UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA UCAYALI, 2022

Tesis para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ARIADNE BRIZETH, CALDERÓN QUEVEDO

ANDREA FIORELLA, CARRILLO CALAMPA

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 12: horas del día viernes 20 de octubre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro), y Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA UCAYALI, 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Ariadne Brizeth Calderón Quevedo y Andrea Fiorella Carrillo Calampa, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 1:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, como requisito para optar el título de Licenciados en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

.....

Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez

.....

Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias

.....

Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando

.....

Asesor

Bach. Ariadne B. Calderón Quevedo

.....

Tesista 1

Bach. Andrea F. Carrillo Calampa

.....

Tesista 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº V/0289-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado: "**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA UCAYALI, PUCALLPA, 2022.**"

Autor(es)	:	**CALDERÓN QUEVEDO, ARIADNE BRIZETH**
		CARRILLO CALAMPA, ANDREA FIORELLA
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**Administración**
Asesor(a)	:	**Dr. Pinchi Fasanando, Limber**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 25/05/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Andrea Fiorella Carrillo Calampa

Autor de la tesis titulada : Estrés y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022

Sustentada el año 20 de Octubre 2023

Asesor(a): Dr. Limber Pinchi Fasanando

Facultad: Ciencias económicas, administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30 / 11 / 23

Email: carrillo.fiorella562001@gmail.com Firma:

Teléfono: 929 658 035 DNI: 73510075

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Aniadne Brigeth Goldenón Acevedo

Autor de la tesis titulada : Estres y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

Sustentada el año 20 de Octubre 2023

Asesor(a): Dr. Pinchi Casamando Limber

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30 / 11 / 23

Email: aniadnequeveda64@gmail.com Firma:

Teléfono: 915379194 DNI: 72379911

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la viday permitir haber llegado hasta este momento tan importante de mi carrera.

A mis padres por el apoyo que mebrindan en cada etapa de mi vida. A mis amigas, por apoyarnos mutuamente y lograr llegar hasta el final. Finalmente, a mi profesor Limber Pinchi, por su tiempo,la sabiduría que transmitió durante eldesarrollo de mi formación profesional.

Ariadne Brizeth

A Dios, por haber guiado mi camino en todo este sendero de aprendizaje.

A mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y haberme impulsado al llegar donde me encuentro ahora profesionalmente, pero más que nada, por su amor.

Andrea Fiorella

AGRADECIMIENTO

A mis profesores por enseñarme todo lo que estuvo a su alcance para ser una buena profesional, especialmente alprofesor Pinchi por su paciencia y por darnos todo su conocimiento.

Ariadne Brizeth

A la Universidad que me dio la bienvenida al mundo profesional tal y como es, a mis padres, amigas y novio por el apoyo que me brindaron a lo largo del desarrollo de esta investigación.

Al docente Limber Pinchi Fasanando, por habernos compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestro proyecto de tesis con su paciencia y su rectitud como docente.

Andrea Fiorella

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA 7

AGRADECIMIENTO 8

ÍNDICE DE CONTENIDO 9

ÍNDICE DE TABLAS 12

ÍNDICE DE FIGURAS 13

ÍNDICE DE ANEXOS 14

RESUMEN 15

ABSTRACT 16

INTRODUCCIÓN 17

CAPÍTULO I 19

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 19

1.1.Descripción del problema 19

1.2.Formulación del problema 22

1.2.1.Problema General 22

1.2.2.Problemas específicos 22

1.3.Objetivos 23

1.3.1.Objetivo general 23

1.3.2.Objetivos específicos 23

1.4.Hipótesis 23

1.4.1.Hipótesis General 23

1.4.2.Hipótesis específicas 23

1.5.Variables 24

1.5.1.Variable 1: estrés laboral 24

1.5.2.Variable 2: desempeño laboral 24

1.6.Operacionalización de variables 25

1.7.Justificación 25

1.7.1.Justificación teórica 25

1.7.2.Justificación metodológica 26
1.7.3.Justificación práctica 26
CAPÍTULO II 27
MARCO TEÓRICO 27
2.1.Antecedentes del problema 27
2.1.1.Antecedentes nacionales 27
2.2.Bases teóricas 28
2.2.1.Variable 1: estrés laboral 28
2.2.1.1.Concepto de la variable estrés laboral 28
2.2.1.2.Concepto de las dimensiones de la variable estrés laboral 29
2.2.1.3.Teorías de la variable estrés laboral 30
2.2.2.Variable 2: desempeño laboral 32
2.2.2.1.Concepto de la variable desempeño laboral 32
2.2.2.2.Concepto de las dimensiones de la variable desempeño laboral 32
2.2.2.3.Teorías de la variable desempeño laboral 33
2.3.Definición de términos básicos 35
2.3.1.Variable 1: estrés laboral 35
2.3.2.Variable 2: desempeño laboral 37
CAPÍTULO III 39
MARCO METODOLÓGICO 39
3.1.Método de investigación 39
3.1.1.Tipo de investigación 39
3.1.2.Nivel de investigación 39
3.1.3.Diseño de investigación 39
3.2.Población y muestra 40
3.2.1.Población 40
3.2.2.Muestra 40
3.3.Instrumento de recolección de datos 41

3.3.1.Confiabilidad de los instrumentos 41
3.4.Procedimiento de recolección de datos 42
3.5.Tratamiento de los datos 42
3.5.1.Procesamiento de datos 42
3.5.2.Presentación de datos 42
3.5.3.Análisis de datos 42
CAPÍTULO IV 45
RESULTADOS 45
4.1.Presentación de resultados 45
4.1.1.Variable 1: estrés laboral 45
4.1.2.Variable 2: desempeño laboral 49
4.2.Prueba de hipótesis 50
4.2.1.Hipótesis general 50
4.2.2.Hipótesis específicas 50
4.3.Discusión de resultados 52
CONCLUSIONES 56
SUGERENCIAS 58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 59
ANEXOS 67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable 25

Tabla 2: Confiabilidad de la variable estrés laboral 41

Tabla 3: Confiabilidad de la variable desempeño Laboral 41

Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables 43

Tabla 5: Parámetros de interpretación del coeficiente de Spearman 44

Tabla 6: Niveles de la variable estrés laboral 45

Tabla 7: Niveles de la dimensión Cansancio Emocional 46

Tabla 8: Niveles de la dimensión despersonalización 47

Tabla 9: Niveles de la dimensión realización personal 48

Tabla 10: Niveles de la variable desempeño laboral 49

Tabla 11: Relación entre Estrés y Desempeño Laboral 50

Tabla 12: Relación entre cansancio emocional y desempeño laboral 50

Tabla 13: Relación entre despersonalización y desempeño laboral 51

Tabla 14: Relación entre realización personal y desempeño laboral 52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo clásico del estés laboral de Peiró (2001). 30

Figura 2: Esquema de la investigación..... 39

Figura 3: Fórmula para calcular la muestra..... 40

Figura 4: Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral 45

Figura 5: Distribución de frecuencias la dimensión cansancio emocional..... 46

Figura 6: Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización..... 47

Figura 7: Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal 48

Figura 8: Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral 49

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia..... 68

Anexo 2: Cuestionario sobre Estrés Laboral 70

Anexo 3: Cuestionario sobre Desempeño Laboral 72

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo calificar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022. La investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo, con diseño no experimental transeccional correlacional. Los instrumentos se elaboraron mediante la técnica de preguntas cerradas. Se aplicó a 54 trabajadores. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta. Los datos se presentan en tablas y figuras extraídas delprograma Excel y del programa SPPSv27. Los resultados indican que, según Rho de Spearman, la relación es negativa media (-0.169) y no significativa (0.112) entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura. Concluyendo que existe una relación indirecta media (-0.169) y no significativa (0.112) entreel estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de AgriculturaUcayali, 2022, lo que significa que la forma cómo la Dirección Regional de Agricultura controla el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal no es suficiente para alcanzar una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño laboral, cansancio, productividad.

ABSTRACT

The objective of this research was to qualify the relationship between stress and job performance of the workers of the Regional Directorate of Agriculture Ucayali, 2022. The research is of applied type, descriptive level, with a non-experimental transectional correlational design. The instruments were elaborated using the technique of closed questions. They were applied to 54 workers. Data collection was carried out by means of the survey technique. The data is presented in tables and figures extracted from the Excel program and the SPPSv27 program. The results indicate that, according to Spearman's Rho, the relation is of medium indirect (-0.169) and non-significant (0.112) between stress and job performance of the workers of the Regional Directorate of Agriculture. Concluding that the relation is of medium indirect (-0.169) and non-significant (0.112) between stress and job performance of the workers of the Regional Directorate of Agriculture Ucayali, 2022, which means that the way the Regional Directorate of Agriculture controls emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfilment is not enough to achieve a positive and significant relationship with the performance of workers.

Keywords: work stress, job performance, fatigue, productivity.

INTRODUCCIÓN

El estrés, considerado por muchos un enemigo silencioso, se trata de una condición dinámica que varía de un individuo a otro, y cuyos estresores pueden ser diversos; desde estar expuestos a una gran carga de trabajo, hasta laborar en horarios extendidos por recorte de personal, es por ello que en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, en un sondeo rápido un grupo significativo de trabajadores manifiestan que no cuentan con una buen tecnología, los ambientes para realizar su trabajo no son los adecuados, también indican que su trabajo se torna estresante por las exigencias de mayores conocimientos, por los cambios permanentes para mantener una buena salud mental, aunado a ello las condiciones ambientales no son las adecuadas, no facilita su actividad diaria, otro aspecto estresante es la sobrecarga de trabajo, por lo complejo que es, por la responsabilidad que representa, lo más preocupante es que a la Dirección Regional Agraria, pareciera no importarle el estrés de los trabajadores ya que no tiene especialistas para realizar esta labor, no existe ningún seguimiento de la carga laboral, problema que se viene acrecentando cada vez más, lo que afecta directamente el desempeño de los trabajadores.

