

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del  
Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego sede Lima, 2024**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Administración**

**Autores:**

**Bach. Graciela Miriam CAJAHUAMAN DAGA**

**Bach. Yesenia Elizabeth ESPINOZA TAQUIRE**

**Asesor:**

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO**

**Cerro de Pasco – Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del  
Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego sede Lima, 2024**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANES**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO**  
**MIEMBRO**



## INFORME DE ORIGINALIDAD N° 021-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Graciela Miriam CAJAHUAMAN DAGA - Yesenia Elizabeth ESPINOZA TAQUIRE**

Escuela de Formación Profesional

### ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

**Tesis**

Título del trabajo

Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego  
Sede Lima, 2024

Asesor:

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO**

Índice de Similitud: **8%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 25 de Julio de 2025.



Documento digitalizado por CARRERAS  
SERVIDOR INSTITUCIONAL  
2025-08-08 09:44:44  
Módulo: Seguridad del Documento  
Fecha: 26.07.2025 07:00:00 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico a mis padres, por su dedicación incansable, su apoyo incondicional y su ejemplo de esfuerzo y superación que han sido fundamentales en mi formación personal y profesional. A mi familia, por su respaldo permanente, por su confianza en mis capacidades y por ser un sostén emocional a lo largo de todo este proceso. A los docentes que contribuyeron a mi formación académica, por su compromiso con la enseñanza, su orientación oportuna y por compartir sus conocimientos con generosidad y profesionalismo, su labor ha sido clave en mi desarrollo intelectual y logro de objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primeramente a Dios, por otorgarme la sabiduría, la fortaleza y la constancia necesarias para culminar con éxito esta etapa académica, su guía ha sido luz en los momentos de mayor desafío, a mi familia por ser pilar fundamental, por su amor y apoyo incondicional en todo momento, especialmente a mi madre, por inculcarme desde pequeña a conocer la importancia del conocimiento y es esfuerzo, quien estuvo en cada momento difícil apoyándome con palabras sabias y poder superar cada desafío, gracias a ella se pudo culminar este objetivo profesional.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – Sede Lima, durante el año 2024. El estudio se desarrolló dentro del enfoque cuantitativo, bajo una investigación de tipo básica y de nivel descriptivo-correlacional, con la finalidad de identificar y analizar el vínculo entre ambas variables.

Se aplicó el método hipotético-deductivo y se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, lo cual permitió observar los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, sin manipulación de variables. La muestra estuvo conformada por 189 colaboradores seleccionados de manera intencionada, pertenecientes a diversas áreas funcionales del ministerio.

La técnica principal de recolección de datos fue la encuesta, implementada mediante un cuestionario previamente validado por juicio de expertos y sometido a prueba de confiabilidad. Los resultados obtenidos evidenciaron un alto nivel de relación, con coeficientes Alpha de Cronbach de 0.907 para la variable estrés laboral y 0.919 para la variable desempeño laboral.

Para el análisis estadístico se empleó el software SPSS versión 26, a través del cual se comprobó la hipótesis general. Los resultados arrojaron una correlación positiva fuerte entre las variables estudiadas, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.792 y un nivel de significancia  $p < 0.001$ , lo que indica que, a mayor nivel de estrés laboral, se ve comprometido el desempeño de los trabajadores de forma significativa.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño laboral, clima organizacional.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between work-related stress and job performance among employees of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation – Lima Headquarters, during the year 2024. The study was conducted using a quantitative approach, using basic and descriptive-correlational research, with the aim of identifying and analyzing the link between both variables.

The hypothetical-deductive method was applied, along with a non-experimental cross-sectional design, which allowed for the observation of the phenomena as they occur in their natural context, without manipulation of variables. The sample consisted of 189 purposively selected employees from various functional areas of the ministry.

The primary data collection technique was a survey, implemented using a questionnaire previously validated by expert judgment and subjected to reliability testing. The results obtained showed a high level of relationship, with Cronbach's alpha coefficients of 0.907 for the work-related stress variable and 0.919 for the job-related performance variable. SPSS version 26 was used for the statistical analysis, which tested the general hypothesis. The results showed a strong positive correlation between the variables studied, with a Spearman's Rho coefficient of 0.792 and a significance level of  $p < 0.001$ , indicating that higher levels of work-related stress significantly impair employee performance.

**Keywords:** Work-related stress, job performance, organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la gestión del talento humano en las entidades públicas ha cobrado una importancia estratégica, especialmente en contextos de alta demanda organizacional y presión por resultados. El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), como organismo rector de las políticas agrarias del Perú, no es ajeno a estos desafíos. En su búsqueda de eficiencia, eficacia y calidad en la atención al ciudadano y en la ejecución de sus políticas, los colaboradores enfrentan condiciones laborales que muchas veces generan niveles significativos de estrés, los cuales pueden incidir negativamente en su desempeño laboral.

