de la dimensión integradora de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

Establecer la relación de la dimensión competitiva de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica socialmente porque ayuda a mejorar la salud de los trabajadores de las distintas instituciones de la región lima y esto a través del deporte que es de suma importancia, se justifica además porque esto conlleva a tomar consciencia de cuán importante es hacer deporte en la vida diaria y no solo cuando se les obliga.

1.5 Delimitaciones del estudio

En cuanto a los alcances son los siguientes:

Alcance espacial: Región Lima provincias.

Alcance temporal: Año 2024.

Alcance temático: Juegos nacionales deportivos y estrés laboral.

Alcance institucional: trabajadores de la Región Lima provincias.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación es considerada viable porque cuenta con todos los requisitos que exige la universidad y además porque es financiado por los investigadores evitando así retrasos y obstáculos en la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. 1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Bravo (2022) en su tesis titulada *“Relación entre el estrés laboral y la actividad física en docentes de educación general básica elemental y media del colegio particular ‘Terranova’ en Quito-Ecuador”*, su objetivo es vincular el cansancio laboral y la actividad física que realizan los docentes de educación general básica inicial y media del colegio particular Terranova, de Quito-Ecuador, concluye que: El más importante motivo de ansiedad en el ámbito del trabajo para los profesores de educación general básica inicial y media del colegio particular Terranova de Quito-Ecuador, es el desgaste emocional (CE), debido a que está dividido en el staff. En efecto, el cuarenta y cinco por ciento de los profesores con clases bajo techo y el treinta y siete por ciento con clases alto. De modo que, los docentes suelen tener una fatiga anímica: baja o alta, esto reduce significativamente la posibilidad de que haya docentes con CI medio. Esto evidencia que el peso de la mente y la asimilación de labores no está siendo uniforme dentro de la institución. La personalización es propensa a ser baja y la ejecución de uno mismo es alta, de modo que, no se pueden tomar como factores esenciales para la ansiedad en el trabajo (p. 68).

Chiquimarca (2022) en su tesis titulada *“Recreación física y su relación con el estrés académico en alumnos de sexto semestre de la Facultad de Cultura Física en la Universidad Central del Ecuador”*, su objetivo es averiguar la vínculo entre la ejercitación física y el cansancio académico en los estudiantes

del 6to. semestre de la Carrera de Fútbol de la U. Central del Ecuador, concluye que: El objetivo de este estudio fue determinar la vínculo entre la actividad física recreacional y el estresse en estudiantes de universidades, a partir del análisis hecho, se puede develar que existe una relación positiva de poca magnitud entre las dos variables, esto implica que, en el momento en que se hace actividad física recreacional, se disminuyen los problemas asociados al estresse en estudiantes de universidades (p. 72).

Onofre & Olano (2021) en su tesis titulada *“Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas”*, su objetivo es determinar la influencia de la ansiedad en la capacidad del personal de la Administración de Talento Humano del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas, concluye que: A pesar de que los resultados de la investigación no son significativos para asociar directamente el estrés en el trabajo y el desempeño, se puede observar en el grupo de estudio que a menor estrés hay mayor desempeño, esto implica que la importancia no es la circunstancia en sí, sino la forma en que se afronta y se percibe esa circunstancia en particular (p. 79).

Gonzales (2020) en su tesis titulada *“La influencia de la actividad física en el ámbito laboral: su relación con el rendimiento y la salud de los trabajadores”*, su objetivo es aprender la manera en la que la actividad física influencia el desempeño, la comodidad en el trabajo y la salud de los empleados, concluye que: Por lo tanto, promover la actividad física en la empresa traerá beneficios a la empresa, concretamente mayor productividad y rendimiento de los empleados, estarán en un mejor estado de salud física y mental; Por tanto, las actividades deportivas pueden ser una inversión segura

para cualquier empresa siempre y cuando la empresa se adapte al tipo de programas que tiene a su alcance. El sistema de bienestar social incluso se beneficiará al reducir el gasto en prestaciones por discapacidad. Por eso debería haber más presupuesto disponible para la promoción del deporte, ventajas fiscales para las empresas que opten por realizar actividades deportivas y beneficios fiscales para los usuarios, ya que con ello se ahorrarán costes sanitarios (p. 49).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Pérez (2023) en su tesis titulada *“Relación de la actividad física con el estrés depresión y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Alto Selva Alegre Arequipa”*, su objetivo es estableciendo la relación entre actividad física y estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de la salud del Centro de Salud Alto Selva Alegre de Arequipa, 2021, concluye que: Entre las variables de actividad física, el Centro de Salud Alto Selva Alegre presentó la mayor proporción de actividad física moderada (63,3%) y menor proporción de actividad física ligera (5,0%) entre el total de trabajadores de salud. Asimismo, para la subescala de depresión (DASS 21), el 85,0% de todo el personal del Centro de Salud Alto Selva Alegre presentó síntomas depresivos leves y sólo el 1,7% presentó síntomas depresivos graves (p. 71).

Gutiérrez y Vargas (2022) en su tesis titulada *“Las actividades deportivas como estrategia de prevención para afrontar el estrés en estudiantes del entro de educación básica alternativa”*, su objetivo es la determinación de la relación entre actividad física y prevención del estrés en estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa de San Antonio de Padua (Sucred de

Ayacucho), 2020, concluye que: No existe una correlación clara ($p=0,086$) entre las prácticas de deportes y la reducción de la ansiedad en los menores del colegio secundario alternativa San Antonio de Padua Sucre de Andahuaylas, 2020. El parámetro de medición Rho de Spearman es de 0,170, esto quiere decir que si se encuentra una correlación muy escasa entre la actividad deportiva y la mitigación del estrés, entonces la primera será de 0,17 (p. 65).

Marín y La Cruz (2022) en su tesis titulada *“Deporte y control de estrés en estudiantes de 1º ciclo de educación física y deportes de la UNJFSC”*, su objetivo es averiguar la vínculo entre la actividad deportiva y la administración de la ansiedad en alumnos de primer grado de E.F, en donde se publicó el estudio, 2021-I, concluye que: El 88% de los estudiantes de primer grado de educación física y deportes declaran que, si quisieran realizar deportes con sus colegas, demostrando la importancia que tiene para relacionarse y divertirse en grupo, les gustaría llevar a cabo esa actividad (p. 52).

Tello (2020) en su tesis titulada *“Estrés laboral y estilos de afrontamiento en agentes de seguridad de una empresa privada de Lima Metropolitana”*, su objetivo es entender la manera en la que se manifiesta la ansiedad por el trabajo y las maneras de lidiar con ella en integrantes de una compañía de seguridad de una ciudad de Lima, concluye que: De acuerdo al estudio hecho se puede llegar a la conclusión de que a causa del estresse del trabajo se muestran respuestas emocionales de insatisfacción e intranquilidad debido a la vuelta de los rondos y comportamientos desaprobar la institución. Además, algunos empleados mostraron sentimientos positivos, como es el caso de la

comodidad que tenían con el horario de trabajo, las relaciones que tenían con sus compañeros de trabajo o los guardias que laboraban en un horario específico de ocho horas (p. 22).

Gamarra (2019) en su tesis titulada “*El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta*”, su objetivo es averiguar la vínculo que se encuentra entre el estrés laboral y el desempeño del maestra de nivel inicial del municipio de Mollepata– Anta, concluye que: Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se demuestra que existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones de educación primaria del distrito de Mollepata, como lo demuestra el valor experimental de chi cuadrado = 17.897. es mayor que el valor crítico de chi o cuadrado teórico = 3.84; el valor p es = 0.000, que es menor que el valor de $\alpha = 0.05$ (nivel de significancia por otro lado, el nivel de asociación encontrado es bueno pero); Lo contrario, es decir, cuanto mayor es el nivel de estrés laboral, menor es el desempeño docente. Cuanto menor es el nivel (p. 95).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Juegos Nacionales deportivos

Los XXII Juegos Nacionales del Trabajo y el Deporte son organizados por el Instituto Peruano del Deporte (IPD) a través de la Dirección Nacional de Recreación y Promoción Deportiva (DNRPD) en coordinación con el Comité Regional de Deportes de la Provincia de Lima. El evento reafirmó el compromiso institucional para alcanzar los objetivos de política del IPD, que incluyen incrementar la práctica de deportes, educación física y actividades

recreativas entre la población peruana, fortalecer el rol del IPD en el Sistema Deportivo Nacional (SISDEN), y desarrollar Entidades modernas a través de la implementación de procesos y gestión de resultados.

La competencia se rige por uno de los objetivos tácticos de la institución, cuyo objetivo es ampliar la popularidad de la actividad física, deportiva y recreativa entre los habitantes. De esta forma el Instituto de Salud Pública busca educar a los empleados de instituciones públicas y privadas con el fin de realizar actividad física con el fin de mejorar su salud mental y física (Instituto Peruano de Deporte, 2024).

Las luchas están planificadas para desarrollarse en varias fases, empezando por la lucha distrital que se dará hasta el mes de agosto. La etapa provincial prosigue entre los meses de septiembre y octubre, y culminará con la etapa nacional, que se dará en la ciudad de Huacho. Este torneo congregará actividades de todo tipo, tanto individuales como de grupo, y entre las más destacadas se encuentran el basquetbol y el voleibol en las categorías libres femeninas, además del fútbol y el fútbol 6 en las categorías libres y master para personas de sexo femenino. Las acciones están orientadas a todos los sectores de trabajo deseando participar, de esta manera se promoverá la mezcla y el agrado a través del deporte.

Objetivos:

Instituto peruano de deporte (2024) indica que los objetivos son:

- Practicar el deporte de manera masiva de manera descentralizada dentro del ámbito nacional, entre los empleados de la administración pública y privada.

- Facilitar la equidad de género a través de la ejercitación física y la actividad deportiva.
- Ayudar a perfeccionar las características físicas, psicológicas y mentales, además de promover el juego limpio y la formación de costumbres éticas en el ámbito laboral.
- Promover la colaboración entre empresas y organizaciones del trabajo con el fin de promover la cultura física, el deporte y la recreación.
- Utilizar el deporte como modo de superación y autodescubrimiento personal, combatiendo, previniendo y compensando las afecciones de salud no transmisibles originadas por la inactividad y el estrés.

Disciplinas deportivas:

Dentro de las principales disciplinas deportivas están las siguientes:

- **Basquetbol:** El basquetbol se trata de uno de los deportes más jugados en la actualidad por sociedades de personas de sexo femenino y masculino, tanto en los ambientes oficial como amateur. La liga de mayor fama de basquetbol es la NBA, una liga de propietarios privada que tiene como integrantes a Los Ángeles Lakers y a los Chicago Bulls. También, hay otras formas de jugar al deporte, como el básquet en carrera de ruedas y el básquet 3x3. La pista de basquetbol es un plano, interior o exterior, y posee un aro en cada lado que se encuentra suspendido a casi 3 metros de altura. La cantidad de puntos que suma un equipo cada vez que hace una canasta se denomina como puntuación. Las canastas tienen diferentes puntuaciones en base al espacio de la cancha desde donde se tira.

- **Fútbol:** El fútbol se define ante todo como un juego en el que participan dos oponentes y un árbitro que puede administrar justicia de manera imparcial. Cada oponente está compuesto por 11 jugadores por equipo en el campo de juego, con la opción de incluir suplentes durante el partido de fútbol. El objetivo es hacer rodar una pelota esférica para sumar puntos, que son válidos cuando cruza la línea límite de la portería contraria. Cada punto anotado se denomina gol, por lo que el equipo que marque más goles en 90 minutos (el tiempo neto de un partido) será el ganador. Cada equipo debe incluir en su alineación un portero o guardameta que es el único jugador que puede tocar el balón con las manos y es el encargado de evitar que el balón atraviese su propia portería, un grupo de defensores, y finalmente un grupo de mediocampistas; grupo de delanteros. La táctica de cada equipo puede variar dependiendo de las preferencias del director técnico a cargo del equipo de fútbol.