El desempeño laboral es uno de los aspectos más relevantes en cualquier trabajo debido a que es ahí donde se refleja la productividad, en otra entrevista rápida a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, en la ciudad de Pucallpa, un grupo considerable manifiesta que no está satisfecho con el trabajo que realiza, otro grupo dice que no tienen un mejor trato con el jefe-personal, igualmente otro grupo manifiesta que no cumple con el horario establecido, la institución no le da la oportunidad de tomar decisiones, siente que la dirección no les brinda esa confianza para tomar decisiones. Con respecto al salario la gran mayoría de los trabajadores no están satisfechos ya que no guarda relación con el trabajo que realizan, es más los que dirigen la institución, no muestran interés para capacitarlos, problemas que afecta directamente a los trabajadores y por consiguiente a la Dirección Regional Agraria Ucayali, en ello radica el interés de

realizar el presente trabajo de investigación, el mismo que desarrolla a través de los siguientes capítulos:

En el capítulo I, describimos y formulamos el problema general como específicos, asimismo se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, también planteamos la hipótesis general y las hipótesis específicas, de igual forma consignamos las variables, su operacionalización, y la justificación respectiva.

En el capítulo II, se desarrolla los antecedentes, las bases teóricas y la definición de los términos básicos.

En el capítulo III, se presenta el método de investigación, nivel, diseño, la población y muestra, se indica la técnica para elaborar los instrumentos, se indica los procedimientos de recolección de datos y se precisa las técnicas para el análisis de datos.

En el capítulo IV, se muestra los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones, las sugerencias, la bibliografía y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Rodríguez (2020) menciona que los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Murcia - España, presentan problemas de estrés, que se debe a su calidad de sueño, que tiene que ver con los turnos de trabajo, donde muchos trabajadores tienen turnos matutinos y vespertinos, lo cual afecta provocando fatiga, perdida de atención, concentración y reducción de motivación y eficiencia en el trabajo, así mismo el estrés se refleja en los cargos que ocupan, como administrativo, técnicos o directivos, por las responsabilidades que demandan. Además, que existe una frecuencia de somnolencia diurna excesiva entre los funcionarios de la Región de Murcia, donde las mujeres la sufren el doble que los hombres. Esto debido por una mala higiene del sueño. Así mismo, la existencia de herramientas complejas y poco amigables para el buen desempeño laboral.

Aguayo (2021) indica que. dentro del departamento de higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas (GADME)- Ecuador, a pesar de que todos hacen su mayor esfuerzo para contribuir al logro de los objetivos institucionales, se han presentado ciertas situaciones de estrés laboral que necesitan ser tomadas en consideración y analizarlas debido a que afectan el normal desarrollo de las actividades departamentales. Conversaciones preliminares con funcionarios del área de higiene del GADME, permitieron conocer aspectos que se presentan en el desarrollo de las actividades cotidianas de este departamento. Dificultades para concentrarse, disminución del rendimiento por parte de trabajadores, olvidos frecuentes, desmotivación, problemas para tomar decisiones, atrasos en la ejecución de sus labores, problemas entre compañeros, altos niveles de preocupación, entre otros, son situaciones que se generan según los criterios de los consultados, por la carga de estrés que tienen para desarrollar sus funciones.

Del mismo modo, Pezo (2021) menciona que en la Dirección Regional de

Agricultura de Tarapoto se observó brevemente que el estrés laboral estaría afectando notoriamente a algunos trabajadores, ya que ello se refleja en el acumulado de tareas, esto porque no han podido distribuir adecuadamente sus tiempos en actividades laborales o personales; asimismo algunos empleados manifestaron que llegaron a perder el interés por el trabajo que desempeñan, porque sintieron que se volvió rutinario; sin embargo lo necesitan para poder solventarse económicamente, del mismo modo comentaron sentirse preocupados por lo volátil que resultan ser los puestos de trabajo en el sector público, más aún con la pandemia del coronavirus, en donde las entidades públicas vieron recortada su presupuesto, y ante una situación de despidos, los primeros en ser despedidos serán los trabajadores que ingresaron mediante la modalidad CAS y locadores de servicios, entonces esto suele ser motivo por lo que no llegan a involucrarse completamente en su trabajo ya que sienten que no serán debidamente valorados. También dicho estrés podría estar determinado por molestias emocionales, como son las pérdidas de vidas humanas de familiares, o preocupaciones por el estado de salud del trabajador y demás miembros de su familia. De continuar con este problema, las instituciones del estado no estarían prestando adecuadamente sus servicios a los usuarios por la carencia de compromiso que presentan los trabajadores, así mismo estos llegarían a desarrollar serios problemas físicos y mentales por el incremento de los niveles de estrés.

De igual forma el estrés laboral se ha constituido en uno de los problemas más álgidos en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, en un sondeo rápido el 77.8% de los trabajadores manifiestan que no hay una buena tecnología, los ambientes para realizar su trabajo no son los adecuados, un 80% dice que el trabajo se torna estresante por exigencias de mayores conocimientos, por los cambios permanentes, el 40% afirma que las condiciones ambientales no son las adecuadas, afectan su actividad diaria, para el 80% su rol dentro del ministerio es complejo debido a las grandes responsabilidades que asumen, por los trámites, los monitoreos y el seguimiento que realizan, otro 80% dice que no se controla el estrés de los

trabajadores, ya que no hay especialistas para realizar esta labor, no hay una distribución adecuada de la carga laboral, problemas que se viene acrecentando cada vez más, y afecta su desempeño laboral.

Por otro lado, Ferreiro (2020) menciona que existen problemas de desempeño laboral en más de 500 organizaciones (empresas y entidades) de España, donde existe deficiencias en la gestión de talento humano, donde muchos trabajadores no tienen una buena cultura e identidad organizacional, así mismo, existen insatisfacción en la retribución y compensaciones, donde muchos no cuentan con un salario fijo, y el ambiente de trabajo no son cómodos generando un mal ambiente laboral, y la formación del personal está mal distribuida, por lo general esto pasa por la falta de planes de capacitación que afectan el rendimiento laboral y con ello su desempeño.

Por otro lado, Cevallos & Herrera (2022) indicaron que dentro del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal (RPYMCLT-La Troncal)-Ecuador, se encontraron problemas en la motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados, en donde se evidencia una serie de factores que inciden en su desempeño, como situaciones conflictivas que afectan también resultados en los productos y servicios institucionales que la sociedad troncaleña demanda. Además, al pretender mejorar la productividad de las labores del RPYMCLT – La Troncal, resaltaron diversas problemáticas que inciden en el desempeño del Talento Humano que labora en la institución. Entre las más importantes se pueden señalar: procesos no definidos y confusos de selección de personal; incompatibilidad de funciones en relación al cargo; inducciones inadecuadas; ausencia de planes de capacitación; evaluaciones de desempeño carentes de objetividad; insuficiente motivación; entre otros aspectos que son de vital importancia para la productividad de la institución.

Pilco (2022) indicó que los trabajadores de la Sunarp – Zona Registral N° V-Sede Trujillo, no tienen una fluida comunicación en el desarrollo de sus actividades diarias, la desmotivación y la falta de compromiso es percibido por los usuarios, no hay identidad, ni consideración con la empresa, la labor es una obligación, estos factores

en mención caen en un resultado negativo en la atención del usuario, así se puede probar que es una necesidad la comunicación en las instituciones, por ello se produce desorden, en defensa mencionan desconocimiento, falta ética por parte de la institución. Generando un conflicten las áreas lo cual resulta incómodo, un mal clima laboral, rumores y malestares, entro otros puntos negativos y en consecuencia no hay un eficiente desempeño laboral.

De la misma forma, los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali presentan deficiencias en el desempeño laboral, en una entrevista no formal a los trabajadores, el 10% considera que en términos de productividad no se sienten satisfechos con el trabajo, un 10% considera que no hay un buen trato con el jefe-personal por ello no realizan un buen desempeño, no cumplen con el horario establecido de ingreso, el 30% indica que no les dan la oportunidad ni la confianza para tomar decisiones, por otro lado, el 90% aduce que no se siente satisfecho con el salario que recibe, finalmente, el 80% menciona que la DRAU no le capacita para mejorar su desempeño y ofrecer un buen servicio, problemas que viene acrecentándose cada vez más, la cual afecta directamente a los trabajadores, y a la institución, por lo que nos planteamos los siguientes interrogantes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022?
b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022?
c) ¿Cuál es la relación entre cansancio emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022?

d) ¿Cuál es la relación entre despersonalización y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022?

e) ¿Cuál es la relación de la realización personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Calificar la relación entre estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

a) Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la DirecciónRegional de Agricultura Ucayali, 2022.

b) Precisar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de laDirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

c) Analizar la relación entre cansancio emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

d) Establecer la relación entre despersonalización y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

e) Identificar la relación entre realización personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

El estrés laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboralde los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

a) Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022. Es alto.

b) Precisar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022. Es alto.

c) El cansancio emocional se relaciona directa y significativamente con eldesempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

d) La despersonalización se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

e) La realización personal se relaciona directa y significativamente con eldesempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: estrés laboral

1.5.2. Variable 2: desempeño laboral

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Estrés Laboral	Cansancio emocional	• Desinterés • Agotamiento físico • Sentimientos y actitudes negativas
	Despersonalización	• Frustración por el trabajo que se realiza • Trato impersonal hacia los pacientes y trabajo • Falta de preocupación de los problemas
	Realización personal	• Indiferencia • Apreciación sobre el trabajo que se desea • Interés por las tareas cotidianas en el trabajo • Baja autoestima profesional
Desempeño Laboral	Productividad	• Competencia, habilidades y conocimientos de cada individuo • Calidad en el trabajo
	Potencial del trabajador	• Respeto y responsabilidad
	Cualidades del trabajador	• Asistencia y puntualidad • Trabajo en equipo
	Trabajo bajo presión	• Objetivos de la organización • Metas y resultados
	Salarios e Incentivos	• Satisfacer necesidades personales. • Cantidad y calidad de trabajo que realiza.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico la investigación presenta teorías a la comunidad investigadora y académica, referidas al manejo del estrés y desempeño laboral en las instituciones públicas, los mismos que podrían ser analizados y generar debates en estos espacios, ya que actualmente debido a las secuelas que dejó la pandemia

COVID-19, los trabajadores se encuentran sensibles a estresarse en cualquier momento.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico la investigación entrega dos instrumentos, a lacomunidad académica e investigadora, garantizado por el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, los mismos que podrían ser utilizados en futuras investigaciones referidos al estrés y desempeño laboral. Así mismo entrega métodos y técnicas para elaborar investigaciones de este tipo.