Para la OMS, el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". Factores como las cargas laborales excesivas, un ambiente organizacional desfavorable o la falta de autonomía en la toma de decisiones pueden desencadenar respuestas emocionales y cognitivas que impactan en la salud mental, la motivación y, en última instancia, el rendimiento del personal.

El estrés laboral de acuerdo con Patlán (2019) impacta de manera adversa en el logro de los objetivos organizacionales y conlleva un aumento en los gastos destinados a la atención en salud. Asimismo, se relaciona con elevadas tasas de ausentismo y rotación de personal, una mayor incidencia de accidentes laborales, disminución en la productividad y la aparición de diversas alteraciones que afectan tanto el bienestar físico como mental de los trabajadores. (p. 180)

Por su parte, el desempeño laboral se refiere al nivel de cumplimiento de las funciones asignadas por parte del trabajador, evaluado a través de criterios como la eficiencia (uso óptimo de recursos), la eficacia (logro de resultados) y la calidad del servicio o producto entregado. La evidencia científica sugiere que el estrés prolongado disminuye la capacidad de concentración, la toma de decisiones y la productividad, generando consecuencias directas en los indicadores de desempeño.

En el caso del MIDAGRI – Sede Lima, se han observado indicios de un aumento en los niveles de estrés entre los colaboradores, manifestado en quejas frecuentes por sobrecarga de trabajo, dificultades en la comunicación organizacional, y percepción de escasa autonomía. No obstante, existe una escasa documentación empírica que relacione de manera sistemática el impacto del estrés laboral sobre el desempeño del personal en este contexto institucional.

Frente a esta problemática, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – Sede Lima, durante el año 2024. Para ello la investigación se estructura de acuerdo al reglamento de grados y títulos (2022) de nuestra alma mater, que contiene lo siguiente:

Capítulo I: En este capítulo se identifica y determina el problema de investigación, contextualizando su origen y relevancia. Se desarrolla la delimitación del estudio, se plantea de manera clara y precisa el problema, y se establecen los objetivos generales y específicos. Además, se expone la justificación, destacando la importancia teórica y práctica del estudio, así como las limitaciones encontradas durante el proceso investigativo.

Capítulo II: Corresponde al marco teórico, donde se presentan los antecedentes de investigaciones previas relacionadas con la temática abordada. Se analiza críticamente el sustento teórico que respalda el estudio, se definen los principales términos conceptuales, y se formula la hipótesis general y específicas, junto con la operacionalización de las variables, lo cual servirá como base para el desarrollo metodológico.

Capítulo III: Se describe la metodología de investigación utilizada, detallando el tipo y nivel de estudio, los métodos científicos, el diseño metodológico, así como la población y muestra seleccionadas. Asimismo, se explican las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el proceso de validación y confiabilidad de dichos

instrumentos, el tratamiento estadístico de la información y las consideraciones éticas que guían el desarrollo del estudio.

Capítulo IV: Este capítulo presenta una exposición ordenada y detallada del trabajo de campo, acompañada de la presentación de resultados mediante tablas, figuras y gráficos que facilitan su análisis. Se realiza la prueba de hipótesis y una discusión crítica de los hallazgos, contrastándolos con el marco teórico y los antecedentes revisados.

Conclusiones y recomendaciones: Finalmente, se exponen las conclusiones derivadas del análisis de resultados, seguidas de recomendaciones prácticas y teóricas orientadas a futuras investigaciones o acciones institucionales. Este apartado cierra de forma integral el estudio, ofreciendo una síntesis reflexiva que contribuye al conocimiento y mejora en el ámbito investigado.

Los autores

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.2.1.	Delimitación Temporal .....	4
1.2.2.	Delimitación Espacial.....	4
1.2.3.	Delimitación Social.....	4
1.2.4.	Delimitación Conceptual .....	4
1.3.	Formulación del problema .....	4
1.3.1.	Problema general .....	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos .....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.5.1.	Justificación Práctica .....	6
1.5.2.	Justificación Teórica .....	6
1.5.3.	Justificación Metodológica .....	6

1.5.4.	Justificación de Conveniencia.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	6

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de estudio .....	8
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	8
2.1.2.	Antecedentes Nacionales .....	10
2.1.3.	Antecedentes Locales.....	14
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	15
2.2.1.	Estrés .....	15
2.2.2.	Estrés Laboral.....	16
2.2.3.	Fuentes típicas de estrés laboral .....	18
2.2.4.	Factores intervinientes en el estrés laboral .....	19
2.2.5.	Dimensiones .....	20
2.2.6.	Desempeño Laboral.....	21
2.2.7.	Definiciones según autores:.....	23
2.2.8.	Dimensiones del desempeño laboral .....	25
2.3.	Definición de términos básicos .....	26
2.4.	Formulación de hipótesis.....	27
2.4.1.	Hipótesis general .....	27
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	27
2.5.	Identificación de variables .....	27
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	28