- **Voleibol:** El voleibol, que se llama así porque se practica en el espacio, es un deporte que requiere de la participación de dos grupos de seis personas cada uno y que se enfrenta en una cuadrícula dividida por una red o malla en donde es necesario pasar una pelota para que toque el piso del terreno contrario y genere una inscripción. En consecuencia, la meta del voleibol es conseguir puntos a través de los pases de la pelota hacia el campo de juego del equipo contrario, intentando impedirlo el equipo contrario a través de acciones defensivas como empujones, asaltos o bloqueos. Es importante mencionar que el balón es posible que se impulse con la parte corporal

que se elija, a través de pegadas higiénicas. A pesar de ello, normalmente se emplean las manos y los antebrazos. La piña durante la actividad lúdica no es posible que la sujeten o que la retienen.

Dimensiones:

Roncero (2015) indica que las dimensiones del deporte son:

- 1. Dimensión de Diversión y Ocio:** Se refiere al término deporte utilizado como algo divertido que llena de alegría a las personas, les hace pasar un rato agradable y fomenta y construye relaciones sociales con otros individuos de la sociedad, como ha sido el caso de los humanos desde entonces. tiempos antiguos. Según filósofos como Sócrates y Platón en la Grecia clásica, el hombre se ha vuelto gregario o necesita de otros para desarrollarse.
- 2. Dimensión Integrada:** En este apartado se intenta explicar que el deporte es apto para todos y todo el mundo puede practicarlo independientemente de estos factores: orientación sexual (gay, lesbiana, transgénero, etc.), género, ideologías políticas y filosóficas, creencias espirituales y religión, nacionalidad, raza, estatus social, etc. Por lo tanto, trate de aceptar a todos sin discriminación.
- 3. Dimensión Competitiva:** Se refiere a las situaciones de juego o acciones deportivas que se deben realizar para competir con otros equipos por un objetivo final (tradicionalmente conocido como ganar) bajo las reglas establecidas por la entidad deportiva institucionalizada. Se pueden dividir en tres niveles: amateur, semi profesional y profesional de élite.

2.2.2 Estrés laboral

Organización Internacional de Trabajo (2018) define que el estrés laboral, o estrés en el trabajo, es uno de los más importantes resultados de la existencia en ambientes con riesgos psicológicos. Hoy en día se le da como una cuestión comunitaria y no personal, que puede afectar a la totalidad de los trabajadores, de todas las clases y oficios. A su vez, la ansiedad ante el trabajo tiene consecuencias sobre la salud, no sólo en lo físico, sino también en lo mental, y además afecta la manera en que se trabaja y, por tanto, las ausencias, los rendimientos y la productividad.

Méndez (2018) define que el estrés laboral es el que genera la mucha presión que existe en el ámbito laboral. Generalmente es producto del descompensación entre la demanda del trabajo (encima de uno mismo) y las posibilidades o recursos utilizados para hacerla adecuadamente. Recurrentemente, sin embargo, es generado por una mezcla de factores que no son del trabajador. Los signos pueden ir a partir de un leve humor flojo hasta fuertes depresiones, y casi todos suelen estar acompañadas de un cierto exasperación y flaqueza corporal.

Oliveras (2024) indica que el estrés es la percepción de ansiedad, presión y angustia debido a una circunstancia en el contexto. Hay una sensación de inquietud debido a las consecuencias de no poder acatar una meta o petición, y esto puede suceder en diferentes áreas, por ejemplo, en el ámbito laboral. El estrés laboral se genera en el ámbito del trabajo, normalmente en la circunstancia de que se labora bajo presión o en un entorno laboral tenso.

El síndrome de estrés laboral es una patología de reciente aparición, sin embargo, se trata de una costumbre cada vez más extendida entre los empleados. Se denomina como el conjunto de respuestas psicológicas, fisionómicas y emocionales que se obtienen en presencia de ciertas características dañinas del contexto, la organización o el trabajo en cuestión. En efecto, se trata de la respuesta corporal y mental a una amenaza o transformación que tiene lugar en el lugar o entorno en donde laboramos y que pertenece a nuestro oficio, además es el espacio en donde desarrollamos nuestro trayecto profesional (Maset, 2015).

Nastri (2021) define que el estrés se deriva a ser una respuesta esporádica a una amenaza potencial, la cual le da la oportunidad de confrontarse o escapar de la circunstancia que la provoca. Es por esto que en el ámbito del trabajo es tan intrincado, debido a que ninguna de las dos posibilidades se puede encontrar. La persona no es capaz de cambiar la circunstancia de manera ágil, además tampoco es capaz de faltar al trabajo. Esencialmente, debido a que la respuesta de alerta se genera en repetidas ocasiones, causan las consecuencias anteriormente mencionadas.

Síntomas del estrés laboral:

Maset (2015) considera que el estrés es considerado un problema con el pasar del tiempo pues genera emociones negativas que terminan perjudicando a las personas y además alteran su conducta y los síntomas son los siguientes:

- Emocionalmente: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, mal humor, soledad y ansiedad.

- En la acción: impericia a la hora de tomar decisiones, de concentrarse, de olvidar cosas, de ser hiper sensitivo a las evaluaciones, de tener dificultades mentales.
- En la conducta: predisposición a daños, hábito de usar drogas, excitabilidad, conducta impulsiva, alteraciones en la conversación, hambre, sed o fumo, falta de apetito, flojo y temblor.
- En la organización: ausentismo, relaciones contractuales deficientes, altas tasas de transformación de empleo, mal ambiente en la institución, oposición con el trabajo, falta de agrado con el desempeño de la labor y baja productividad.

Causas del estrés laboral:

Vorvick (2021) indica que las causas de estrés en cada persona es distinta pero se tiene conocimiento de algunas que son comunes como las siguientes:

- El volumen de trabajo. Esto es posible que se componga de laborar muchas horas, no tener recesos y manejar una colación de labores muy incrementado.
- Las labores dentro del hogar. Puede generar ansiedad si no cuenta con un papel específico dentro del empleo, si tiene muchas labores o si tiene que atender a más de 1 persona.
- Condiciones del trabajo. Un empleo que es físicamente extenuante o riesgoso puede ser estresante. También es posible que sea el hecho de desarrollar una actividad que lo involucra en ruidos fuertes, intranquilidad o químicos dañinos.

- Gerencia. Puede generar stress cuando la gerencia no deja que los empleados participaran en la toma de decisiones, cuando no tiene una organización o cuando sus políticas no los ayudan a armonizar la vida laboral con la familiar.
- Problemas con distintas personas. Los conflictos con su supervisor o colegas de trabajo son causas comunes de ansiedad.
- Preocupación por su destino. Podría tener estrés en caso de que estuviera preocupado por posibles despidos o no avanzara en su oficio.

Estrategias para reducir el estrés:

Güell (2016) indica que para combatir el estrés en el trabajo se tienen estrategias a ser aplicadas como:

- Buenas relaciones con sus compañeros: La red social, que nos sentimos valorados por los colegas, que tenemos en cuenta, que apoyamos en las situaciones complicados, y que nos sentimos entendidos frente a las dificultades, es la más potente de las herramientas que tenemos los humanos para soportar mejor aquello que nos sucede. Si, adicionalmente, tenemos la posibilidad de distribuir con los ambientes todo lo que genera percepción de descontrol, la táctica es todavía más eficaz.
- Organice y organícese: Si usted cree que no llega a todo sin embargo no está organizado, antes de pedir asistencia es necesario que se organice. Si cuenta con un grupo de individuos, para laborar adecuadamente, los instrumentos que utilizan para laborar deben estar en buenas condiciones, el espacio debe estar limpiado, los objetos

deben estar en su sitio. Valores como la seriedad, la precisión, el orden, etc. son esenciales para desempeñar bien un empleo. No es necesario llegar al límite, pero es complicado trabajar bien si las bases fundamentales no se obedecen.

- **Delegue:** Si usted cuenta con una lista de cosas por hacer muy grande, una alternativa para tener una lista más breve es delegar, pero tenga en cuenta que lo que hará es cambiar la causa del problema, sin embargo, la causa no se detendrá. La representación correcta, no realizar las tareas que no deseamos hacer, es una ayuda para la evolución de la organización, apoya la maduración y el advenimiento de nuevos conocimientos. Recuerde que debe transferir la labor a la mano de una persona con el ánimo de realizar el empeño propuesto, sea este tiempo, capacidad y conocimientos.
- **Ponle restricciones:** En ocasiones cuando se hace una labor que se cree que no se debe hacer o cuando no expresa las cosas que le causan malestar, se queda, "ruim". La asertividad es el instrumento que nos apoya en el ámbito personal para lidiar con esta emoción fastidiosa.
- Existen estudios que recomiendan que se tome conciencia de la importancia de la respiración, sin embargo, si se hace de manera correcta, se vivirá con mayor comodidad. Es posible que no haya reparado en la manera en la que se respira, los que tienen formación en este tema saben que, si respiramos utilizando la adecuada técnica de diafragma, inhalamos más cantidad de aire y ventilamos mejor. Es verdad que, si nunca hemos hecho caso de este aspecto, no es viable intentar utilizar el diafragma para respirar en pocos días.

- Descanso progresivo de Jacobson: El año 1929, el doctor Edmon Jacobson creó la popular «relajación progresiva de Jacobson». Se trata de, en pocos minutos y un poco de preparación, conseguir una condición de calma del cuerpo y desórdenes la ansiedad que la depresión nos genera sobre nuestro cuerpo. El concepto es ejercitar con el propio cuerpo haciendo y deshaciendo grupos musculares durante unas pocas docenas de segundos, de manera que con dos pases podemos desinfligir la fuerza que tenemos.
- Ejercicio: El ejercicio facilita la liberación de endorfinas, un opiáceo que se encuentra en el interior y que ayuda a que la mente y el físico se sientan mejor, de esta manera es una forma natural para intentar estar bien. Sin embargo, si está obligado a elegir qué actividad deportiva realiza, elija algo que le agrade, y sobretodo, que sea constante, no es necesario que sea excesivamente apasionada. Hay escritores que recomiendan que en el momento en que se ejercite, pueda hablar y no tenga la necesidad de entonarse.
- Haga menos acciones: si está estresado y desarrollar la conciencia, asistir a clases de biofeedback o hacer ejercicio son elementos que todavía le causan más ansiedad, no realice en sus acciones. Revise su programa, examine sus compromisos, dialogue con sus colegas, parientes, amigos o conocidos, y no realice algunas de las acciones que le causan ansiedad. Es posible que todavía es posible que lo siga soportando, sin embargo, a fin de cuentas, es posible que tenga que hacer un pago por tener una agenda tan llena.

Dimensiones:

Flores y Chipoco (2018) indica que las dimensiones del estrés laboral son:

- 1. Trabajo:** El estrés laboral es un efecto de diversas situaciones que se viven en el día a día de la labor y de diversas causas que dañan la salud mental y corporal. Trajimos el término de estrés en el trabajo cuando los recursos del trabajador son menores que la demanda del mismo. La dificultad está en que el cuerpo posee unas posibilidades limitadas, esto provoca que el trabajador esté sobre todo desganado además de tener un estado de fatiga considerable. Esto representa una importante amenaza para la salud y comodidad del trabajador, esto tiene efectos sobre sus relaciones familiares y psicológicas.
- 2. Familiar:** El efecto de los sucesos sobre la familia, puede ser tanto beneficioso, como dañino para la salud de la familia. El estrés, que a veces se llama tensión en la familia, puede ocasionar que la persona o la familia tenga recursos de adaptaciones que no se habían considerado en el momento de la crisis, estos recursos le ayudan a ganar en firmeza y utilizarlos en siguientes dificultades, lo que resultaría en un crecimiento o desarrollo como consecuencia de esa adaptación. Por esta razón, es considerado como no es bueno o malo, sino que es necesario conocerlo bien, en qué medida, en qué ocasiones de la vida y bajo qué circunstancias es beneficioso o perjudicial.
- 3. Personal:** El estrés es una percepción de ansiedad o depresión, ambas situaciones se caracterizan por la ansiedad. Puede originarse en cualquier circunstancia o idea que genere una sensación de insatisfacción, enojo o ansiedad. El estrés es la respuesta del cuerpo a

una amenaza o presión. En pequeñas partes el nerviosismo puede ser provechoso, como en el momento en que le apoya para eludir el peligro o para cumplir con una fecha límite. Sin embargo, cuando el estrés es constante a lo largo de un tiempo extenso, es posible que genere deterioro en su salud.