1.7.3. Justificación práctica

Desde el punto vista práctico la investigación entrega resultados a la Dirección Regional de Agricultura Ucayali en la ciudad de Pucallpa, información valida que puede servir como base para solucionar los problemas de estrés y desempeño laboral de esta institución. Asimismo, los resultados pueden ser referenciados en futuras investigacionesque tengan a bien evaluar los temas de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Carrera & Paucar (2019) en su investigación titulada “Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén–2019”, concluyeron que existe una correlación fuerte y significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la institución mencionada, donde los datos muestran que el Rho de Spearman fue de 0,876.

Mudarra & Tello (2019) en la investigación “Relación del nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019”, encontraron que las enfermeras del hospital mencionado, tienen un nivel medio de estrés con 69% y el 31% consideran que tienen un nivel bajo.

Pacherrez & Marrufo (2020) en la investigación “Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020”, encontraron que los colaboradores ubican en su mayoría que el nivel de desempeño tiene un nivel “bajo” en un 66,7% y un nivel “medio” en 33,3%.

Ramirez (2022) en su investigación titulada “El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021”, concluyó que existe relación entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa. Logrando un valor de significancia α = 0.05 (95%, Z = +/- 1.96, y un Rho -0.307, que muestra que la correlación es negativa media. La relación es inversa, puesto que, si disminuye el cansancio emocional en el personal, incrementará notablemente el desempeño laboral. Lo que indica que los conflictos laborales que se generan producto del trabajo diario, la ausencia de políticas de reconocimiento al personal y la baja motivación que implanta la institución; lo cual ha desencadenado el cansancio emocional en los trabajadores.

Sarayasi (2021) en su investigación titulada “Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa – 2020”, donde concluyó que el estrés laboral a causa de la despersonalización se relaciona o incide de manera significativa en el desempeño de docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa -2020, tal como lo muestra un estadístico de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.000 que es menor al parámetro de comparación de 0.05. Además, dicha relación o incidencia de la despersonalización en el desempeño docente es inversa y baja, tal como lo refleja un coeficiente igual a -0.691.

Gutierrez (2022) en su investigación titulada “Influencia de la motivación laboral en el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Tiendas Pieers Huancayo (Corporación Wama SAC), 2021”. Donde concluyó que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,707 lo que implica que tiene una correlación muy alta. Es decir, existe relación entre las variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: estrés laboral

2.2.1.1. Concepto de la variable estrés laboral

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2013), citado en Diaz (2021) define al estrés laboral como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientespara afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia de estrés.

2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable estrés laboral

Agotamiento emocional

Para Román (2019) el agotamiento emocional se produce cuando existe una sobrecarga de trabajo para el organismo, el cuerpo debe ser exigido a un rendimiento superior debido a la sobrecarga de actividades laborales y las responsabilidades personales como la familia, la economía, el desarrollo de actividades cotidianas y muchas veces el estudio; así mismo la ansiedad y el estrés son factores que agravan la fisiología del cuerpolo cual se manifiesta como cansancio, depresión, irritabilidad y otros. El empleado va sufriendo cambios en su vida personal y en el trabajo como insatisfacción, conflictos laborales, falta de compromiso, ausentismo que influyen de manera directa sobre la producción de la empresa.

Despersonalización

De acuerdo con Cuba (2019) la despersonalización, se manifiesta en las actitudes como un cambio negativo incapaz de dar respuestas eficientes hacia otras personas, es decir es la pérdida de motivación hacia sí mismo, la pérdida de la autoestima como profesional y personal en lo cual va acompañado de la frustración y el pesimismo.

Realización personal

Según Farfán (2019), citado en Tapia (2022) la realización personal se define como el reto de toda persona para alcanzar la cumbre, superando las adversidades, que se siente autónomo, realizado y que aprecia todo lo aprendido. Una persona realizada es aquella que encontró un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional. Pero lograr esto no es un objetivo que la gran mayoría de las personas pueden alcanzar, se necesita de mucho trabajo y autoconocimiento. Por ello es importante reconocer que, para el logro de la realización personal, la motivación tiene un rol muy importante.

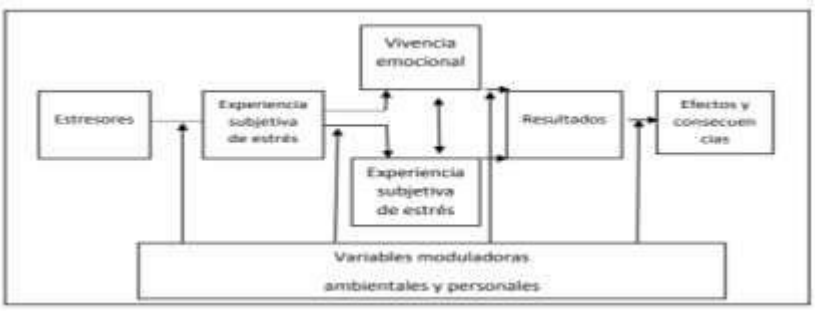
2.2.1.3. Teorías de la variable estrés laboral

Modelo clásico del estrés laboral

De acuerdo a Peiró (2001), citado en Linares (2019) el modelo menciona que el estrés es producido por diversas situaciones que podemos denominar como fuentes de estrés. Las situaciones estresantes son identificadas por el sujeto, conllevando a una experiencia de alta tensión que desencadena un conjunto de procesos para poder hacerle frente. En relación al grado de afrontamiento y control sobre la situación estresante, el mayor o menor periodo de tiempo que la persona lo experimente, producirá consecuencias nocivas e incurables en las personas. Existen distintas variables que cumplen el rol de regular los efectos de una experiencia estresante.

Figura 1:

Modelo clásico del estés laboral de Peiró (2001).



- *Estresores:* una situación de estrés se genera debido a que las demandas superan la capacidad del sujeto para mantenerlas bajo control.
- *Experiencia de estrés:* son producidas por factores estresantes que la persona considera demandante y presenta efectos negativos.
- *Vivencias emocionales:* permite conocer o saber cuál será la respuesta de la persona frente a una situación estresante.
- *Estrategias de afrontamiento:* busca que las situaciones estresantes no repercutan de manera negativa sobre las respuestas fisiológicas o psicológicas del organismo.
- *Resultado de la situación estresante:* hace alusión a las consecuencias fisiológicas o psicológicas que se encuentran relacionadas con las situaciones estresantes las cuales no han sido superadas de manera adecuada.

- *Consecuencias del estrés laboral:* son los distintos cambios que la persona experimenta, los cuales, al presentarse por un lapso de tiempo mayor, producen efectos contraproducentes en la salud de la persona. Por otro lado, el estrés laboral también puedepresentar consecuencias en la organización de trabajo, generando como posibles resultados: la pérdida de empleo, aumento de absentismo laboral, entre otras dificultades.

Modelo de estrés orientado a la dirección de empresas

Uzuriaga (2019) menciona que el modelo de estrés orientado a la dirección de empresas fue sustentado por Ivancevich, Konopaske y Matteson (1987) y Peiró y Salvador(1992), este está centrado en el concepto estímulo-respuesta e implica seis elementos relevantes: primero, los estresores que pueden ser intraorganizacionales (ruido, sobrecarga de trabajo, tecnología, estructura organizacional, sistemas de recursos humanos) y extraorganizacionales (relaciones familiares, problemas económicos y legales); segundo, elestrés percibido, que es la interpretación del estrés por parte cada individuo; tercero, los resultados, estos son las respuestas que pueden ser de tipo psicológico, fisiológico y conductual; cuarto, las consecuencias que son el producto de las respuestas tanto a nivel individual como organizacional; quinto, las variables moderadoras que se refieren a las diferencias individuales que inciden en los componentes anteriores; y, por último, las estrategias de afrontamiento que tienen relación con las variables moduladoras que inciden sobre la relación entre los estresores, estrés percibido y resultados.

Modelo del estrés

Arias (2012), citado en Álvarez & Espinoza (2019) menciona que uno de los pionerosde la teoría del estrés fue el Doctor Hans Selye en 1926, quien reformuló desde los conocimientos de la Física un término de escala mundial y de impacto social, El término que utilizó fue “strain” que significa “tensión”, el cual hace relación al desgaste y debilidad que sufren los materiales a través del tiempo, Selye relacionó que este proceso con características similares ocurren en los seres humanos, concibiendo

la expresión stress quetraducido al español es estrés; al cual lo definió como una respuesta biológica e inespecífica, del organismo ante cualquier demanda del medio exterior o un estado de tensión psicológica y fisiológica.

2.2.2. Variable 2: desempeño laboral

2.2.2.1. Concepto de la variable desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), citado en Chamorro & Nestares (2022) plantea evaluar eldesempeño de los empleados a través de factores previamente definidos y valorados. Siendo factores actitudinales; la responsabilidad, disciplina, iniciativa, cooperativa, habilidadde seguridad, actitud, discreción, interés, presentación personal, capacidad de realización, creatividad y los factores operativos; calidad, trabajo en equipo, conocimiento en el trabajo, cantidad, liderazgo y exactitud.