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación.....	29
3.2.	Nivel de investigación.....	29
3.3.	Métodos de investigación .....	30

3.4.	Diseño de investigación.....	30
3.5.	Población y muestra .....	31
3.5.1.	Población.....	31
3.5.2.	Muestra.....	31
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.6.1.	Técnicas .....	32
3.6.2.	Instrumentos .....	32
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	32
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9.	Tratamiento estadístico .....	34
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica .....	35

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo .....	36
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	37
4.2.1.	Estrés Laboral.....	37
4.2.2.	Desempeño laboral.....	47
4.3.	Prueba de hipótesis.....	60
4.3.1.	Hipótesis general .....	60
4.3.2.	Hipótesis específicas .....	62
4.4.	Discusión de resultados .....	66

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable estrés laboral .....	33
<b>Tabla 2</b> Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño laboral.....	33
<b>Tabla 3</b> Indicador: Estrés laboral agrupado .....	37
<b>Tabla 4</b> Indicador: Cantidad de trabajo .....	38
<b>Tabla 5</b> Indicador: Complejidad de las tareas .....	39
<b>Tabla 6</b> Indicador: Plazos ajustados .....	40
<b>Tabla 7</b> Indicador: Relaciones interpersonales .....	41
<b>Tabla 8</b> Indicador: Apoyo de los colegas .....	42
<b>Tabla 9</b> Indicador: Apoyo de los superiores.....	43
<b>Tabla 10</b> Indicador: Nivel de control sobre las tareas .....	44
<b>Tabla 11</b> Indicador: Toma de decisiones .....	45
<b>Tabla 12</b> Indicador: Flexibilidad .....	46
<b>Tabla 13</b> Variable: Desempeño laboral agrupado.....	47
<b>Tabla 14</b> Indicador: Uso efectivo de recursos.....	48
<b>Tabla 15</b> Indicador: Cumplimiento de plazos .....	49
<b>Tabla 16</b> Indicador: Mínimo desperdicios .....	50
<b>Tabla 17</b> Indicador: Gestión adecuada .....	51
<b>Tabla 18</b> Indicador: Logro de objetivos .....	52
<b>Tabla 19</b> Indicador Resultados esperados.....	53
<b>Tabla 20</b> Indicador: Cumplimiento de la Visión y Misión .....	54
<b>Tabla 21</b> Indicador: Capacidad para adaptarse .....	55
<b>Tabla 22</b> Indicador: Precisión y exactitud .....	56
<b>Tabla 23</b> Indicador: Estándares y normativas .....	57
<b>Tabla 24</b> Indicador: Retroalimentación .....	58
<b>Tabla 25</b> Indicador: Corrección de errores.....	59

<b>Tabla 26</b> Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre estrés laboral y desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 27</b> Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre cargas laborales y desempeño laboral .....	62
<b>Tabla 28</b> Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre ambiente laboral y desempeño laboral .....	64
<b>Tabla 29</b> Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre autonomía laboral y desempeño laboral .....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> factores intervinientes en el estrés laboral.....	20
<b>Figura 2</b> Diseño de la investigación.....	30
<b>Figura 3</b> Variable estrés laboral agrupado.....	37
<b>Figura 4</b> Indicador cantidad de trabajo .....	38
<b>Figura 5</b> Indicador complejidad de las tareas .....	39
<b>Figura 6</b> Indicador plazos ajustados.....	40
<b>Figura 7</b> Indicador Relaciones interpersonales.....	41
<b>Figura 8</b> Indicador Apoyo de los colegas.....	42
<b>Figura 9</b> Indicador Apoyo de los superiores .....	43
<b>Figura 10</b> Indicador Nivel de control sobre las tareas.....	44
<b>Figura 11</b> Indicador Toma de decisiones.....	45
<b>Figura 12</b> Indicador Flexibilidad.....	46
<b>Figura 13</b> Variable Desempeño laboral agrupado .....	47
<b>Figura 14</b> Indicador Uso efectivo de recursos .....	48
<b>Figura 15</b> indicador Cumplimiento de plazos.....	49
<b>Figura 16</b> Indicador Mínimo desperdicios.....	50
<b>Figura 17</b> Indicador Gestión adecuada.....	51
<b>Figura 18</b> Indicador Logro de objetivos .....	52
<b>Figura 19</b> Indicador Resultados esperados .....	53
<b>Figura 20</b> Indicador Cumplimiento de la Visión y Misión.....	54
<b>Figura 21</b> Indicador Capacidad para adaptarse.....	55
<b>Figura 22</b> Indicador Precisión y exactitud.....	56
<b>Figura 23</b> Indicador Estándares y normativas .....	57
<b>Figura 24</b> Indicador Retroalimentación.....	58
<b>Figura 25</b> Indicador Corrección de errores .....	59