2.3. Definiciones conceptuales

Dimensión de Diversión y Ocio:

Se refiere al término deporte utilizado como algo divertido que llena de alegría a las personas, les hace pasar un rato agradable y fomenta y construye relaciones sociales con otros individuos de la sociedad, como ha sido el caso de los humanos desde entonces. tiempos antiguos.

Dimensión Integrada:

En este apartado se intenta explicar que el deporte es apto para todos y todo el mundo puede practicarlo independientemente de estos factores: orientación sexual (gay, lesbiana, transgénero, etc.), género, ideologías políticas y filosóficas.

Dimensión Competitiva:

Se refiere a las situaciones de juego o acciones deportivas que se deben realizar para competir con otros equipos por un objetivo final (tradicionalmente conocido como ganar) bajo las reglas establecidas por la entidad deportiva institucionalizada.

Estrés laboral:

Organización Internacional de Trabajo (2018) define que el estrés laboral, o estrés en el trabajo, es uno de los más importantes resultados de la existencia en ambientes con riesgos psicológicos. Hoy en día se le da como una cuestión comunitaria y no personal, que puede afectar a la totalidad de los trabajadores, de todas las clases y oficios.

Familiar:

El efecto de los sucesos sobre la familia, puede ser tanto beneficioso, como dañino para la salud de la familia. El estrés, que a veces se llama tensión en la familia, puede ocasionar que la persona o la familia tenga recursos de adaptaciones que no se habían considerado en el momento de la crisis, estos recursos le ayudan a ganar en firmeza y utilizarlos en siguientes dificultades.

Juegos Nacionales deportivos:

Los XXII Juegos Nacionales del Trabajo y el Deporte son organizados por el Instituto Peruano del Deporte (IPD) a través de la Dirección Nacional de Recreación y Promoción Deportiva (DNRPD) en coordinación con el Comité Regional de Deportes de la Provincia de Lima.

Personal:

El estrés es una percepción de ansiedad o depresión, ambas situaciones se caracterizan por la ansiedad. Puede originarse en cualquier circunstancia o idea que genere una sensación de insatisfacción, enojo o ansiedad.

Trabajo:

El estrés laboral es un efecto de diversas situaciones que se viven en el día a día de la labor y de diversas causas que dañan la salud mental y corporal.

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión diversión de los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

La dimensión integradora de los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

La dimensión competitiva de los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada.

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional.

3.1.3. Diseño

El diseño de investigación es no experimental.

3.1.4. Enfoque

El enfoque de investigación es cuantitativo.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La población la conforman 352 trabajadores de las distintas instituciones inscritas en los juegos nacionales laborales.

3.2.2 Muestra

La muestra la conforman 184 trabajadores de las distintas instituciones inscritas en los juegos nacionales laborales.

3.3. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Juegos Deportivos	Dimensión diversión	Placer	1, 2, 3	Likert
		Fomenta relaciones sociales		
		Crea relaciones sociales		
	Dimensión integradora	Orientación sexual	4, 5, 6, 7	Likert
		Ideología política		
		Creencias religiosas		
	Dimensión competitiva	Estatus social	8, 9, 10	Likert
		Objetivo ganador		
		Sometimiento de reglas		
		Ego del equipo		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Estrés laboral	Trabajo	Trabajo a presión	11, 12, 13, 14	Likert
		Poca participación decisiva		
		Inseguridad laboral		
	Familiar	Bajo salario	15, 16, 17	Likert
		Conflictos por responsabilidades		
		Riesgos ocupacionales		
	Personal	Violencia domestica	18, 19, 20	Likert
		Hostil		
		Comprometido		
		Falta de confianza en sí mismo		

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas a emplear

La técnica que se utiliza para recolectar la información es la encuesta.

3.4.2. Descripción de los instrumentos

El instrumento que se utiliza para recolectar los datos es el cuestionario que consta de 10 preguntas para cada variable en estudio.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Instrumentos

Encuesta

Guía de observación

Cuaderno de campo

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1

Usted participa representando a su institución por placer al deporte

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	58	32%
A veces	69	38%
Siempre	57	31%
TOTAL	184	100%

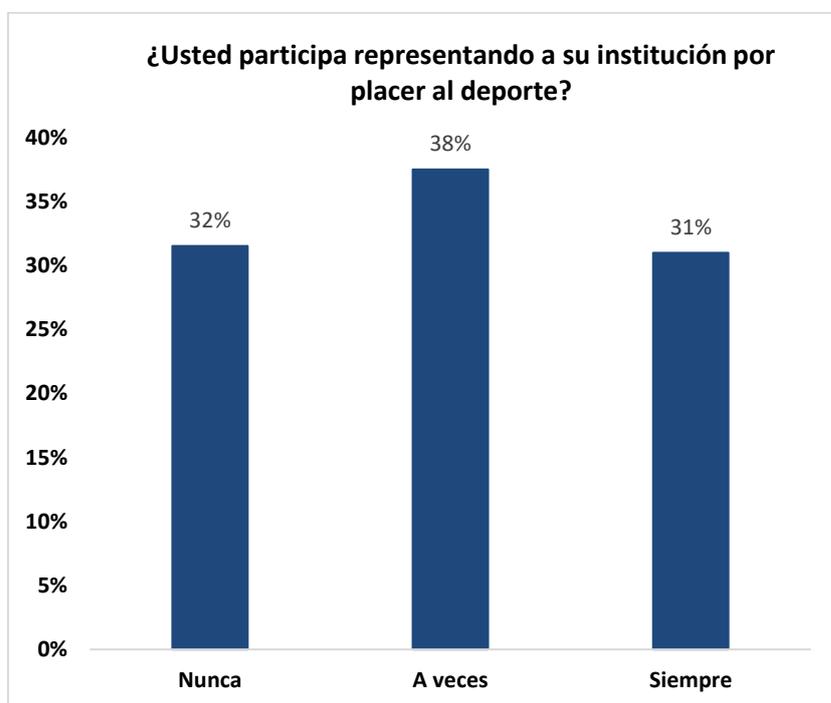


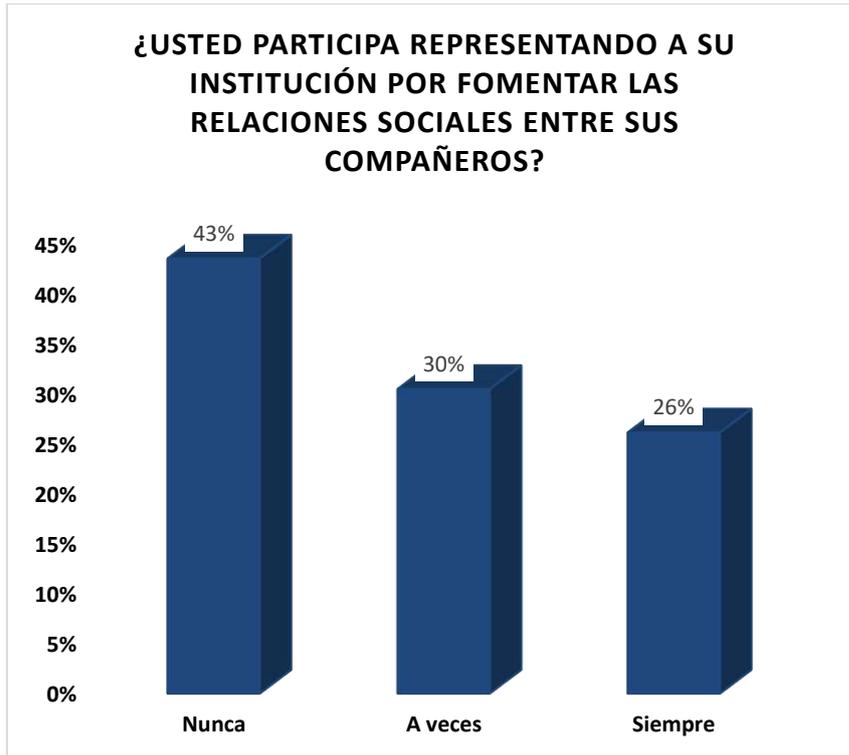
Figura 1 Usted participa representando a su institución por placer al deporte

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 32% nunca participa representando a su institución por placer al deporte, el 38% a veces participa representando a su institución por placer al deporte y el 31% siempre participa representando a su institución por placer al deporte.

Tabla 2

Usted participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	80	43%
A veces	56	30%
Siempre	48	26%
TOTAL	184	100%



*Figura 2*Usted participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 43% nunca participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros, el 30% a veces participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros y el 26% siempre participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros.

Tabla 3

Usted participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	79	43%
A veces	67	36%
Siempre	38	21%
TOTAL	184	100%

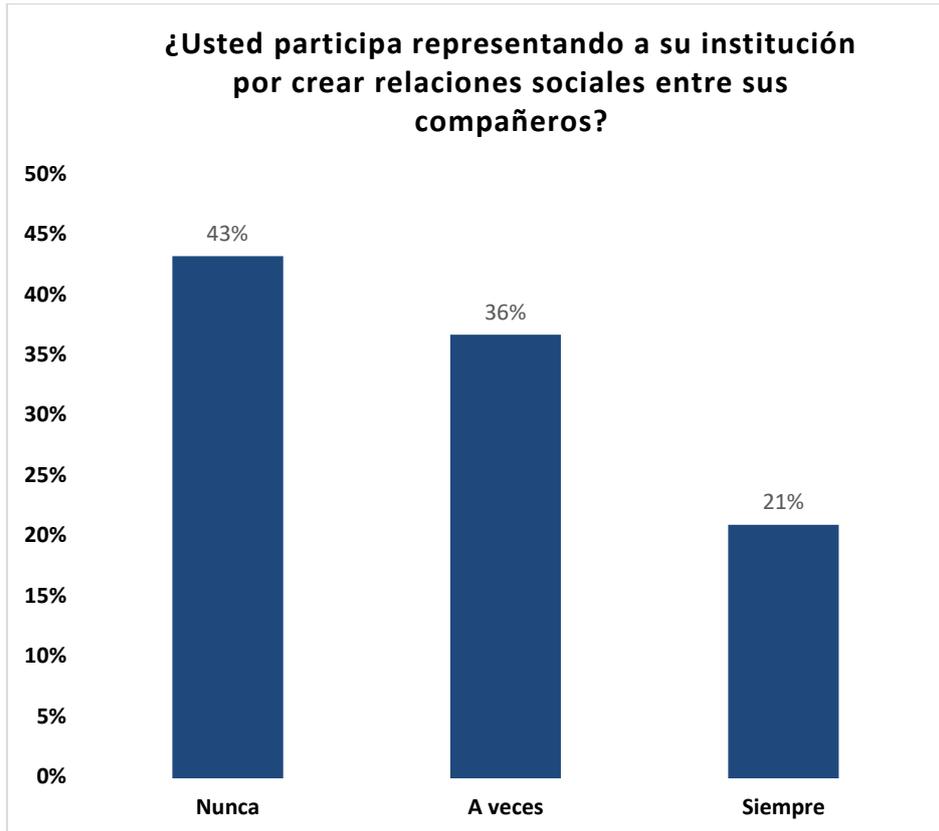


Figura 3 Usted participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 43% nunca participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros, el 36% a veces participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros y el 21% siempre participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros.