2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Productividad

Joblers (2016), citado en Auccapure (2019) manifiesta que; la productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia, con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización el másimportante son las personas, por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad.

Potencial del trabajador

De acuerdo con Louffat (2010), citado en Evaristo (2019) el potencial humano estáproyectado al capital mental y a la capacidad de la persona hacia el futuro, por lo tanto, el desarrollo personal en sus dimensiones espirituales, emocionales, racionales y fisiológicasen una organización son los principios primordiales para un logro eficiente.

Cualidad del trabajador

Pérez (2004), citado en Sánchez, et al. (2019) considera que las cualidades son “características relativamente estables de la personalidad que expresan las disposiciones opredisposiciones del hombre a reaccionar ante determinados objetos,

situaciones o personas en consecuencia con los motivos que estimulan y conducen su actividad para satisfacer sus necesidades".

Trabajo bajo presión

Para Betalleluz & Cardenas (2019) el trabajo bajo presión es la forma en que el personal tiene la capacidad de trabajar de forma perseverante, firme para el logro de los objetivos difíciles de la Tabla 2- Relación de competencias por autores 18 organización o determinar una actividad o tarea que implico un esfuerzo mayor. Se caracteriza en el trabajo exigente en largas horas de trabajo la cual también se pone énfasis en el clima laboral para que todos trabajen de forma equitativa y no perder la energía y el desempeño.

Salario

Según Deloitte (2018), citado en Lara & Ramírez (2021) define al salario como un medio de incentivo que equilibra el esfuerzo realizado por la persona con el valor que otorgaa su organización, fruto de su desempeño y sus funciones.

Incentivos

Según Chiavenato (2004), citado en Mujica & Guzmán (2021) menciona que los incentivos para los trabajadores, pueden ser tangibles o intangibles lo que contribuyen con un óptimo del avance del trabajo encomendado, estos aspectos son de suma importancia porque motiva a los trabajadores a tener un mejor desempeño, el producto tecnológico y deproducción son muy importantes para la empresa, estos deben de ser establecidos y mantenidos de tal manera que todo quede registrado y la cantidad de producción".

2.2.2.3. Teorías de la variable desempeño laboral

Teoría de la equidad

Para Klingner y Nabaldian (2002), citado en Escobedo & Quiñones (2019) esta teoría sostiene que el Desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su

trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidady el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entretodos los niveles organizacionales.

El autor también menciona que la equidad está constituida por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte odesempeño laboral y la retribución que recibe en relación con otras personas. En el segundo caso, se habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par. Por lo expuesto, se determina que la teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga undeterminado desempeño.

Teoría de las expectativas (Víctor Vroom)

Allende et al. (2019) menciona que la teoría de las expectativas plantea que las personas estarán motivadas para llevar a cabo un determinado nivel de esfuerzo, cuando crean que ese esfuerzo tendrá como consecuencia una buena evaluación del desempeño. A su vez, que esa evaluación de desempeño lleve al individuo a acceder a premios organizacionales como un incentivo monetario o un ascenso en el puesto, y que esa recompensa obtenida a cambio de su desempeño, le permita al empleado satisfacer sus metas personales. Esta teoría, incluye tres relaciones:

Relación esfuerzo - desempeño: Es la posibilidad que percibe una persona de que desarrollar un determinado nivel de esfuerzo, la llevará a lograr un buen desempeño.

Relación desempeño - recompensa: Es el grado en el que la persona piensa que su buen desempeño, la conducirá a obtener una recompensa deseada por parte de la organización.

Relación recompensa - metas personales: Representa el nivel en que esa

recompensa que la organización le brinda al empleado, le permita satisfacer sus metas personales y, por ende, sus expectativas.

Teoría de la finalidad o de las metas

De acuerdo a Chambergo & Hernández (2020) esta teoría fue planteada por Locke (1976), quien postula que existe un pilar que motiva en la intención del trabajador cuando desempeña sus funciones. En este sentido, los colaboradores se desempeñan en función alos objetivos que ellos han elegido personalmente seguir, añadiendo un nivel de esfuerzo y aumentando su desempeño. El autor plantea que existen varias funciones que cumplen las metas, las cuales 28 son expuestas a continuación: i) Focalización en la acción y las funciones encomendadas; ii) Elevan la perseverancia; iii) Movilizan la energía y el esfuerzo; iv) Ayuda al planteamiento de estrategias. En concordancia con lo anterior, los objetivos quese planteen a los trabajadores deben ser lo suficientemente interesantes y específicos, para así despertar su motivación y movilización a conseguirlos, al ser concretos son más eficaces para incentivar la realización del comportamiento adecuado.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Variable 1: estrés laboral

Desinterés

Según Pérez (2020), citado en Campos & Ccahuana (2021) se trata de la ausencia de interés, el cual se da cuando los individuos u organizaciones inclinan su atención a algo. Cuando se muestra desinterés, no le es prestada atención ni preocupación por un asunto, por lo cual no existe la realización de acciones que se le vinculen a ese asunto.

Agotamiento Físico

Según Corrales (2019) el agotamiento físico se caracteriza por una ausencia de entusiasmo y energía, un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos se suma la frustración y tensión en los empleados que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía. Las personas están cada vez más sometidas a

sobrecargas en su vida cotidiana. Las exigencias de la sociedad de hoy y a las que nos sometemos sin necesidad tienen parte de la culpa de la fatiga; la falta de energía es el avisode una enfermedad que se está desarrollando dentro de las personas, provocadas principalmente por la presión en el ámbito laboral, lo que determinará que la persona no cumpla con las metas esperadas en su campo de acción.

Actitud negativa

García (2016), citado en Díaz (2022) menciona que la actitud negativa es la acción enla que el individuo no se encuentra en adecuadas condiciones, se muestra irritable, tenso e incapaz de controlarse. Esto se manifiesta en una actitud mental negativa debido a que la persona no observa posibilidades y ve solo problemas. Estas actitudes son reguladas por los pensamientos y las emociones.

Frustración

De acuerdo con Aroca (2013), citado en Acuña (2019) la frustración es una respuesta emocional de impotencia frente a los deseos y expectativas que no se pueden alcanzar este sentimiento de impotencia conjuntamente con la ira se debe aprender amanejarlos ya que conduce como consecuencia un sentimiento estable de decepción.Indiferencia.

Según Varona (2023) la indiferencia es un estado de ánimo, que es en sí una carencia de interés respecto a alguien o a algo, por el cual no se siente inclinación ni repugnancia. Sus causas no siempre son subjetivas, ni tampoco por obligación es una manera de esquivar la responsabilidad y con ella de sustraerse de la posibilidad de enfrentar los males del mundo y transformarlo, aunque puede estar relacionada con ambas.

Baja autoestima

Bajaña (2018), citado en Rodríguez (2019) expone que la autoestima baja es la queimpulsa a que una persona se esfuerce demasiado en la inferioridad que tiene de sí misma para poder desarrollar habilidades como compensación, era el mismo defecto que se tenía así mismo de su personalidad, pues esta ausencia impide la

búsqueda de darle sentido a lavida.

2.3.2. Variable 2: desempeño laboral

Competencias laborales

De acuerdo con Vásquez (2022) las competencias laborales es la combinación de conceptos necesarios para desempeñarse correctamente en un empleo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado.

Respeto

Según Cortázar (2010), citado en Bedoya et al. (2020) expone que la práctica del respeto se puede manifestar en el aprecio de las ideas y creencias de los compañeros, en el reconocimiento de las habilidades sin distinción de sexo y edad, igualdad de todos los compañeros sin importar nivel económico, religión y condición física, sin embargo; el respeto abarca desde la propia valoración de la vida y el cuerpo humano, el reconocimientode la importancia de la tolerancia y el desarrollo moral por el respeto de las cosas ajenas.

Trabajo en equipo

De acuerdo a Paravic & Lagos (2021) el trabajo en equipo se ha transformado en una de las figuras más valiosas para lograr el éxito en cualquier proyecto que se quiera emprender. Es una forma de trabajo donde todos son responsables de las metas u objetivosde la organización, porque los esfuerzos de cada uno de los integrantes se potencian, aumentando la eficacia de sus resultados. Cada persona contribuye con sus opiniones y habilidades, armonizándolas para alcanzar los objetivos.

Objetivos de la organización

Koontz (2013), citado en González (2021) menciona que los objetivos de la organización son aspectos financieros, materiales, sociales y comerciales a los cuales las empresas administran sus recursos y energías que posteriormente generan beneficios, rentabilidad, buena imagen, productividad, responsabilidad social, servicios y productos de calidad, buena percepción por parte del cliente; es decir, lo que se pretende alcanzar con el fin de operar satisfactoriamente dentro del mercado. Los

objetivos son muy útiles frente a los problemas que pueden surgir y que requiera de toma de decisiones complicadas. Al plantearse objetivos permite ambiente laboral adecuado para dividir la planificación y metas,y que en las tareas más sencillas puedan ser realizadas de forma individual por cada uno delos miembros de la organización.

Metas

Según Carrillo et al. (2019) Edwin Locke define una meta como aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. Así, según la teoría de Locke, la intención de alcanzar metas es una fuente básica de motivación para el ser humano. Las metas, además, impulsan a dar lo mejor de nosotros mismos, a tener una ilusión o aspiración y a mejorar nuestro rendimiento.

Carga Laboral

Según Santillán (2015) citado en Arteaga (2019) dentro de la definición de la carga laboral tendremos que es un grupo de requerimientos psicofísicos a los cuales se encuentra subyugado el trabajador dentro de todo su horario laboral, también se definen como un grupo de demandas mentales y físicas a las cuales se ve sometida un trabajador para poder desempeñar sus labores.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se hizo uso del tipo de investigación aplicada, según Sánchez et al. (2018), citado en Sotelo (2019) definen a la investigación aplicada como “el tipo de investigación pragmática o utilitaria que aprovecha los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos. La investigación tecnológica es una forma de investigación aplicada. Llamada también investigación científica aplicada”.