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Es indudable que el entorno laboral contemporáneo exterioriza desafíos significativos en términos de la salud emocional de los colaboradores y su capacidad para mantener niveles óptimos de rendimiento. El estrés laboral, que surge de la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles para enfrentarlas, se ha convertido en un inconveniente clave para la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo, tal como indica Gelpi et al. (2009), “con una frecuencia cada vez mayor, la actividad laboral implica gestionar la incertidumbre y la ambigüedad debido a los cambios en el entorno, a la rapidez de esos cambios y a la complejidad de los fenómenos planteados en el trabajo” (p. 43), producidas en cada trabajador, lo cual influye en penetrantes niveles de estrés, lo que conlleva a reducir su desempeño en su centro laboral. Tal como lo sugiere Sánchez (2010)

El estrés es un fenómeno complejo que implica estímulos, respuestas y procesos psicológicos que median entre ambos, supone un estado del organismo caracterizado por el sobreesfuerzo, es un proceso dinámico que involucra diferentes variables que funcionan a diferentes niveles e interaccionan entre sí: agentes internos y externos, procesos de evaluación cognitiva,

estrategias de afrontamiento, respuestas psicológicas y fisiológicas (reacción de estrés), variables moduladoras asociadas a elementos predisposicionales (tipo de personalidad) y elementos demográficos (sexo, edad). (p. 56)

Uno de los problemas más apremiantes es cómo el ritmo acelerado y la distribución irregular de las tareas a lo largo del día, incluido el trabajo nocturno o por turnos, están afectando tanto la salud mental de los empleados como su capacidad para producir resultados efectivos. La presión de cumplir con plazos ajustados y la incertidumbre inherente a un entorno laboral dinámico pueden contribuir al aumento del estrés entre los colaboradores.

La ansiedad experimentada en el ámbito laboral es una derivación directa del estrés laboral. Según Rojas (2017), quien ejerce como docente de Psicología en la Universidad Privada del Norte (UPN), "aproximadamente un 60% de la población en Perú experimenta niveles de estrés, mientras que el estrés laboral afecta a alrededor del 70% de los trabajadores peruanos". Entre las razones más frecuentes detrás de este fenómeno se hallan la presencia de conflictos interpersonales entre los miembros del entorno laboral y la falta de concordia entre ellos. Según las perspectivas de esta experta, la aparición de esta condición no está genéticamente predeterminada, sino que está ligada a la habilidad individual para afrontar situaciones adversas o confrontaciones que se tienen durante las labores cotidianas. "La ansiedad desempeña un papel útil al enfrentar situaciones peligrosas o arriesgadas, pero si su intensidad es excesiva, puede conllevar riesgos para la salud", detalló.

Asimismo, señaló que "la ansiedad a menudo se asocia al estrés laboral y, en ciertos casos, puede incluso llevar a la depresión". La especialista añadió que, según investigaciones, "las técnicas psicológicas ofrecen mayores beneficios en comparación con la utilización de medicamentos para reducir los niveles de ansiedad y estrés en el entorno laboral".

La cuestión clave radica en entender cómo estos componentes de estrés influyen en la productividad laboral. ¿En qué medida el estrés relacionado con la distribución del trabajo y la presión por cumplir con plazos afecta la calidad del trabajo realizado? ¿Existe una correlación entre altos niveles de estrés y un menor desempeño en tareas que requieren atención, concentración y toma de decisiones? Además, es vital examinar cómo la personalidad de los individuos, su capacidad para gestionar la presión y su adaptabilidad al ritmo de trabajo influyen en su capacidad para enfrentar estas situaciones estresantes de manera productiva.

En última instancia, abordar este problema desde una perspectiva del estrés y productividad en la entidad estudiada, implica no solo reconocer los desafíos que enfrentan los empleados en términos de equilibrio entre la carga de trabajo y sus recursos personales, sino también buscar estrategias y enfoques que permitan mitigar los efectos negativos del estrés en el rendimiento laboral y fomentar un entorno que promueva tanto el bienestar como la eficiencia. Con estos fines se realiza la presente investigación que espera dar luces a los problemas detectados.

Algunos estudios en el ámbito organizacional han señalado que el estrés laboral, cuando se presenta de forma sostenida, afecta negativamente el desempeño laboral, reduciendo la eficiencia, eficacia y calidad del trabajo realizado. En el caso de MIDAGRI – Sede Lima, preexisten reportes internos y observaciones preliminares que sugieren la presencia de cargas laborales excesivas, problemas en el ambiente de trabajo, así como una limitada autonomía en la toma de decisiones. Estos factores estarían incidiendo directamente en el desempeño de los trabajadores, afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales y la satisfacción del servicio público.