Tabla 4

Considera que para jugar necesita tener una orientación sexual específica

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	64	35%
A veces	58	32%
Siempre	62	34%
TOTAL	184	100%

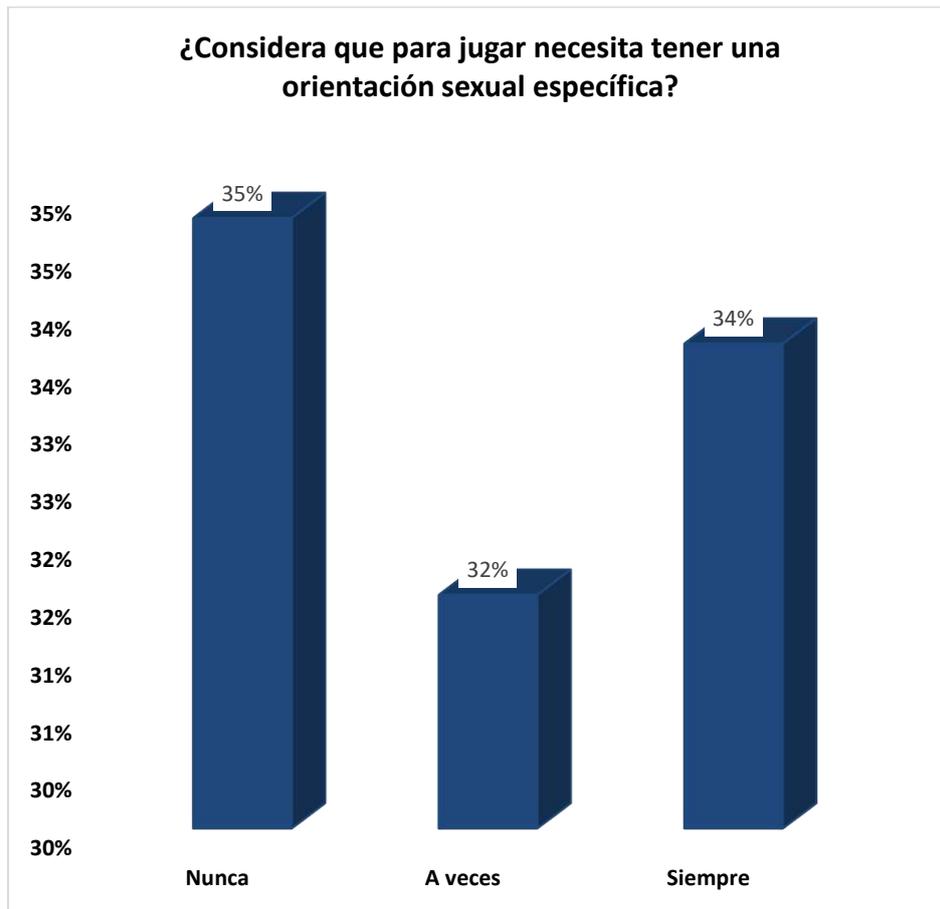


Figura 4 Considera que para jugar necesita tener una orientación sexual específica

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 35% nunca para jugar necesita tener una orientación sexual específica, el 32% a veces para jugar necesita tener una orientación sexual específica y el 34% siempre para jugar necesita tener una orientación sexual específica.

Tabla 5

Considera que para jugar necesita tener una ideología política específica

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	63	34%
A veces	68	37%
Siempre	53	29%
TOTAL	184	100%

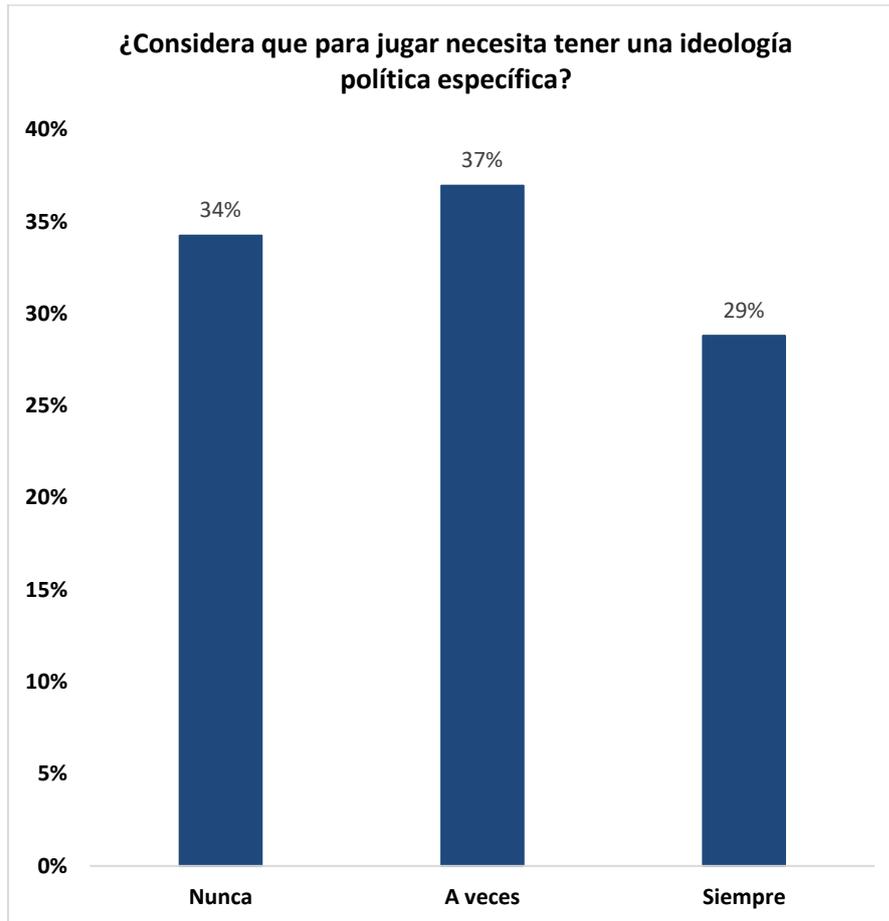


Figura 5 Considera que para jugar necesita tener una ideología política específica

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 34% nunca para jugar necesita tener una ideología política específica, el 37% a veces para jugar necesita tener una ideología política específica y el 29% siempre para jugar necesita tener una ideología política específica.

Tabla 6

Considera que para jugar necesita tener una creencia religiosa específica

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	72	39%
A veces	49	27%
Siempre	63	34%
TOTAL	184	100%

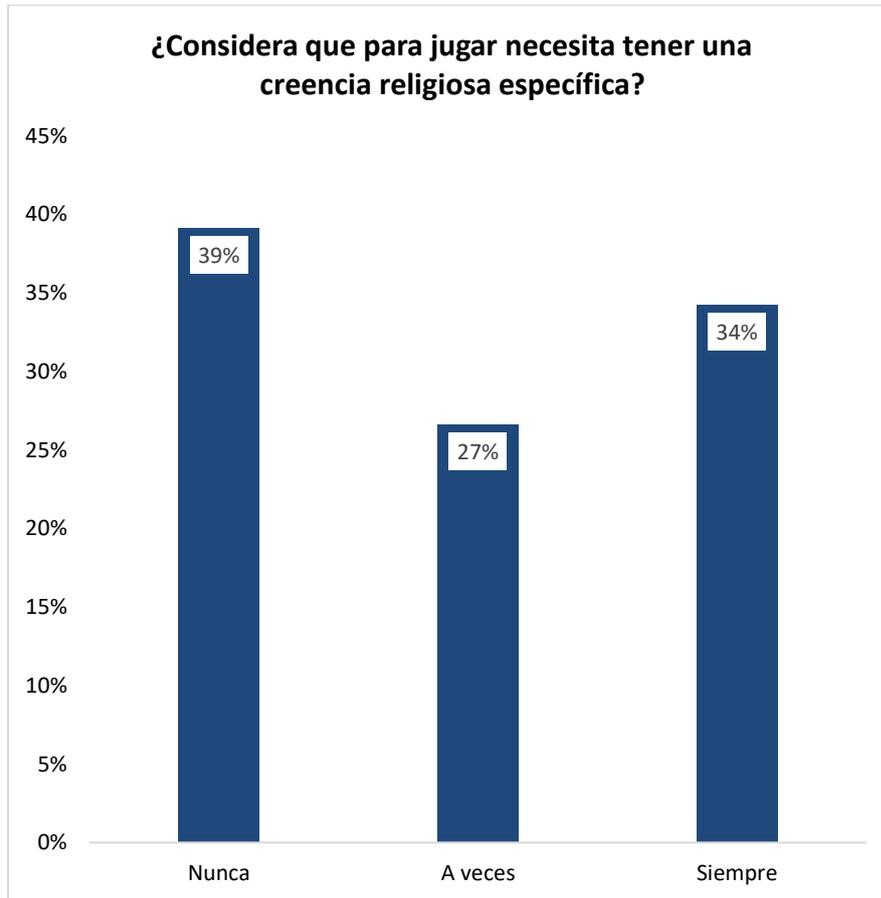


Figura 6 Considera que para jugar necesita tener una creencia religiosa específica

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 39% nunca para jugar necesita tener una creencia religiosa específica, el 27% a veces para jugar necesita tener una creencia religiosa específica y el 34% siempre para jugar necesita tener una creencia religiosa específica.

Tabla 7
Considera que para jugar necesita tener un estatus social especifica

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	80	43%
A veces	54	29%
Siempre	50	27%
TOTAL	184	100%

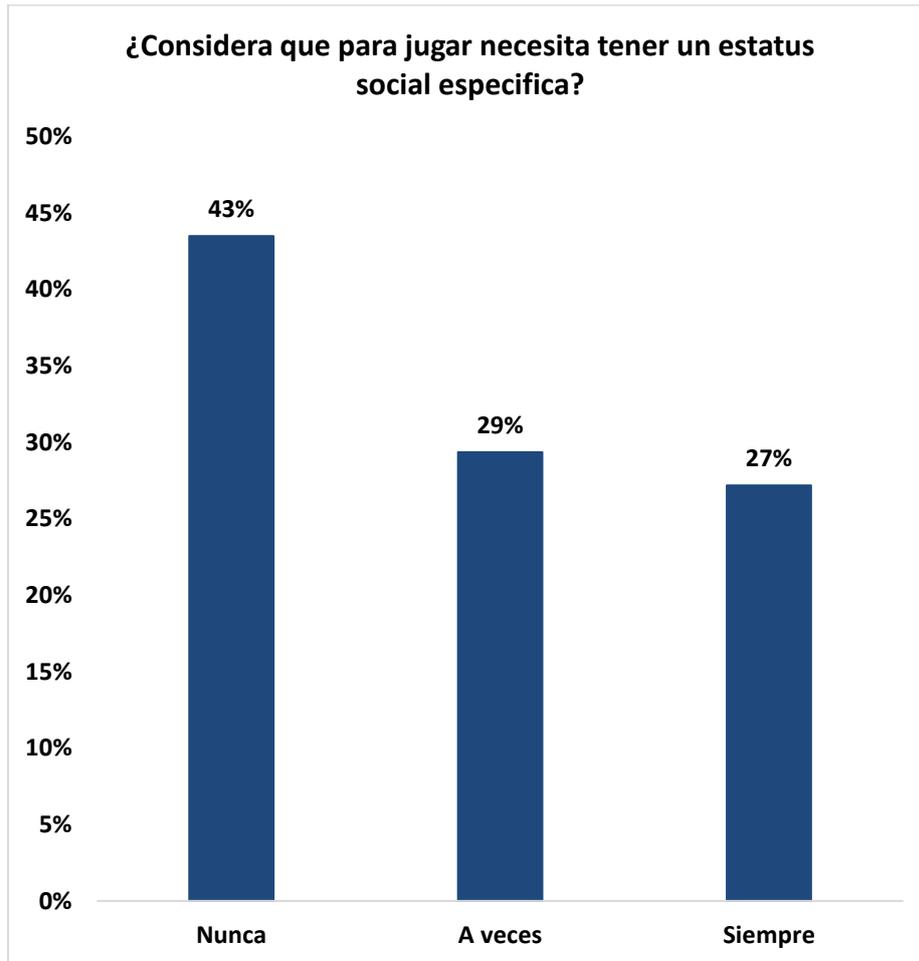


Figura 7 Considera que para jugar necesita tener un estatus social especifica

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 43% nunca para jugar necesita tener un estatus social específica, el 29% a veces para jugar necesita tener un estatus social específica y el 27% siempre para jugar necesita tener un estatus social específica.