3.1.2. Nivel de investigación

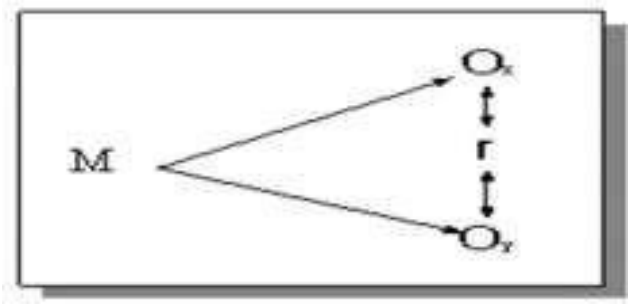
La investigación es de nivel descriptiva, según Ñaupas, et al. (2018), citado en Cabracancha & Zegarra (2021) este tipo de investigación, busca centrar sus intereses enrecopilar información sobre características, dimensiones y clasificación sobre el objeto deestudio sirviendo como base para investigaciones de grado explicativo.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es transeccional correlacional, Hernández et al. (2014) citado en Revolledo (2021) señalan que este tipo de diseño de investigación, “describe las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables enun momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa-efecto”.

Figura 2:

Esquema de la investigación



Donde:

M: Muestra de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura

OV1: Variable Estrés

Laboral OV2: Variable

Desempeño Laboralr:

correlación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para evaluar las variables de estrés laboral y desempeño laboral, lo constituirán el 100% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, que son100.

3.2.2. Muestra

La muestra se calculará a través del muestreo probabilístico, haciendo uso de lafórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

Figura 3:

Fórmula para calcular la muestra

$$n=\frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2\ (N-1)+(p.q)Z^2}$$

Donde

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$Z_{\square / 2}$ = 1,96

N = Población

(100)EE=

0,05

Desarrollando la formula

n = (0.5*0.5*(1.96) ^2*100) / (((0.05) ^2*99) +(0.5*0.5*(1.96) ^2))

n = 54 trabajadores

3.3. Instrumento de recolección de datos

3.1.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Se elaboró dos instrumentos, mediante la técnica de cuestionario con preguntas cerradas. Según Arias (2012), citado en Giordano (2022) el cuestionario de preguntas cerradas es “aquel que establece previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado. Éstas se clasifican en: dicotómicas: cuando se ofrecen sólo dos opciones derespuesta; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge sólo una”.

3.3.1. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2:

Confiabilidad de la variable estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	20

El valor obtenido de alfa de Cronbach de la variable estrés laboral es 0.761, lo quequiere decir que el nivel de fiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 3:

Confiabilidad de la variable desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	20

El valor obtenido de alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral es

0.744, loque quiere decir que el nivel de fiabilidad del instrumento es muy bueno.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se hizo uso de la técnica de la encuesta, según García (1986), citado en Falcon et al. (2019) la encuesta es “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datosde una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

La información se procesó en Programa Excel, para lo cual se creó una base de datos por cada variable, organizados por dimensiones, ítems y opciones de respuestas.Resultados totales y parciales que también se procesaron en Programa Estadístico SPSSv27.

3.5.2. Presentación de datos

Los datos se presentan en tablas de frecuencias y figuras extraídas del programa Excel, las mismas que muestran el nivel de variables y dimensiones. Igualmente se presenta en tablas extraídas del Programa Estadístico SPSSv27, las que muestran la relación entre variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

Para establecer el nivel de variables se hizo uso de la Escala de Clima Organizacional (EDCO), según Acero et al., citado en Mamani (2019) una puntuación se considera alta baja según el número de ítems o afirmaciones. De acuerdo a este concepto, loa instrumentos de la variable estrés y desempeño laboral tienen 20 ítems, lo que quiere decir que la puntuación mínima posible es 20 y la máxima es 100. Para conocer si el nivel es alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se establecieron 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se

sumó el resultado, Recuperado así:

- Nivel Bajo: de 20 a 46 puntos.
- Medio: de 47 a 73 puntos.
- Nivel alto: de 74 y 100.

El coeficiente estadístico para establecer la relación entre variables y dimensionesse estableció luego de realizar la prueba de normalidad.

Tabla 4:

Prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,218	54	,011	,916	54	,034
Desempeño Laboral	,087	54	,200*	,986	54	,756

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El número de encuestas por variable es >50, por lo tanto, se toma en consideración la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el valor sigma de la variable Estrés Laboral es < 0.05, entonces la distribución no sigue un supuesto de normalidad y el valor sigma de la variable Desempeño Laboral es > 0.05, entonces la distribución sigue el supuesto de normalidad, sin embargo basta que uno de ellos no cumpla con el supuesto denormalidad, la prueba es no paramétrica, entonces la relación entre variables se encontró através del coeficiente estadístico no paramétrico de Spearman. Según Roy et al. (2019), rho de Spearman es el análogo no paramétrico de la correlación de Pearson. Se utiliza paravariables cuantitativas de libre distribución o con datos ordinales. El coeficiente de correlación se representa con una “r” y puede tomar valores que van entre −1 y + 1. Un resultado de 0 significa que no hay correlación, es decir, el comportamiento de una variable no se relaciona con el comportamiento de la otra variable. Una correlación perfecta implica un valor de −1 o + 1, lo cual indicaría que al conocer el valor de una variable sería posible determinarse

el valor de la otra variable. Entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor la fuerza de asociación.

Tabla 5:

Parámetros de interpretación del coeficiente de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a+0.50	Correlación positiva media
+0.51 a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Mondragón (2014), citado en Alcázar (2022)

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Variable 1: estrés laboral

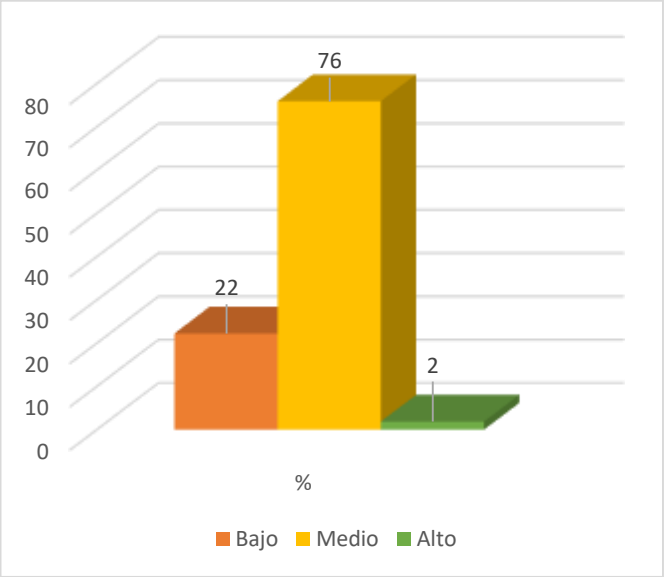
Tabla 6:

Niveles de la variable estrés laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	12	22
Medio	[47-73]	41	76
Alto	[74-100]	1	2
n		54	100

Figura 4:

Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral



Nota. Tabla 6

Interpretación

El 22% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifiesta que el nivel de estrés laboral es bajo, el 76% dice que es medio y el 2% dice quees alto.

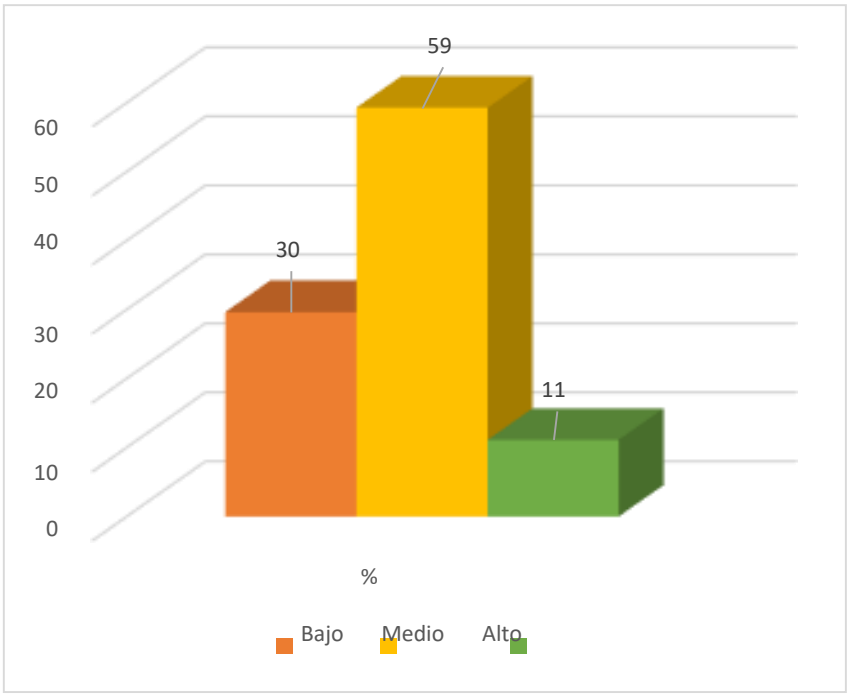
Tabla 7:

Niveles de la dimensión Cansancio Emocional

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[6-14]	16	30
Medio	[15-23]	32	59
Alto	[24-32]	6	11
n		54	100

Figura 5:

Distribución de frecuencias la dimensión cansancio emocional



Nota. Tabla 7

Interpretación

El 30% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifiesta que el nivel de cansancio emocional es bajo, el 59% dice que es medio y el 11%dice que es alto.