Por lo que consideramos que, resulta relevante investigar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en este contexto específico, con

el fin de brindar evidencias empíricas que permitan proponer estrategias de mejora en la gestión del talento humano dentro del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

### **1.2.1. Delimitación Temporal**

Nuestro espacio de tiempo del análisis de la presente investigación alcanzó el año 2024.

### **1.2.2. Delimitación Espacial**

Nuestro trabajo de investigación se realizó a nivel de la sede de Lima, ubicada en la Av. La Universidad N°200, en el distrito de La Molina, de la provincia Lima.

### **1.2.3. Delimitación Social**

Estuvo comprendido por el personal administrativo tanto nombrado como contratado al año de estudio 2024.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

#### **Estrés Laboral:**

“Relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 43)

#### **Desempeño laboral:**

“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2011, p. 107)

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué modo se relaciona las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?
- b) ¿De qué manera se relaciona el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?
- c) ¿Cómo se relaciona la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Indicar la relación que existe entre las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.
- b) Demostrar la relación que existe entre el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.
- c) Establecer la relación que existe entre la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación Práctica**

Los hallazgos de nuestro estudio desempeñarán un papel crucial al proporcionar a los líderes de la entidad en análisis, una comprensión profunda de la situación problemática. Esto permitirá una reevaluación y ajuste de las políticas y prácticas administrativas de la institución, con el objetivo de identificar y abordar los niveles de estrés laboral. Así, se busca la optimización de las condiciones de trabajo que afectan al personal administrativo, con el propósito de cultivar un entorno propicio para el mejoramiento continuo del desempeño laboral.

### **1.5.2. Justificación Teórica**

Los resultados de nuestra investigación dan a conocer las diversas bases teóricas que se tienen sobre el estrés laboral y el desempeño laboral, del mismo modo conocer el comportamiento de nuestras variables, de sus dimensiones, así como los concernientes indicadores, todos ellos desde la perspectiva de los propios trabajadores. Los mismos que servirán de base a futuras investigaciones.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

Producto de nuestra investigación se cuenta con dos instrumentos de investigación (cuestionarios) que fueron validados por expertos los mismos que servirán a futuras investigaciones.

### **1.5.4. Justificación de Conveniencia**

Nuestra exploración resulta conveniente para quienes dirigen nuestra entidad estudiada, toda vez que tendrán a la mano los resultados y propuestas de la investigación y que les puede ser útil al momento de tomar decisiones.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Aparte de las limitaciones económicas, se considera que, al momento de aplicar las encuestas, los participantes del estudio, pudieron proporcionar

respuestas que consideran socialmente deseables en lugar de respuestas honestas, especialmente en cuestiones relacionadas con el estrés y su desempeño laboral.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Cumbicus et al. (2024) en su investigación, que tuvo como objetivo primordial “relacionar el estrés laboral con la satisfacción del personal de salud de la clínica San Pablo, de la ciudad de Loja, en Ecuador” (p. 1311). Fue un estudio de tipo observacional, transversal, analítico y prospectivo, de nivel relacional. La muestra fueron 80 trabajadores de la salud, a los que se le aplicaron dos encuestas: en su conclusión principal manifiestan que:

El nivel de exposición de estrés laboral fue bastante bajo y solo en siete individuos se pudo observar un registro alto. En estas personas, las principales fuentes de tensión emocional fueron la falta de dominio de la tecnología y la gestión de los jefes en la delegación del trabajo. Por lo tanto, urge la identificación de este grupo vulnerable y la adecuación de planes de mitigación en estos dos aspectos. (p. 1327)

García (2022) en la investigación cuyo objetivo principal fue “Establecer el nivel de estrés que muestran los colaboradores de una empresa privada ubicada en el Progreso, Jutiapa” (p. 34). La investigación fue de tipo exploratorio y descriptivo, de diseño no experimental, y con una temporalidad de ejecución

transversal. La muestra estuvo dispuesta por 25 personas, en su conclusión primordial revela que:

De una muestra de 25 colaboradores de la empresa privada ubicada en el Progreso, Jutiapa, en la cual se evaluaron, dos escalas del instrumento aplicado las cuales son Escala G; representa el estrés general presentado por los sujetos de estudio, identificando en esta escala su máxima frecuencia que se encuentra en nivel medio con 52% que representa el número de sujetos con un nivel de percentil entre 26-54. Y la escala S; representa el Estrés Socio Laboral, identificando en su máxima frecuencia que se encuentra en un nivel medio con un 44% que representa el número de sujetos con un nivel de percentil de 26-54. (p. 52)