Tabla 8

Cuándo participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	66	36%
A veces	67	36%
Siempre	51	28%
TOTAL	184	100%

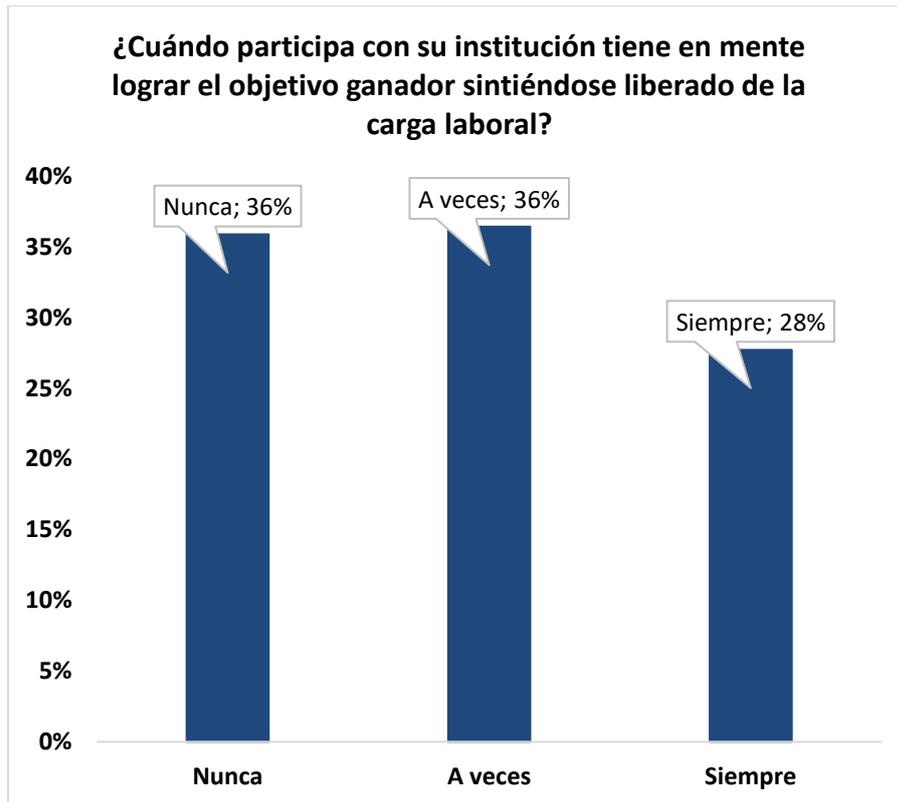


Figura 8 Cuándo participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 36% nunca participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral, el 36% a veces participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral y el 28% siempre participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral.

Tabla 9

Cuándo participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	88	48%
A veces	59	32%
Siempre	37	20%
TOTAL	184	100%

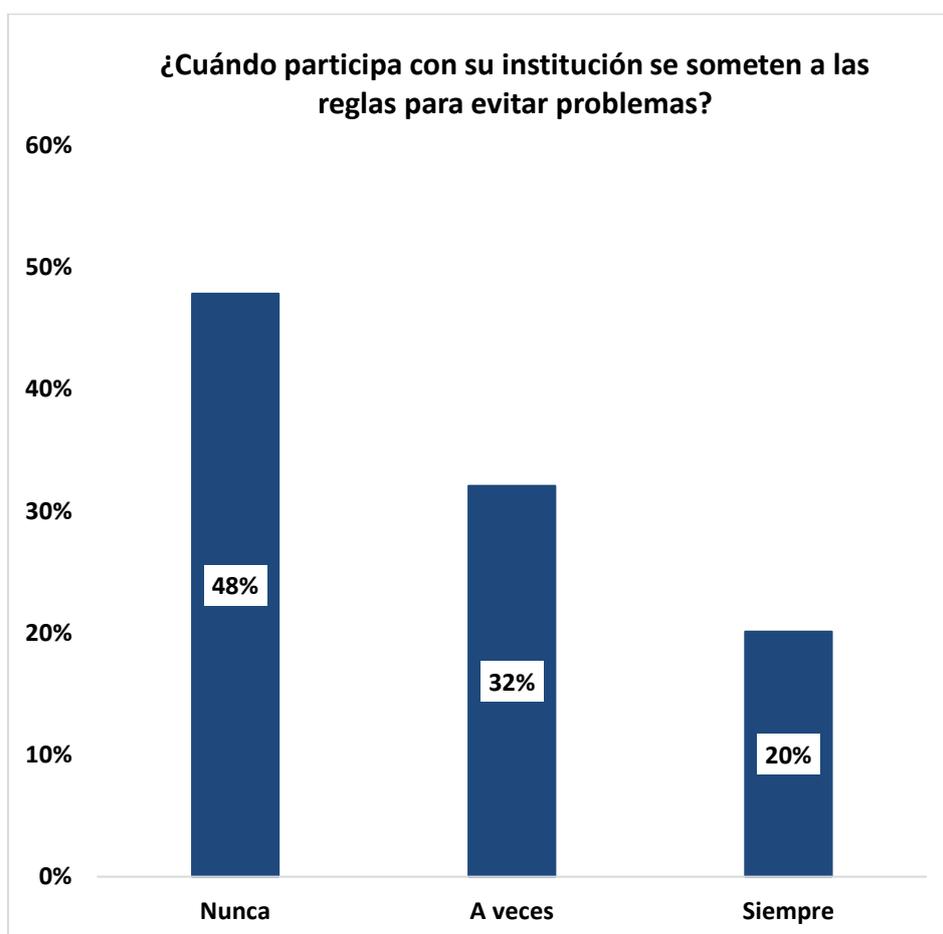


Figura 9Cuándo participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 48% nunca participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas, el 32% a veces participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas y el 20% siempre participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas.

Tabla 10

Cuándo participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	83	45%
A veces	49	27%
Siempre	52	28%
TOTAL	184	100%

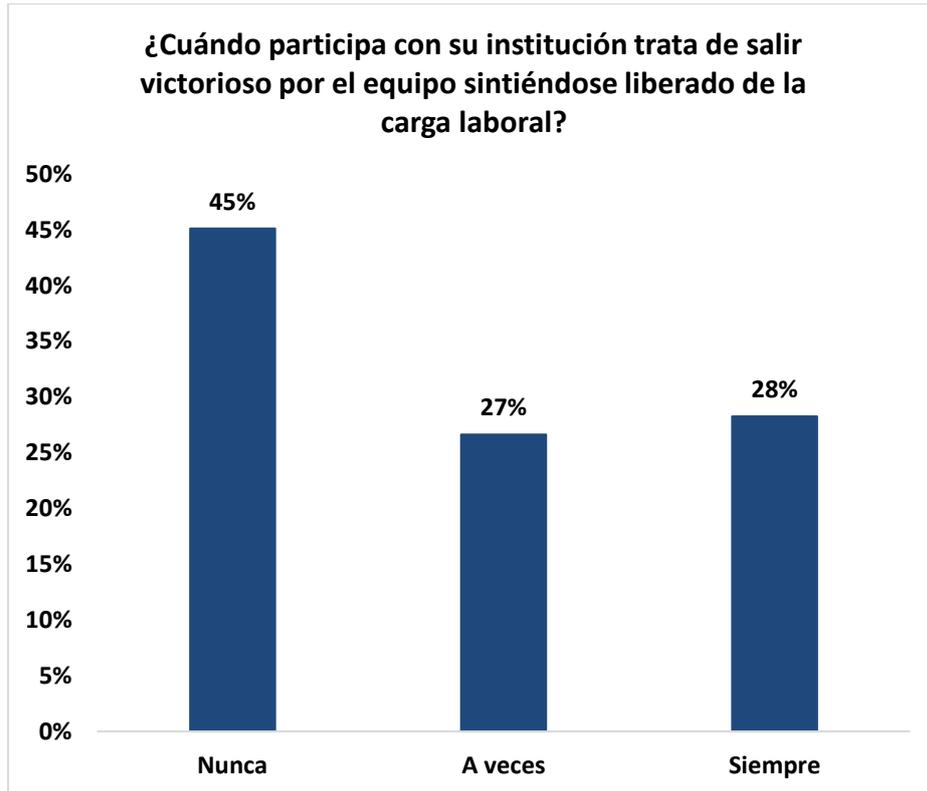


Figura 10 Cuándo participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 45% nunca participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral, el 27% a veces participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral y el 28% siempre participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral.

Tabla 11

Cree que dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	72	39%
A veces	62	34%
Siempre	50	27%
TOTAL	184	100%

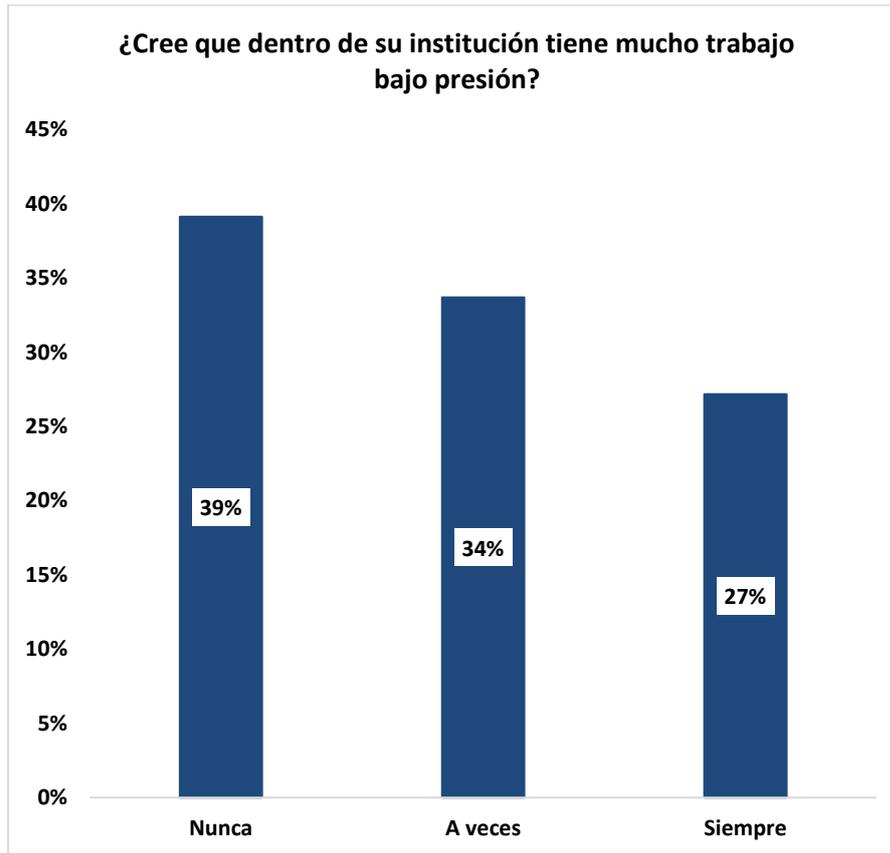


Figura 11 Cree que dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 39% nunca dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión, el 34% a veces dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión y el 27% siempre dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión.