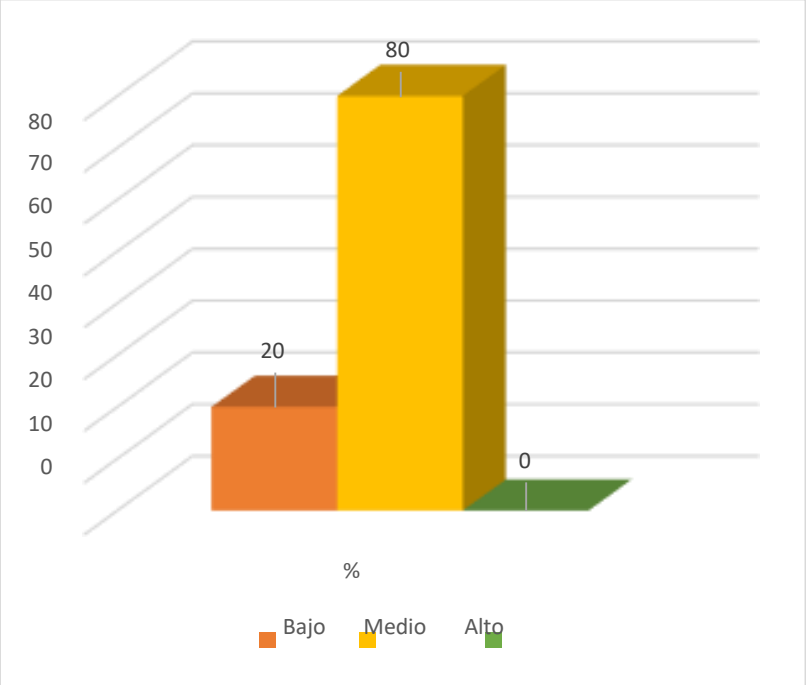
Tabla 8:

Niveles de la dimensión despersonalización

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[6-14]	10	20
Medio	[15-23]	40	80
Alto	[24-32]	0	0
n		50	100

Figura 6:

Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización



Nota. Tabla 8

Interpretación

El 20% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifiesta que el nivel de despersonalización es bajo, el 80% dice que es medio

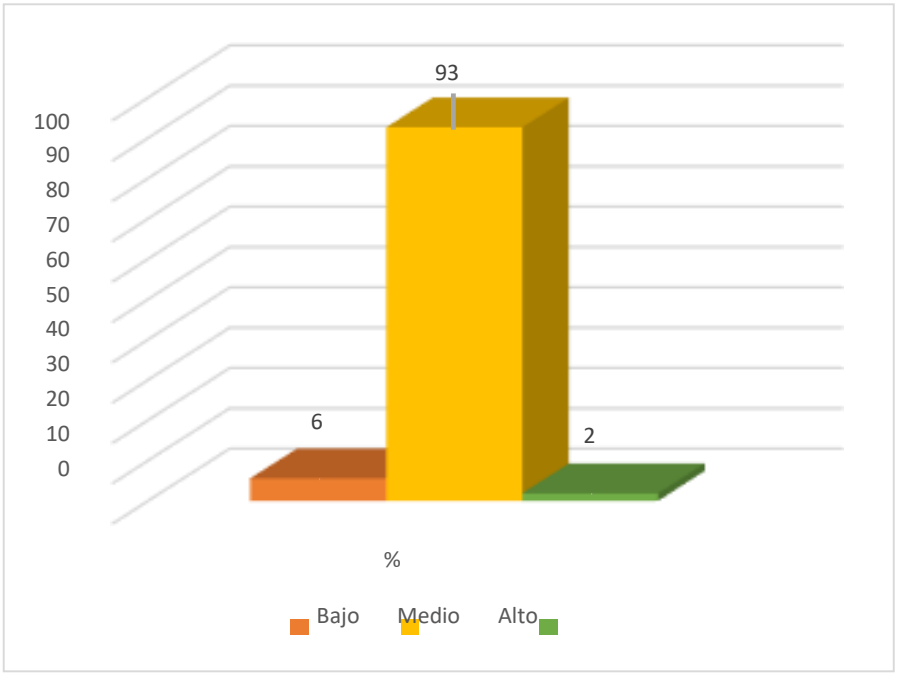
Tabla 9:

Niveles de la dimensión realización personal

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[8-19]	3	6
Medio	[20-31]	50	93
Alto	[32-43]	1	2
n		54	100

Figura 7:

Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal



Nota. Tabla 9

Interpretación

El 6% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifiestaque el nivel de realización personal es bajo, el 93% dice que es medio y el 2% dice que es alto.

4.1.2. Variable 2: desempeño laboral

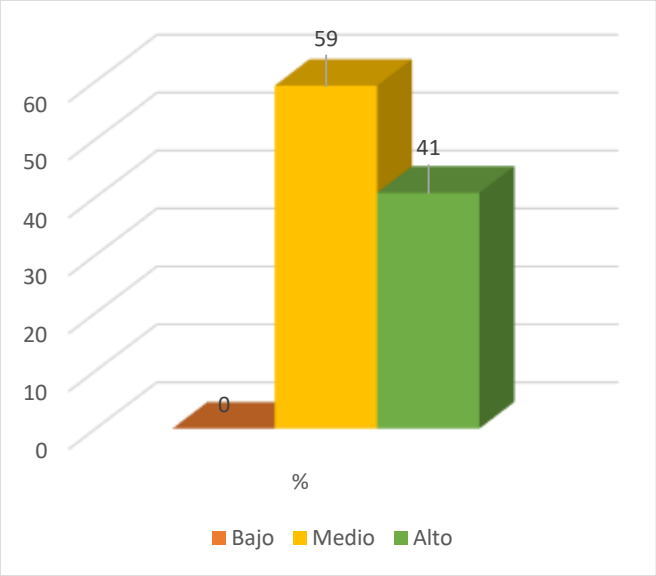
Tabla 10:

Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	0	0
Medio	[47-73]	32	59
Alto	[74-100]	22	41
n		54	100

Figura 8:

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral



Nota. Tabla 10

Interpretación

El 59% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali manifiesta que el nivel de desempeño laboral es medio, el 41% dice que es alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

El estrés laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboralde los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

Tabla 11:

Relación entre Estrés y Desempeño Laboral

Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,169
		Sig. (unilateral)	.	,112
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,169	1,000
		Sig. (unilateral)	,112	.
		N	54	54

Nota. SPSSv27Análisis

Según Rho de Spearman la relación es negativa media (-0.169), y no significativa (0.112), por lo tanto, existe relación indirecta media y no significativa entre el estrés y el desempeño laborales de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022, entonces la hipótesis no se confirma.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El cansancio emocional se relaciona directa y significativamente con el desempeñolaboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

Tabla 12:

Relación entre cansancio emocional y desempeño laboral

Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,227*
		Sig. (unilateral)	.	,049
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,227*	1,000
		Sig. (unilateral)	,049	.
		N	54	54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es negativa media (-0.227), y significativa (0.049), por lo tanto, existe relación indirecta media y significativa entre cansancio emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de AgriculturaUcayali, 2022, entonces la hipótesis no se confirma.

Hipótesis específica 2

La despersonalización se relaciona directa y significativamente con el desempeñolaboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.

Tabla 13:

Relación entre despersonalización y desempeño laboral

Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,151
		Sig. (unilateral)	.	,137
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,151	1,000
		Sig. (unilateral)	,137	.
		N	54	54

Nota. SPSSv27

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es negativa media (-0.151), y no significativa(0.137), por lo tanto, existe relación indirecta media y no significativa entre despersonalización y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional deAgricultura Ucayali, 2022, entonces la hipótesis no se confirma.

Hipótesis específica 3

La realización personal se relaciona directa y significativamente con el desempeñolaboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022

Tabla 14:

Relación entre realización personal y desempeño laboral

Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,012
		Sig. (unilateral)	.	,465
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,012	1,000
		Sig. (unilateral)	,465	.
		N	54	54

Nota. SPSSv27

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es negativa débil (-0.012), y no significativa (0.465), por lo tanto, existe relación indirecta débil y no significativa entre despersonalización y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional deAgricultura Ucayali, 2022, entonces la hipótesis no se confirma.

4.3. Discusión de resultados

Se encontró relación indirecta media (-0.169) y no significativa (0.112), entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional de agricultura maneja el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, no es suficiente para alcanzar una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores.

Resultado diferente obtuvieron Carrera & Paucar (2019), en su investigación titulada “Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén–2019”, concluyeron que existe una correlación fuerte y significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la institución mencionada, donde los datos muestran que el Rho de Spearman fue de 0,876.

Según los resultados encontrados en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, predomina el nivel de estrés medio 76%, esto significa que los trabajadores perciben que a los funcionarios de la dirección poco o nada les interesa

el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal de los trabajadores. Resultado parecido obtuvieron Mudarra & Tello (2019), en la investigación “Relación del nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019”, encontraron que las enfermeras del hospital mencionado tienen un nivel medio de estrés con 69% y el 31% consideran que tienen un nivel bajo.

De acuerdo con los resultados encontrados en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, predomina el nivel de desempeño medio 59%, lo que significa para la gran mayoría de trabajadores, que no hay una buena productividad, que no están utilizando todo su potencial, que no les importa sus cualidades, no hay trabajo a presión, que los salarios e incentivos no son buenos. Resultado diferente obtuvieron Pacherrez & Marrufo (2020), en la investigación “Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial deRioja, 2020”, encontraron que los colaboradores ubican en su mayoría que el nivel de desempeño tiene un nivel “bajo” en un 66,7% y un nivel “medio” en 33,3%.

Se encontró relación indirecta media (-0.227) y significativa (0.049) entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional controla el desinterés, el agotamiento físico, los sentimientos y actitudes negativas de los trabajadores, no le alcanza para lograr una relación positiva, pero si significativa con el desempeño de los trabajadores. Resultado parecido obtuvo Ramírez (2022), en su investigación titulada “El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021”, concluyó que existe relación entre el cansancio emocional y desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa.