Meneses y Rea (2019) en la investigación que tuvo como objetivo general “comparar los niveles de estrés laboral que presentan los trabajadores de una cadena de farmacia de la ciudad de Cuenca según las diferentes estrategias de afrontamiento que presentan” (p. 16), fue una indagación de enfoque cuantitativo, de alcance no experimental y de tipo descriptivo comparativo-transversal, la muestra residió en 34 trabajadores, la información fue acopiada mediante la aplicación de un cuestionario, la conclusión principal fue:

Con relación a los niveles de estrés, este lugar de trabajo no puede considerarse como una fuente significativa de estrés laboral, sin embargo, es pertinente indicar que el número de personas que presentan estrés alto es importante, lo que indica que se debe prestar atención para evitar que este aumente y cause problemas en los trabajadores producto de la presencia de estrés alto. (p. 26)

Tenelanda (2018) en la investigación que asumió como objetivo central establecer si el estrés laboral tiene incidencia en el desempeño laboral. El método empleado en la investigación es de nivel descriptivo, con un enfoque no

experimental, de corte transversal. La muestra estuvo dispuesta por 50 colaboradores. En su conclusión principal nos indica:

Se obtuvo la medición de los niveles de estrés laboral por nivel jerárquico, donde las dimensiones Inseguridad y Estima, son las más afectadas en los tres niveles, lo que les sitúa en rojo dentro de la semaforización de alerta de los riesgos psicosociales que deben ser atendidos por los administradores, y que significa que el nivel de exposición psicosocial es más desfavorable para la salud, provocando síntomas como la irritabilidad y mal humor, trastornos del sueño, absentismo familiar, consumo de sustancias nocivas para la salud, automedicación, en general se presentará una tendencia a enfermar por hipertensión arterial, úlceras gástricas, presencia de cardiopatías y trastornos ansioso depresivos, entre otros. (p. 27)

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Tejada (2024) en la tesis de maestría “Estrés laboral y desempeño del personal de una institución de salud, Lima 2023” se trató de un a exploración de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 108 personas, se maneja como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario, en su conclusión principal indica que: “los hallazgos finiquitan que existe relación opuesta o inversa, moderada y significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de una institución de salud, Lima 2023 ( $Rho=-,671$ )”. (p. 32)

Egoavil (2024) en su investigación “Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes” se trató de una investigación cuantitativa, de nivel correlacional, como método principal se empleo el científico y como específicos el deductivo – inductivo, se manejó el diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue de 100 empleados de la universidad, como técnica

principal se hizo uso de la encuesta y como instrumento el cuestionario, al finalizar concluye que:

Se identificaron variados niveles de estrés laboral entre el personal administrativo de la UPLA. Además, se observó que un segmento considerable del personal experimenta niveles elevados de estrés, lo que podría estar relacionado con las demandas y responsabilidades asociadas a sus roles dentro de la universidad. (p. 87)

Laulate( 2023) en la indagación “Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa, distrito Mi Perú, Callao 2022” fue una investigación de tipo básica y de corte transversal, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, se trabajo con una muestra de 85 personas, se utilizó la encuesta como técnica con su instrumento el cuestionario, al finalizar hace mención a que se “recomienda a la plana directiva fomentar talleres, para que el personal pueda liberar ciertas tensiones que pueden llevarlos a un estrés lo que va a permitir que expulsen tensiones para que no repercuten en su desempeño laboral”. (p. 45)

Espinoza y Mandujano (2022) en la investigación que tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre ansiedad y estrés laboral en trabajadores de la compañía minera Chinalco, Morococha -Yauli – 2022” (p. 17) la metodología empleada fue el método científico, el método específico descriptivo – correlacional, fue de tipo básica, de nivel relacional, El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, La muestra fue elegido por un tipo de muestreo no probabilístico intencional, la misma que fue de 150 trabajadores, en su conclusión primordial mencionan:

Se llegó a determinar que existe una relación directa y significativa entre ansiedad y el estrés laboral en los trabajadores de la compañía minera Chinalco Morocha, Yauli – 2022. La relación indica una  $r = 0,225$  y valor  $p = 0,006$ . Por lo que se puede visualizar que el 81,3% de los trabajadores mantiene una

ansiedad dentro de lo normal, el 17,3% ansiedad leve y el 1,3% ansiedad moderada, ante ello se describe que los trabajadores mantienen una buena respuesta emocional ante situaciones de dificultad y peligro. Del mismo modo la variable estrés laboral presenta que el 64,7% de trabajadores experimentan un nivel de estrés laboral bajo, 34,7 % estrés laboral medio y el 0,7% estrés laboral alto. Por lo que evidencia la correlación de ambas variables con un coeficiente de correlación de  $r = 0,225$  y valor  $p = 0,006$  cifra que es menor a 0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se asevera que existe relación directa y significativa entre ansiedad y estrés laboral en los trabajadores de la compañía minera Chinalco, Morococha Yauli, 2022. Dicho de otro modo, mientras la variable ansiedad sea baja el estrés laboral tendrán niveles bajos. (p. 56)

Chávez (2022) en su investigación cuyo objetivo general fue “Establecer la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de servicios múltiples de Lima” (p. 16), fue una investigación básica, de diseño correlacional, la muestra estuvo compuesta 224 colaboradores, se manejó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario.