Tabla 12

Cree que dentro de su institución tiene poca participación decisiva

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	74	40%
A veces	68	37%
Siempre	42	23%
TOTAL	184	100%

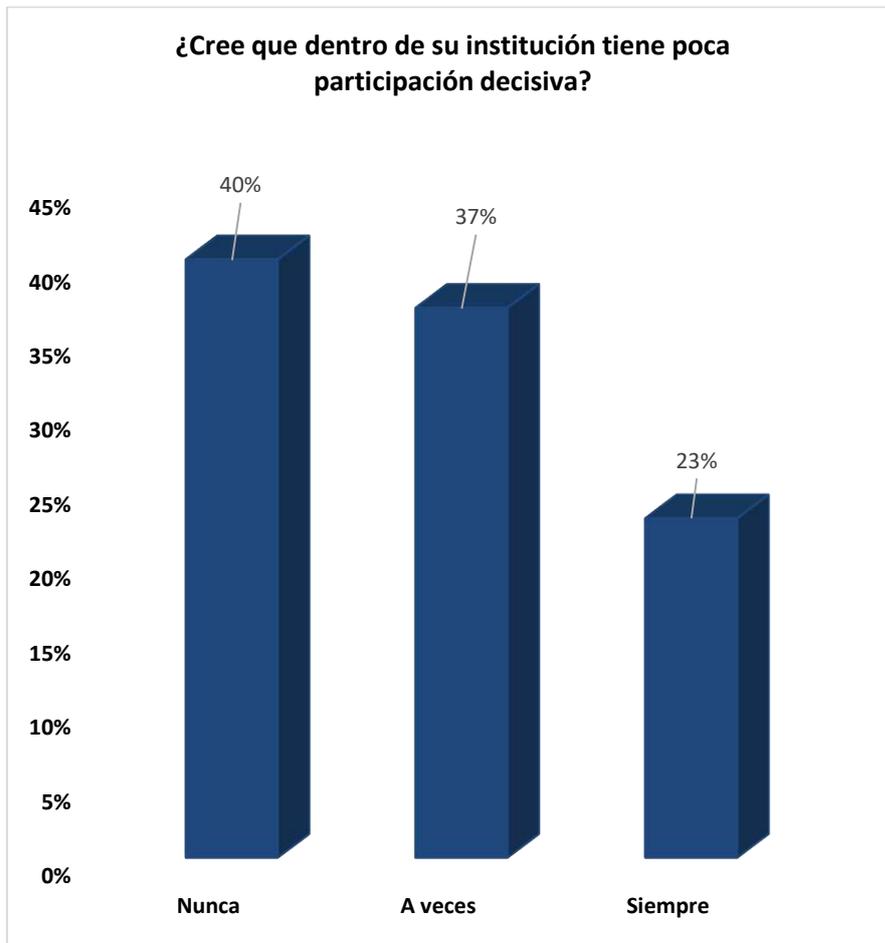


Figura 12 Cree que dentro de su institución tiene poca participación decisiva

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 40% nunca dentro de su institución tiene poca participación decisiva, el 37% a veces dentro de su institución tiene poca participación decisiva y el 23% siempre dentro de su institución tiene poca participación decisiva.

Tabla 13

Cree que dentro de su institución tiene inseguridad laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	67	36%
A veces	60	33%
Siempre	57	31%
TOTAL	184	100%

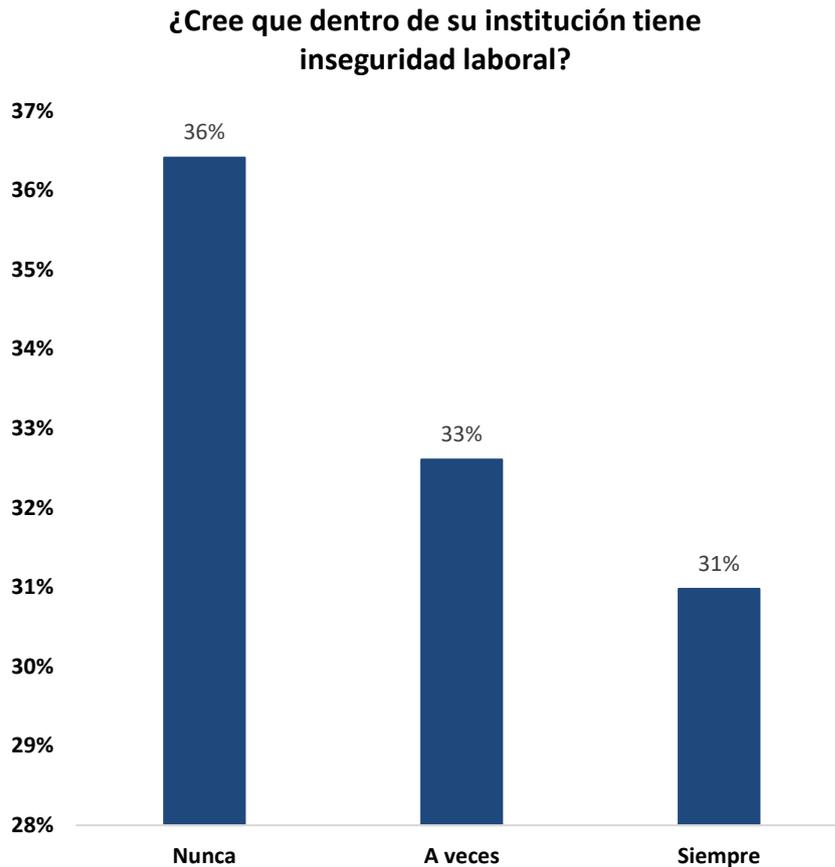


Figura 13 Cree que dentro de su institución tiene inseguridad laboral

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 36% nunca dentro de su institución tiene inseguridad laboral, el 33% a veces dentro de su institución tiene inseguridad laboral y el 31% siempre dentro de su institución tiene inseguridad laboral.

Tabla 14

Cree que dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	61	33%
A veces	59	32%
Siempre	64	35%
TOTAL	184	100%

¿CREE QUE DENTRO DE SU INSTITUCIÓN TIENE BAJO SALARIO POR LO QUE VIVE PREOCUPADO?

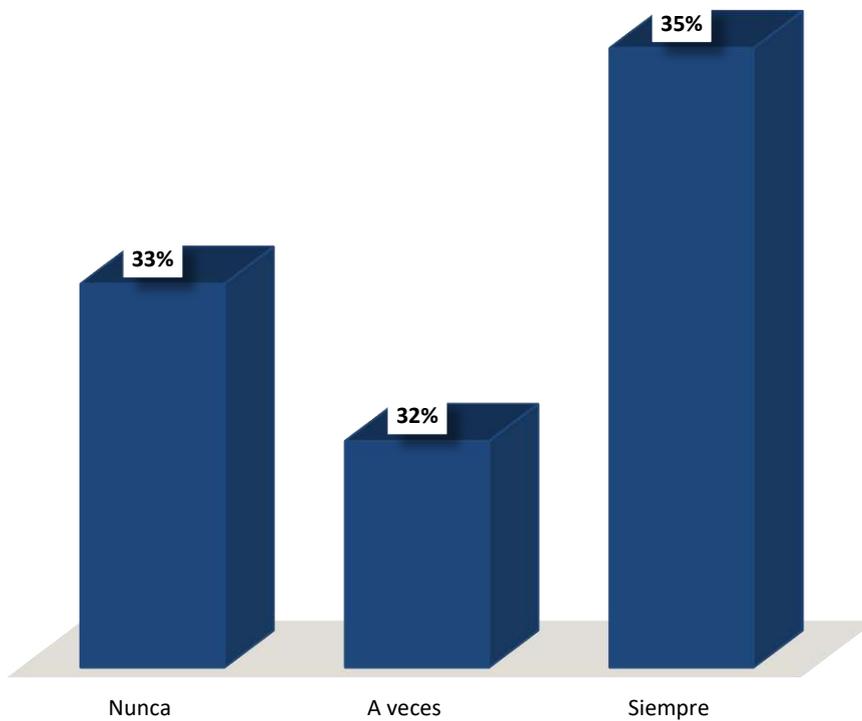


Figura 14 Cree que dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 33% nunca dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado, el 32% a veces dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado y el 35% siempre dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado.

Tabla 15

Considera que llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	89	48%
A veces	58	32%
Siempre	37	20%
TOTAL	184	100%

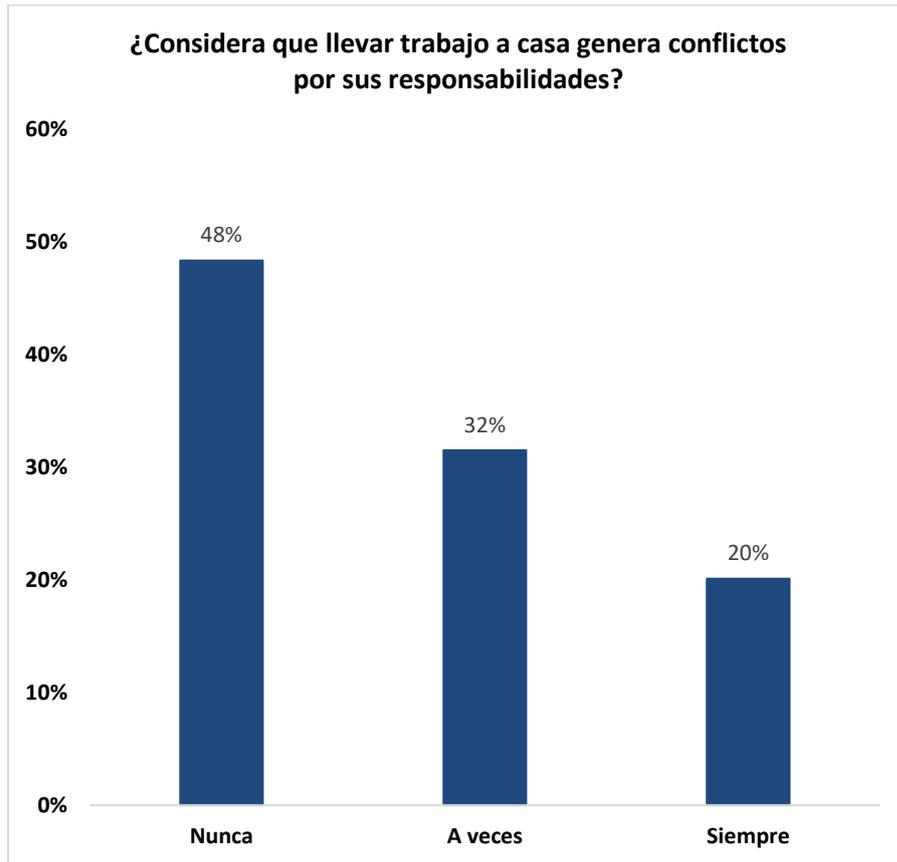


Figura 15 Considera que llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 48% nunca llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades, el 32% a veces llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades y el 20% siempre llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades.