Logrando un valor de significancia α = 0.05 (95%, Z = +/- 1.96, y un Rho -0.307, que muestra que la correlación es negativa media. La relación es inversa, puesto que,

si disminuye el cansancio emocional en el personal, incrementará notablemente el desempeñolaboral. Lo que indica que los conflictos laborales que se generan producto del trabajo diario, la ausencia de políticas de reconocimiento al personal y la baja motivación que implanta la institución; lo cual ha desencadenado el cansancio emocional en los trabajadores.

Se encontró relación indirecta media (-0.151) y no significativa (0.137) entre la despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional controla la frustración por el trabajo, el trato impersonal hacia los clientes y trabajo, la falta de preocupación de los problemas, no le alcanza para lograr una relación positiva más alta y significativa con el desempeño de los trabajadores. Resultado diferente obtuvo Sarayasi, (2021), en su investigación titulada “Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa – 2020”, donde concluyó que el estrés laboral a causa de la despersonalización se relaciona o incide de manera significativa en el desempeño de docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa-2020, tal como lo muestra un estadístico de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.000 que es menor al parámetro de comparación de 0.05. Además, dicha relación o incidencia de la despersonalización en el desempeño docente es inversa y baja, tal como lo refleja un coeficiente igual a -0.691.

Se encontró una relación indirecta débil (-0.012) y no significativa (0.465) entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional controla la indiferencia, la apreciación sobre el trabajo que se desea, el interés por las tareas cotidianas en el trabajo y la baja autoestima profesional, no es suficiente para lograr una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores. Resultado parecido obtuvo Huaroto (2023), en su investigación titulada “Clima y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital San Antonio

de Cusicancha, Huaytará-Huancavelica, 2022", concluyó que existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad mencionada, con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de ,707 y un nivel de error de 0,01.

CONCLUSIONES

- Existe una relación indirecta media (-0.169), y no significativa (0.112), entre el estrésy el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional de agricultura controla el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, no es suficiente para alcanzar una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores.
- En la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, predomina el nivel de estrés laboral medio, con un 76%, esto significa que los trabajadores perciben que los funcionarios de la dirección no atienden de forma oportuna el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal de los trabajadores.
- En la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, predomina el nivel de desempeño laboral medio, 59%, lo que significa para la gran mayoría de trabajadores, no hay una buena productividad, no están utilizando todo su potencial, no aprovechan sus cualidades, el trabajo bajo presión es constante, y los salarios e incentivos no son buenos.
- Existe una relación indirecta media (-0.227) y significativa (0.049) entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional controla eldesinterés, el agotamiento físico, los sentimientos y actitudes negativas de los trabajadores,no le alcanza para lograr una relación positiva, pero si significativa con el desempeño de lostrabajadores.
- Existe una relación indirecta media (-0.151) y no significativa (0.137) entre la despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional controla lafrustración por el trabajo, el trato impersonal hacia los clientes y trabajo, la falta de preocupación de los problemas, no le alcanza para lograr una relación positiva

más alta y significativa con el desempeño de los trabajadores.

- Existe una relación indirecta débil (-0.012) y no significativa (0.465) entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la Dirección Regional controla laindiferencia, la apreciación sobre el trabajo que se desea, el interés por las tareas cotidianasen el trabajo y la baja autoestima profesional, no es suficiente para lograr una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores.

SUGERENCIAS

- La Dirección Regional de Agricultura Ucayali, debe diseñar las estrategias respectivas, para controlar el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, con el propósito de encontrar una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores.
- La Dirección Regional de Agricultura Ucayali, debe implementar el área de psicología, para controlar y contrarrestar en forma permanente el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal con el propósito de revertir el nivel de estrés medio de los trabajadores.
- La Dirección Regional de Agricultura Ucayali, debe implementar programas de motivación para mejorar la productividad, el uso de su potencial, valorar las cualidades, aplicar mejores estrategias de trabajo a presión, mejorar los salarios e incentivos, con elpropósito de revertir el nivel de desempeño laboral medio de los trabajadores.
- La Dirección Regional de Agricultura Ucayali, debe implementar estrategias para mejorar el control al desinterés, al agotamiento físico, a los sentimientos y actitudes negativas de los trabajadores, con el propósito de revertir la relación negativa y conservar lasignificativa con el desempeño laboral.
- La Dirección Regional de Agricultura Ucayali, debe implementar estrategias para mejorar el control a la frustración por el trabajo, el trato impersonal hacia los clientes y trabajo, la falta de preocupación de los problemas, con el propósito de revertir la relación negativa y no significativa con el desempeño laboral.
- La Dirección Regional de Agricultura Ucayali, debe desarrollar charlas de motivación para contrarrestar la indiferencia, para apreciar su trabajo, para mostrar interés por las tareas cotidianas y elevar su autoestima, con el propósito de revertir la relación negativa y no significativa con el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, S. (2019). *Programa "Pienso y actúo" para la tolerancia a la frustración en estudiantes de secundaria de una institución pública, Nuevo Chimbote – 2018.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36840/Acu%c3%b1a_SSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguayo, E. (2021). *El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas.* Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2584/1/Aguayo%20Daza%20Edgar.pdf

Alcázar, A. (2022). Estudio correlacional entre sexismo ambivalente y violencia contra las mujeres en las relaciones de noviazgo en jóvenes universitarios de La Paz-Bolivia. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 24*(24), 61-80. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v24n24/v24n24_a05.pdf

Allende, D., Cabrera, M., & Di Sciullo, M. (2019). *La cultura organizacional de las pymes y las expectativas laborales de los millennials.* Obtenido de https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1265/1/TFPP%20EEYN%202019%20ADA-CMS-DSMA.pdf

Álvarez, L., & Espinoza, C. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Espirales Revista Multidisciplinaria De investigación, 24*, 77-88. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Luis-Alvarez-Silva/publication/329975054_Estres_laboral_en_trabajadores_formales_de_la_bahia_de_Guayaquil/links/5c33c40192851c22a3637ffd/Estres-laboral-en-trabajadores-formales-de-la-bahia-de-Guayaquil.pdf

Arteaga, K. (2019). *Relacion entre carga laboral y el nivel de estres en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019.* Obtenido de Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40315/Arteaga_QKA.pdf?sequence=5%20&isAllowed=y

Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración, 2*, 195-210. Obtenido de https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212/182

Bedoya, D., Serna, C., & Isaza, G. (2020). EL FÚTBOL COMO MEDIACIÓN EDUCATIVA EN EL FORTALECIMIENTO DE VALORES SOCIALES. *Encuentros con semilleros, 2*(2). Obtenido de https://journal.poligran.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2643/2605

Betalleluz, S., & Cardenas, J. (2019). *Potencial humano por competencias y su influencia en el desarrollo empresarial en la empresa Cineplanet.* Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2983/Sandra%20Betalleluz_Joseph%20Cardenas_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabracancha, R., & Zegarra, E. (2021). *Estrategia de marketing digital para la empresa Tecnopraxis, Lima 2021.* Obtenido de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100373/Cabracancha_ARF-Zegarra_LSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, R., & Ccahuana , I. (2021). *La falta de información sobre la retinosis pigmentaria y el desinterés de las autoridades de salud afectan a los pobladores de la comunidad de Parán, del distrito de Leoncio Prado, en el 2019.* Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4469/Roger_Campos_Itsvan_Ccahuana_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrera, L., & Paucar, S. (2019). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén–2019.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43597/Carrera_SLE-Paucar_RSF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo, P., Ramos, A., & Ducuara, M. (2019). *Estrategia de reconocimiento de pacientes hospitalizados en áreas no controladas del servicio de urgencias de la Fundación Cardioinfantil.* Obtenido de Tesis de Licenciatura. Universidad de La Sabana: https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/36873/proyecto%20final%20para%20biblioteca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cevallos, E., & Herrera, C. (2022). *La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020.* Obtenido de https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5893/1/CRISTIAN%20EFRAIN%20HERRERA%20CUEVA.pdf

Chambergo, F., & Hernández, Y. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en trabajadores de un Call Center de Chiclayo, 2020.* Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10102/Chambergo_Limo_y_Hern%c3%a1ndez_Cueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chamorro, A., & Nestares, K. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2021.* Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3112/1/T026_71086595_T.pdf

Corrales, W. (2019). *Liderazgo Directivo Y Estrés Laboral De Los Docentes Del Centro De Educación Básica Alternativa Ciencias Del Cusco.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34313/corrales_vw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuba , R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo.* doi:https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, A. (2022). *Conocimiento y actitudes de primeros auxilios en docentes del colegio San Juan Chota, 2021.* Obtenido de

http://185.209.223.160/bitstream/handle/20.500.14142/258/CONOCIMIENTO%20Y%20ACTITUDES%20DE%20PRIMEROS%20AUXILIOS%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz, L. (2021). *Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo.* Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3230/1/TL_DiazSoplapucoLinda.pdf

Escobedo, C., & Quiñones, M. (2019). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.* Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8dA_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Evaristo, A. (2019). *Gestión del potencial humano como ventaja competitiva.* Obtenido de https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4565/GESTION%20DEL%20POTENCIAL%20HUMANO%20COMO%20VENTAJA%20COMPETITIVA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Falcon , V., Pertile, V., & Ponce, B. (2019). *La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnostico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla)-ciudad de Corrientes (2017-2018).* Obtenido de XXI Jornadas de Geografía de la UNLP 9 al 11 de octubre de 2019 Ensenada, Argentina. Construyendo una Geografía Crítica y Transformadora: En defensa de la Ciencia y la Universidad Pública.:https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf

Ferreiro-Seoane, F. (2020). Multianálisis de las organizaciones más valoradas para el desempeño laboral en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, 29*, 57-78. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7426421

Giordano, L. (2022). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de recursos humanos del gobierno regional de Lima en el año 2020.* Obtenido de

http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5738/Leonardo%20Antonio%20Giordano%20Chumbes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J. (2021). *Definiendo el negocio en operadoras turísticas.* Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5672/1/UPSE-TDT-2021-0008.pdf