En su conclusión principal nos exterioriza que: “En los trabajadores de una empresa de servicios múltiples de Lima, predomina el nivel medio de Estrés Laboral, y sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre 47.1% y 57.8%” (p. 59).

Salazar (2022) en la averiguación que asumió como objetivo central “Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en servidores públicos de Lima Metropolitana” (p. 22), fue una investigación cuantitativa; de diseño no experimental transversal, el tipo empleado es correlacional, la muestra estuvo compuesta de 171 participantes. Se manejaron dos cuestionarios para acumular la información los mismos que contienen 15 y 24 preguntas correspondientemente, en su conclusión principal nos declara que:

Existe relación estadísticamente significativa entre las variables de Estrés Laboral y Desempeño Laboral, esta relación es negativa media. En otras palabras, podemos decir que variables están asociadas en sentido inverso a mayor estrés laboral menor es el desempeño laboral en los trabajadores. (p. 67)

Condezo (2022) en la exploración “Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021”, fue una investigación de tipo aplicada, de diseño correlacional, se empleo la encuesta y el cuestionario, la muestra fue de 70 personas, al concluir alude que:

Si existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, en los enfermeros de un hospital público en el cercado de Lima, puesto que  $p < 0.05$ . De ahí que se rechaza la hipótesis nula y el coeficiente de correlación ( $r= 0.694$ ), es moderada directamente proporcional. (p. 51)

Magallanes (2018) en la exploración que asumió como objetivo principal “Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018” (p. 14), fue una investigación de tipo descriptivo, de diseño experimental transversal, de enfoque cuantitativo, se utilizaron los métodos deductivos hipotéticos, la muestra fue de 396 colaboradores, se utilizaron dos cuestionarios con 14 y 10 preguntas respectivamente, en su conclusión principal nos exterioriza que:

El desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura de La Molina, Miraflores y Pueblo Libre difirió significativamente en 2018, es decir, con un valor significativo de  $p = 0.000 < 0.05$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza Null. Asimismo, muestra evaluaciones periódicas del desempeño laboral y los resultados muestran menor innovación, bajo desempeño, menor capacitación y bajos salarios en la empresa. Se puede ver que existen algunos problemas internos en la organización que deben mejorarse para lograr el mejor estado y los resultados deseados. (p. 33)

Faya et al. (2018) en la indagación “Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana” tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad peruana”. Se manejó el método hipotético deductivo, fue de enfoque cuantitativo. el diseño manejado fue el no experimental y de corte transversal. Se utilizó un Cuestionario a una muestra de 122 trabajadores. Los resultados permitieron determinar que:

Existe relación directa entre autonomía del trabajo con la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo esta una correlación directa y moderada en el grupo de varones y baja en el grupo de mujeres entre las variables. Es decir, los colaboradores varones perciben que tienen un moderado grado de libertad para cambiar las normas utilizadas para evaluar el desempeño; mientras que las colaboradoras mujeres perciben que existe un grado bajo de libertad para cambiar las normas utilizadas para evaluar el desempeño. (p. 54)

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Arteaga y Hurtado (2024) en la indagación que buscaba “Identificar el nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C. – C.P” (p. 2), fue una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 32 trabajadores, se hicieron uso de dos cuestionarios con 10 preguntas cada uno, para poder recoger los datos, en su conclusión mencionan que:

Durante la pandemia COVID 19, la mayoría del personal de salud 58.1% presentaron estrés moderado, el 27.9% estrés leve, el 14% muy leve.

De acuerdo al desempeño laboral, en la mayoría 58.1% fue de manera óptima, mientras que el 34.9% medianamente óptimo, el 7% no óptimo. (p. 33)

Campos y Valentin (2018) en la tesis cuyo objetivo principal fue, “determinar la relación entre el clima laboral con el estrés en el trabajo en los

trabajadores de las MYPES Hoteleras en el distrito de Yanacancha Provincia de Pasco – 2018” (p. 10). la investigación fue cuali-cuantitativa, de corte transversal, los métodos manejados fueron el inductivo, deductivo de análisis y síntesis, de diseño no experimental de corte transversal, la muestra lo compusieron 67 trabajadores, se manejó un cuestionario para acumular la información. Dentro de sus conclusiones manifiestan:

En la determinación de la relación el clima laboral con el estrés en el trabajo en los trabajadores de las MYPES Hoteleras en el distrito de Yanacancha Provincia de Pasco – 2018 si se cumple según los resultados encontrados.