Tabla 16
Considera que llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	62	34%
A veces	68	37%
Siempre	54	29%
TOTAL	184	100%

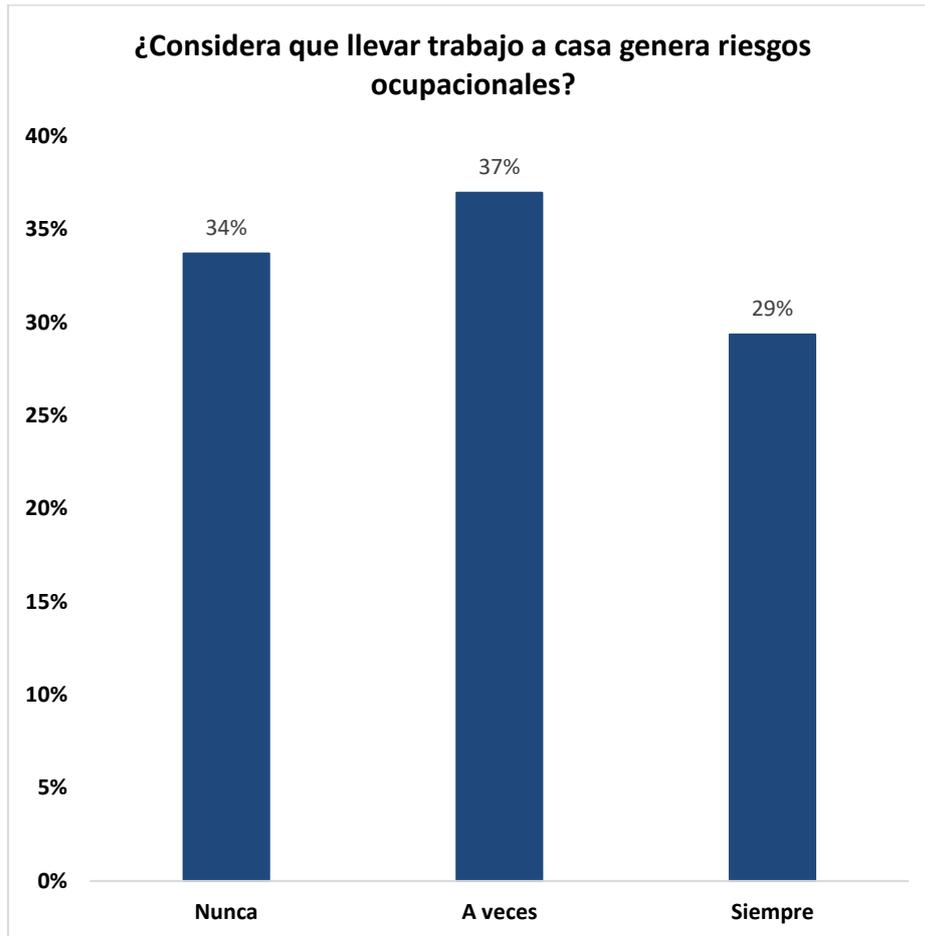


Figura 16 Considera que llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 34% nunca llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales, el 37% a veces llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales y el 29% siempre llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales.

Tabla 17

Considera que llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	73	40%
A veces	62	34%
Siempre	49	27%
TOTAL	184	100%

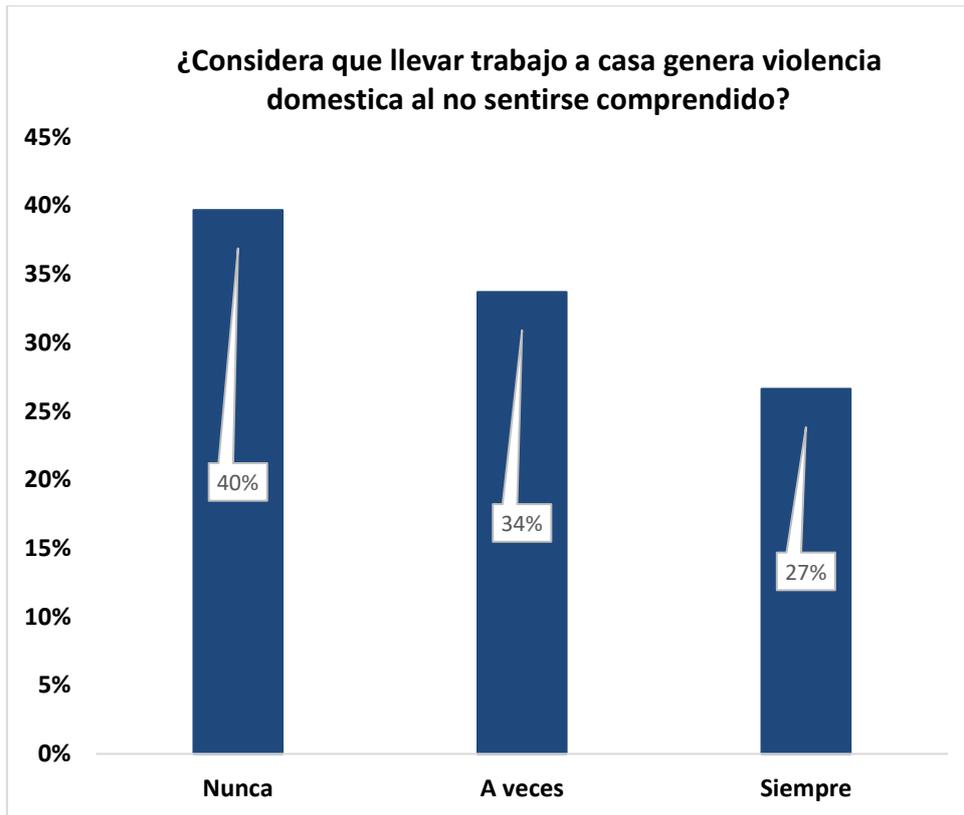


Figura 17 Considera que llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 40% nunca llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido, el 34% a veces llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido y el 27% siempre llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido.

Tabla 18

Considera usted que es una persona hostil en su trabajo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	69	38%
A veces	67	36%
Siempre	48	26%
TOTAL	184	100%

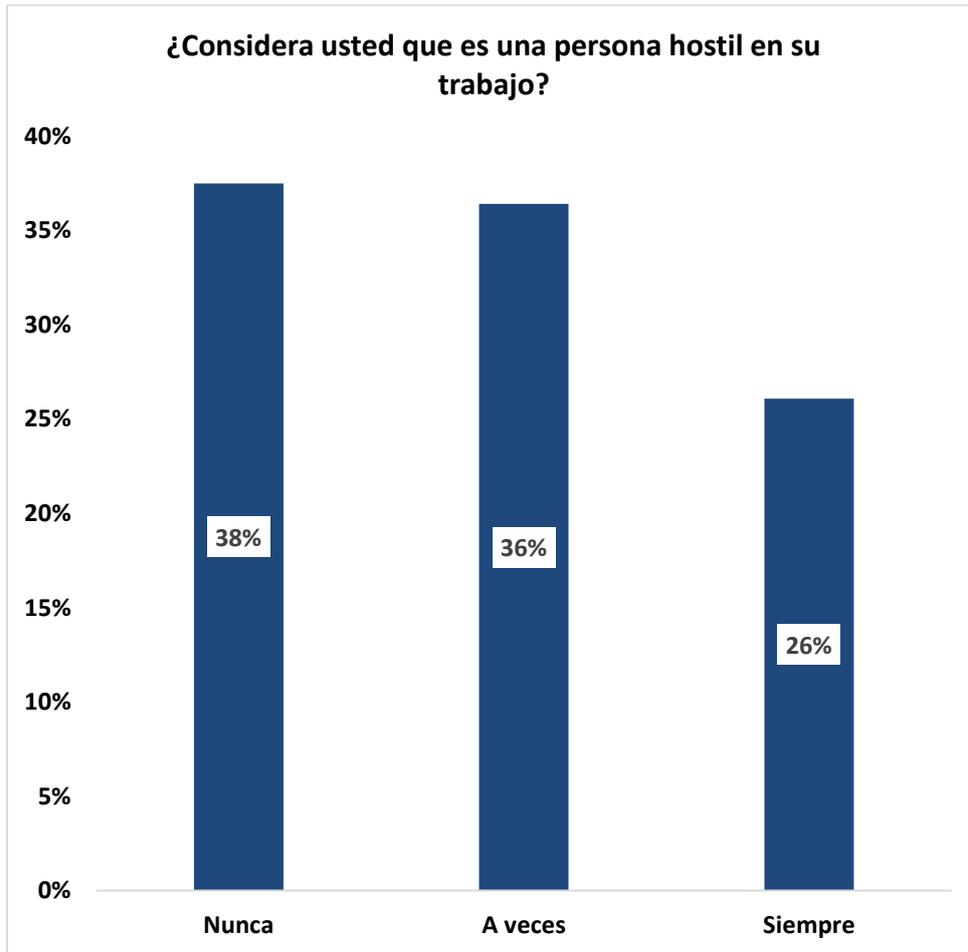


Figura 18 Considera usted que es una persona hostil en su trabajo

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 38% nunca es una persona hostil en su trabajo, el 36% a veces es una persona hostil en su trabajo y el 26% siempre es una persona hostil en su trabajo.

Tabla 19

Cree usted que está muy comprometido con su institución por lo tiene límite de sus horas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	59	32%
A veces	68	37%
Siempre	57	31%
TOTAL	184	100%

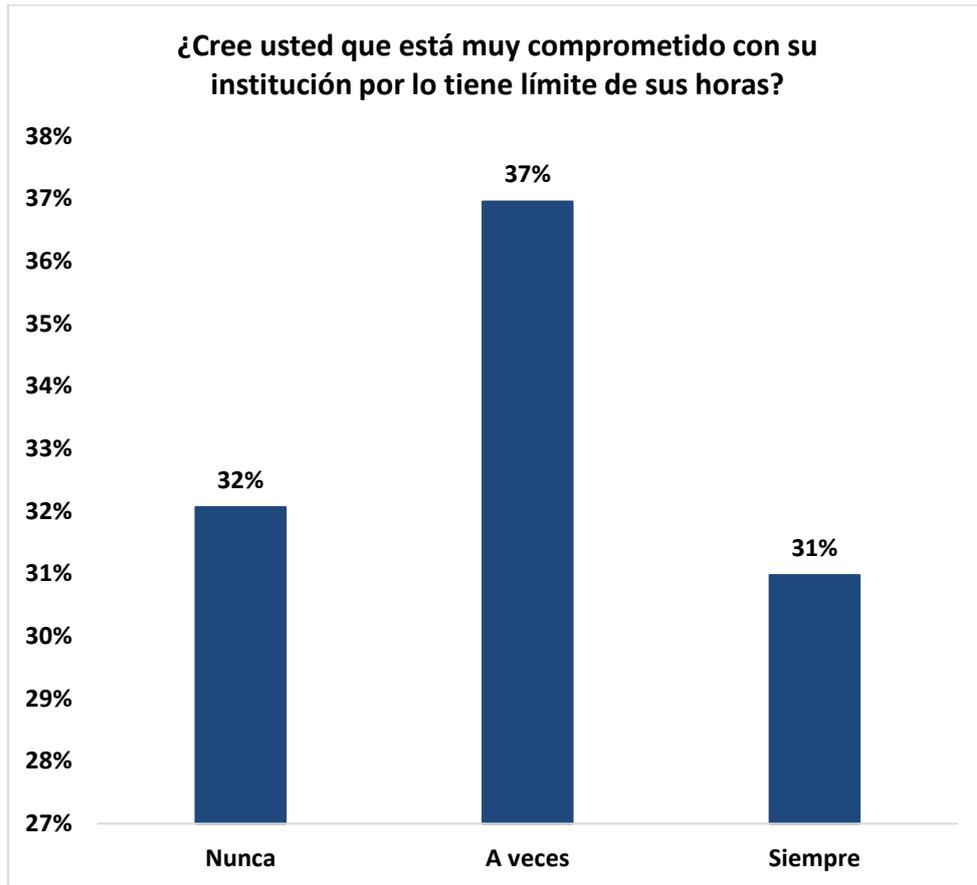


Figura 19 Cree usted que está muy comprometido con su institución por lo tiene límite de sus horas

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 32% nunca está muy comprometido con su institución por lo tiene límite de sus horas, el 37% a veces está muy comprometido con su institución por lo tiene límite de sus horas y el 31% siempre está muy comprometido con su institución por lo tiene límite de sus horas.