Gutierrez Barrientos, G. (2022). Influencia de la motivación laboral en el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Tiendas Pieers Huancayo (Corporación Wama SAC), 2021. Tesis, Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12121/2/IV_FCE_318_TE_Gutierrez_Barrientos_2022.pdf

Lara, Z., & Ramírez, S. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito), (TESIS DE POS GRADO) UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAS - Ecuador.* Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8045/1/T3483-MDTH-Lara-Dise%C3%B1o.pdf

Linares, S. (2019). *Carga de trabajo y estrés laboral en magistrados de Lima Metropolitana.* Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5518/LINARES_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Mamani, M. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) en docentes de instituciones educativas en Juliaca.* Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2400/Mishell_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mudarra, Y., & Tello, C. (2019). *Relación del nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019.* Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5293/1/RE_ENFE_YOANA.MUDARRA_CRISTINA.TELLO_NIVEL.DE.CLIMA.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF

Mujica, R., & Guzman, M. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño aboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019, (TESIS DE PRE GRADO)*

UNIVERSIDAD CONTINENTAL - Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FCE_308_TI_Mujica_Guzman_2021.pdf

Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), 1594-1622. Obtenido de https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230

Paravic, T., & Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería, 27*(41). Obtenido de https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-41.pdf

Pezo, S. (2021). *Estres laboral y compromiso organizacional en la Direccion Reional de Agricultura, Tarapoto, 2020 (Tesis Pos grado) Universidad Cesar Vallejo-Perú*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59092/Pezo_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pilco, R. (2022). *Comunicación interna y desempeño laboral en la Sunarp - zona registral n° v – Sede Trujillo, 2022.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86913/Pilco_VRB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramirez, M. (2022). *El estrés laboral y desempeño en el personal de la Institución Educativa N°50111 Limatambo, Cusco 2021.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87297/Ramirez_CMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Revolledo, C. (2021). *Inteligencia musical y competencias musicales en estudiantes de la carrera profesional de educación inicial de una universidad pública de Huánuco-2018.* Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17443/Revolledo_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez, I. (2019). *BAJA AUTOESTIMA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL 4º AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA ESCUELA "GLORIA NAVARRETE DE CASTRO" PROVINCIA DE LOS RÍOS - CANTÓN BABAHOYO.* Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO: http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/6209/E-UTB-FCJSE-EBAS-000180.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, M. (2020). *Sueño y estrés en los funcionarios de la Comunidad*. Obtenido de https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/5086/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Román, M. (2019). *Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito el agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018.* Obtenido de https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/200/41-2019%20%28FINAL%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roy, I., Rivas, R., Perez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlacion implica causalidad, 2020 - Revista Alergia Mexico. *Revista Alergia México, 66*(3), 354-360. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354#:~:text=La%20presencia%20de%20una%20correlaci%C3%B3n,Bradford%20Hill%20varias%20d%C3%A9cadas%20atr%C3%A1s.

Sánchez , J., Alonso, L., & Infante, A. (2019). Sugerencias metodológicas para resolver problemas matemáticos que estimulan el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes de Técnico Medio en Contabilidad. *Luz. Año XVIII, 1*, 13-23. Obtenido de https://repositorio.uho.edu.cu/bitstream/handle/uho/7007/Luz%2078%20art.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sarayasi , R. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa - 2020.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60213/Sarayasi_CRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotelo, M. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección*

Regional de Educación del Callao 2019. Obtenido de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tapia, M. (2022). *Estrategia motivacional para contribuir al logro de la realización personal en los estudiantes de la carrera de procesos textiles del primer semestre de un instituto tecnológico de la ciudad de Lima.* Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c8c67d07-df9e-4875-8183-7fe2514c29ff/content

Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36941/Uzuriaga_CC.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Varona, F. (2023). Ruindad y enriquecimiento espiritual. A propósito del Prólogo de José Martí a El poema del Niágara. *Dialektika: Revista de Investigación Filosófica y Teoría Social, 5*(12), 21-42. Obtenido de https://journal.dialektika.org/ojs/index.php/logos/article/view/87/165

VÁSQUEZ, G. (2022). *Competencias laborales* . Obtenido de https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6208/TESIS_MAESTRIA_V%c3%81SQUEZ_FCA_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Estrés y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general: ¿Cuál es la relación entre Estrés y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022? Problemas Específicos: a) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022? b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022? c) ¿Cuál es la relación entre Cansancio Emocional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022?	Objetivo general: Calificar la relación entre Estrés y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022. Objetivos Específicos: a) Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022. b) Precisar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022. c) Analizar la relación entre Cansancio Emocional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.	Hipótesis general El Estrés laboral se relaciona directa y significativamente conel Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de AgriculturaUcayali, 2022. Hipótesis específicas: a) El nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022. Es alto. b) El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali,2022. Es alto. c) El cansancio emocional se relaciona directa y significativamente con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.	Estrés Laboral	Cansancio Emocional	Desinterés
					Agotamiento Físico
					Sentimientos y actitudes negativas
				Despersonalización	Frustración por el trabajo que realiza
					Trato impersonal hacia los clientes y trabajo
					Falta de preocupación de los problemas
				Realización Personal	Indiferencia
					Apreciación sobre el trabajo que se desea
					Interés por las tareas cotidianas en el trabajo
					Baja autoestima profesional
			Desempeño Laboral	Productividad	Competencia, habilidades y conocimientos de cada individuo
					Calidad en el trabajo
				Potencial del Trabajador	Respeto y responsabilidad

d) ¿Cuál es la relaciónentre Despersonalización yDesempeño laboral delos trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022? e) ¿Cuál es la relación entre Realización Personal y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022?	d) Establecer la relación entre Despersonalización y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022. e) Identificar la relación entre Realización Personal y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022.	d) La Despersonalización se relaciona directa y significativamente con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022. e) La Realización Personal se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2022		Cualidades del trabajador	Asistencia y puntualidad
					Trabajo en equipo
				Trabajo bajo presión	Objetivos de la organización
					Metas y resultados
				Salarios e incentivos	Satisfacer necesidades personales.
					Cantidad y calidad de trabajo que realiza.

Anexo 2: Cuestionario sobre Estrés Laboral

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA UCAYALI, 2022.

ESTIMADO TRABAJADORES: El presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información sobre el estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali. La confidencialidad de sus respuestas será respetada.

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores y marque con una (X) la alternativa queconsidere apropiada de la escala que se muestra en el cuadro.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ITEMS-ESTRÉS LABORAL	PUNTUACIONES				
CANSANCIO EMOCIONAL		1	2	3	4	5
01	Usted muestra interés por el trabajo que realiza					
02	Usted abandonó su trabajo en algún momento					
03	Usted siente que su trabajo lo está desgastando					
04	Le considera al trabajo como una fatiga					
05	Usted controla sus problemas emocionales con mucha calma					
06	En algún momento actuó de forma negativa en su centro laboral					
DESPERSONALIZACION						
07	Usted percibe su trabajo como algo sin importancia					
08	Se siente decepcionado con el trabajo que desarrolla					
09	Usted alguna vez a tratado de forma poco amable a algún compañero de trabajo					
10	Te has vuelto irritable o impaciente con los usuarios					
11	Usted se preocupa por solucionar los problemas existentes en la entidad					
12	A usted le interesa el cumplimiento de la tarea en quipo					
REALIZACIÓN PERSONAL						
13	Usted alguna vez dejo que otros asuman la responsabilidad a la hora de resolver conflictos					
14	Usted es indiferente con sus compañeros de trabajo					
15	Usted considera que sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta en su lugar de trabajo					
16	Usted se siente realizado como persona con el trabajo que desarrolla					
17	Cuando hay que terminar un trabajo urgente, labora fuera del horario normal hasta culminar					
18	Se esfuerza por generar nuevas ideas y para minimizar tareas rutinarias					

19	En algún momento sintió la necesidad de recurrir a asesores externos para que lo auxilien en la toma de decisiones					
20	Usted considera que las aportaciones que hace en su centro laboral son útiles para la entidad					

Anexo 3: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LADIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA UCAYALI, 2022.

ESTIMADO TRABAJADORES: El presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali. La confidencialidad de sus respuestas será respetada.

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores y marque con una (X) la alternativa queconsidere apropiada de la escala que se muestra en el cuadro.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ITEMS-DESEMPEÑO LABORAL	PUNTUACIONES				
PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
01	Cree usted que es competitivo					
02	Usted cree que con su habilidad aporta mucho en su área laboral					
03	Usted cree que sus compañeros poseen un conocimiento eficiente en su centro laboral					
04	El cumplimiento de su trabajo le genera satisfacción					
05	El trabajo que desempeña va acorde a sus expectativas					
POTENCIAL DEL TRABAJADOR						
06	Existe respeto mutuo entre tus compañeros de trabajo					
07	Cree usted que todos son responsables al momento de desarrollar su trabajo					
CUALIDADES DEL TRABAJADOR						
08	Usted considera que es organizado y disciplinado					
09	Usted se considera puntual					
10	Sabe usted como establecer credibilidad e influencia entre tus compañeros de trabajo					
11	Usa diversos métodos para el cumplimiento de las tareas en equipo					
TRABAJO BAJO PRESION						
12	Cree que los objetivos de la organización son un gran desafío					
13	Usted cuenta con el apoyo para alcanzar los objetivos de la entidad					
14	Usted cumple con las tareas o metas trazadas					
15	Utiliza algún método para llegar a obtener resultados laborables					
TRABAJO BAJO PRESION						
16	Gana lo suficiente para atender y cumplir sus necesidades básicas					

17	Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando hace un trabajo bien hecho					
18	Usted recibe su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley					
19	A usted le remuneran cuando realiza trabajos fuera del horario normal					
20	Cree usted que realiza un trabajo de calidad					