Tabla 20

Cree usted que tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	48	26%
A veces	72	39%
Siempre	64	35%
TOTAL	184	100%

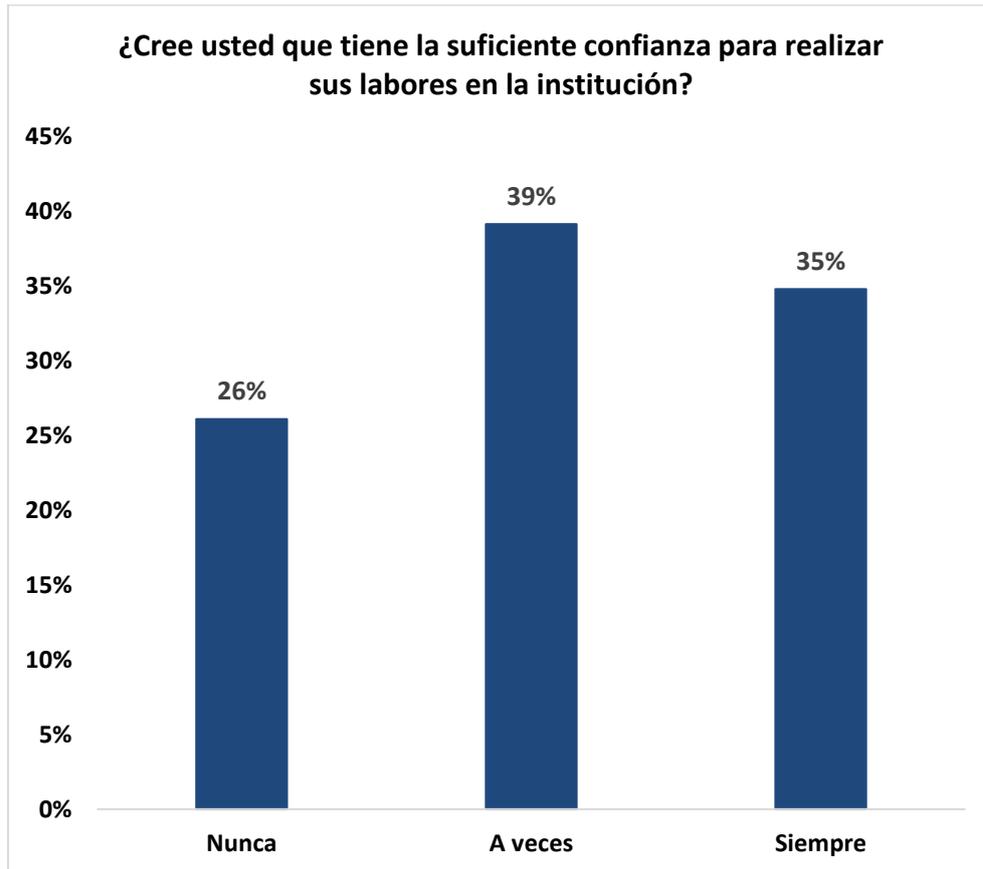


Figura 20 Cree usted que tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 184 trabajadores quienes respondieron que; el 26% nunca tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución, el 39% a veces tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución y el 35% siempre tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. 1. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos se afirma que los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.

Estos resultados tienen relación con Onofre y Olano (2021) en su tesis titulada *“Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas”*, concluye que: A pesar de que los resultados de la investigación no son significativos para asociar directamente el estrés en el trabajo y el desempeño, se puede observar en el grupo de estudio que a menor estrés hay mayor desempeño, esto implica que la importancia no es la circunstancia en sí, sino la forma en que se afronta y se percibe esa circunstancia en particular (p. 79).

Ademas Pérez (2023) en su tesis titulada *“Relación de la actividad física con el estrés depresión y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Alto Selva Alegre Arequipa”*, concluye que: Entre las variables de actividad física, el Centro de Salud Alto Selva Alegre presentó la mayor proporción de actividad física moderada (63,3%) y menor proporción de actividad física ligera (5,0%) entre el total de trabajadores de salud. Asimismo, para la subescala de depresión (DASS 21), el 85,0% de todo el personal del Centro de Salud Alto Selva Alegre presentó síntomas depresivos leves y sólo el 1,7% presentó síntomas depresivos graves (p. 71).

5. 2. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que el juego deportivo nacional de la región Lima provincia se relaciona con el estrés laboral de los trabajadores de las distintas instituciones participes en el evento del año 2024.

Segunda: Se concluye que los trabajadores de las instituciones participantes asisten al juego con el fin de crear y fomentar relaciones sociales con otros trabajadores con el fin de olvidarse por un momento del trabajo pesado que se tiene y sentirse liberados.

Tercera: Se concluye que los trabajadores no miran orientación sexual, ni ideologías políticas y menos estatus sociales para la participación de los juegos y el fin supremo es combatir el estrés que tienen durante sus jornadas laborales.

Cuarta: Se concluye que las instituciones participantes van con el objetivo ganador dando lo mejor de cada uno en el campo de juego en las distintas disciplinas y además respetan las reglas para evitar problemas y compartir momentos amenos con sus compañeros de trabajo.

Quinta: Se concluye que se ha observado varios trabajadores con el estrés medio y elevado por lo que cuando llegan al campo deportivo lo ven como una escapatoria del trabajo pesado que se tiene día a día.

5. 3. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Instituto Peruano del Deporte seguir fomentando al deporte de manera continua pues esto es juegos si bien son una de ellas, se realiza 1 vez al año por lo que se pide que siga siendo consecuente por el bien de los trabajadores e instituciones de la provincia.

Segunda: Se recomienda a cada una de las instituciones tanto públicas como privadas que continúen motivando a sus trabajadores para su participación teniendo específicamente un equipo logístico que los apoye y les lleven lo que necesitan.

Tercera: Se recomienda a los jugadores invitar a sus familiares y amistades a verlos de tal manera que se sientan motivados y además puedan compartir tiempo de calidad con sus seres queridos, olvidando momentáneamente la presión que se tiene dentro de la jornada laboral.

Cuarta: Se recomienda a los jugadores practicar este tipo de juegos con sus familias evitando tocar temas laborales en casa para así evitar conflictos familiar abrumantes, deben darse su espacio y clasificar sus horas evitando mezclar su vida personal con lo profesional.

CAPÍTULO V: FUENTES DE INFORMACIÓN

6. 1. Fuentes Bibliográficas

Bravo, M. (2022). Relación entre el estrés laboral y la actividad física en docentes de educación general básica elemental y media del colegio particular "Terranova" en Quito-Ecuador. *Pregrado*. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Chuquimarca, R. (2022). Recreación física y su relación con el estrés académico en alumnos de sexto semestre de la Facultad de Cultura Física en la Universidad Central del Ecuador. *Pregrado*. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Gamarra, H. (2019). El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta. *Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Perú.

Gonzales, A. (2020). la influencia de la actividad física en el ámbito laboral: su relación con el rendimiento y la salud de los trabajadores. *Pregrado*. Universidad de Coruña, España.

Gutierrez, Y., & Vargas, I. (2022). las actividades deportivas como estrategia de prevención para afrontar el estrés en estudiantes del entorno de educación básica alternativa. *Pregrado*. Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua, Perú.

Marin, Y., & La Cruz, D. (2022). deporte y control de estrés en estudiantes de 1° ciclo de educación física y deportes de la UNJFSC. *Pregrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

- Onofre, L., & Olano, O. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas. *Posgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Perez, F. (2023). Relación de la actividad física con el estrés depresión y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Alto Selva Alegre Arequipa. *Pregrado*. Universidad Continental, Arequipa, Perú.
- Tello, G. (2020). estrés laboral y estilos de afrontamiento en agentes de seguridad de una empresa privada de Lima Metropolitana. *Pregrado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

6.2. Fuentes Electrónicas

- Flores, J., & Chipoco, A. (2018). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Calleo*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/CHIPOCO_FLORES_FELICIDAD_ADUANAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Güell, O. (13 de 07 de 2016). *10 estrategias para reducir el estrés laboral*. Obtenido de <https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>
- Instituto Peruano de Deporte. (11 de 06 de 2024). *SE INICIÓ LA XXII EDICIÓN DE LOS JUEGOS NACIONALES DEPORTIVOS LABORALES 2024*. Obtenido de <https://www.rcrperu.com/se-inicio-la-xxii-edicion-de-los-juegos-nacionales-deportivos-laborales-2024/>

- Maset, J. (01 de 06 de 2015). *Estrés laboral*. Obtenido de <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres-laboral/>
- Mendez, J. (13 de 04 de 2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. Obtenido de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Nastri, S. (2021). *Estrés laboral ¿Por qué se produce?* Obtenido de <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
- Oliveras, M. (21 de 06 de 2024). *¿Qué es el estrés laboral?* Obtenido de <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres-laboral>
- Ronceros, A. (26 de 17 de 2015). *DIMENSIONES DEL DEPORTE*. Obtenido de <https://eluniverso-deportivo.blogspot.com/2015/07/dimensiones-del-deporte.html>
- Tello, G. (2020). *estrés laboral y estilos de afrontamiento en agentes de seguridad de una empresa privada de Lima Metropolitana. Pregrado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Trabajo, O. I. (2018). *Estrés laboral*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Vorvick, L. (2021). *Superar el estrés laboral*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>

ANEXOS

Anexo

Matriz de consistencia

TÍTULO: JUEGOS NACIONALES DEPORTIVOS LABORALES COMO ESTRATEGIA PARA ELIMINAR EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA REGIÓN LIMA PROVINCIAS, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación de la dimensión diversión de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión integradora de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión competitiva de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Establecer la relación de la dimensión diversión de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p> <p>Establecer la relación de la dimensión integradora de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p> <p>Establecer la relación de la dimensión competitiva de los juegos nacionales deportivos laborales como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: La dimensión diversión de los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p> <p>La dimensión integradora de los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p> <p>La dimensión competitiva de los juegos nacionales deportivos laborales tienen relación significativa como estrategia para eliminar el estrés laboral de los trabajadores de la Región Lima Provincias, 2024.</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Juegos deportivos</p> <p>VARIABLE Y</p> <p>Estrés laboral</p>	<p>X1= Dimensión diversión</p> <p>X2= Dimensión integradora</p> <p>X3= Dimensión competitiva</p> <p>Y1= Trabajo</p> <p>Y2= Familiar</p> <p>Y3= Personal</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Aplicada</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 352 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 184 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>10 preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas para medir la variable Y</p>



ENCUESTA

A LOS TRABAJADORES DE LA REGIÓN LIMA PROVINCIAS, 2024.

INSTRUCCIÓN

Para el efecto solicito su pleno apoyo respondiendo a las siguientes preguntas.

1=Nunca; 2=A veces; 3=Siempre

JUEGOS DEPORTIVOS				
I. Dimensión diversión		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Usted participa representando a su institución por placer al deporte?			
2.	¿Usted participa representando a su institución por fomentar las relaciones sociales entre sus compañeros?			
3.	¿Usted participa representando a su institución por crear relaciones sociales entre sus compañeros?			
II. Dimensión integradora		Calificación		
		1	2	3
4.	¿Considera que para jugar necesita tener una orientación sexual específica?			
5.	¿Considera que para jugar necesita tener una ideología política específica?			
6.	¿Considera que para jugar necesita tener una creencia religiosa específica?			
7.	¿Considera que para jugar necesita tener un estatus social específica?			
III. Dimensión competitiva		Calificación		
		1	2	3
8.	¿Cuándo participa con su institución tiene en mente lograr el objetivo ganador sintiéndose liberado de la carga laboral?			

9.	¿Cuándo participa con su institución se someten a las reglas para evitar problemas?			
10.	¿Cuándo participa con su institución trata de salir victorioso por el equipo sintiéndose liberado de la carga laboral?			
ESTRÉS LABORAL				
IV. Trabajo		Calificación		
		1	2	3
11.	¿Cree que dentro de su institución tiene mucho trabajo bajo presión?			
12.	¿Cree que dentro de su institución tiene poca participación decisiva?			
13.	¿Cree que dentro de su institución tiene inseguridad laboral?			
14.	¿Cree que dentro de su institución tiene bajo salario por lo que vive preocupado?			
V. Familiar		Calificación		
		1	2	3
15.	¿Considera que llevar trabajo a casa genera conflictos por sus responsabilidades?			
16.	¿Considera que llevar trabajo a casa genera riesgos ocupacionales?			
17.	¿Considera que llevar trabajo a casa genera violencia domestica al no sentirse comprendido?			
VI. Personal		Calificación		
		1	2	3
18.	¿Considera usted que es una persona hostil en su trabajo?			
19.	¿Cree usted que está muy comprometido con su institución por lo que tiene límite de sus horas?			
20.	¿Cree usted que tiene la suficiente confianza para realizar sus labores en la institución?			