Se Determinó la relación entre los síntomas Psicológicas del estrés en el trabajo y el clima laboral en los trabajadores del distrito de Yanacancha Provincia de Pasco – 2018, según los resultados hallados. (p. 73)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Estrés**

De acuerdo a la Real Academia Española RAE, (2020) El Estrés es considerada como “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” La palabra "estrés" tiene su origen en el ámbito de la física, aludiendo a la fuerza que un objeto ejerce sobre otro, donde el objeto sometido a mayor fuerza es el que está en riesgo de romperse. Este término fue posteriormente asimilado por la psicología. “pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras” (Selye, 1950)

De acuerdo con Cóllica (2012) el vocablo “estrés” se deriva del griego “stringere”, que significa provocar tensión; se manejó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés y se

popularizó como “stress”; “es una palabra traída desde la física al campo de la salud”. (p. 13)

En la mayoría de los casos las perturbaciones producto del estrés son originadas por nosotros mismos.

Los seres humanos somos capaces de sufrir trastornos y enfermedades por estrés psicoemocional o mental, que tienen origen en nuestro propio interior, dado que podemos provocarnos a nosotros mismos sensaciones de sufrimiento, inquietud, inseguridad, miedo, con solo pensar, formular hipótesis, recordar, recrear, evocar, imaginar, futurizar, etc. (Cólica, 2012, p. 52)

Es importante mencionar que cuando una persona se encuentra en una situación de alarma que demanda una reacción inmediata, diversos sistemas del cuerpo se sitúan en marcha, dando lugar a una serie de sintomatologías físicas. Estos incluyen la liberación exagerada de adrenalina en el torrente sanguíneo, acrecentamiento de la transpiración y aceleración del ritmo cardíaco, entre otros efectos. Estos cambios físicos viabilizan un mayor suministro de sangre hacia los tejidos, consintiendo que el individuo responda de manera rápida y eficaz. No obstante, si la situación de estrés perdura y las respuestas corporales se extienden en el tiempo, esto puede dar lugar al desarrollo de enfermedades psicosomáticas.

### **2.2.2. Estrés Laboral**

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016), nos menciona que el estrés “es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias”

El estrés es considerado como una reacción que abarca tanto aspectos físicos como emocionales, que surge cuando un individuo percibe que las demandas que afronta superan sus recursos y habilidades para enfrentarlas de manera efectiva. En otras palabras, el estrés se presenta cuando se

experimenta una discrepancia entre lo que se espera lograr o manejar y las herramientas disponibles para enfrentar esa situación. Esta discrepancia puede llevar a una serie de reacciones tanto en el cuerpo como en la mente, lo que puede generar efectos negativos si no se maneja adecuadamente.

El estrés laboral es una forma determinada de estrés que ocurre en el lugar del trabajo, donde se obtienen identificar una serie de circunstancias o factores generales y específicos, que operan solos o colectivamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se circunscriben a la actividad profesional o laboral, sino que también a la vida personal y familiar.

Uno de los problemas para tratar de identificar el nivel de estrés en una organización es que las personas que, para el mundo exterior, parecen estar absolutamente bien, expresan justo las mismas dudas y temores. Parece como si afrontaran la presión y no se quejan sobre la carga de trabajo, el horario o sus jefes. Puede ser que se sienten en su escritorio tensos por la frustración o el enojo, que expresen sus sentimientos a su familia o amigos, ¡pero que nunca digan una palabra a sus gerentes! El asunto se complica todavía más por el hecho de que es posible que muchos individuos que, de hecho, están sufriendo los síntomas del estrés, no estén conscientes de que en realidad están teniendo dificultades de afrontamiento. (Williams y Cooper, 2004, 32)

De acuerdo con de Rivera (2012) “La respuesta de estrés es útil, porque ayuda a la defensa del organismo, contrarresta las influencias nocivas y facilita la adaptación. Sin embargo, si dura mucho tiempo, se produce el Síndrome General de Adaptación” (p. 45), que se desarrolla en tres fases:

- a) Reacción de alarma
- b) Estadio de resistencia
- c) Fase de agotamiento

### 2.2.3. Fuentes típicas de estrés laboral

Martínez (2004) nos menciona algunas características que conducen al estrés laboral.

- a. **Las condiciones físicas del trabajo:** como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luz, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo. “Éstos son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que puede tener y sus posibles repercusiones”. (Martínez, 2004, p. 95)
- b. **La distribución temporal del trabajo:** La duración y repartición de las tareas durante el día, así como las labores nocturnas o por turnos, son factores de gran jerarquía para el estrés laboral. La necesidad de cumplir con tareas en un tiempo limitado puede ser un trascendental factor desencadenante de estrés. Además, la personalidad de ser juega un papel fundamental en su capacidad para manejar un ritmo de trabajo elevado y llevar a cabo tareas con plazos ajustados. “Por ejemplo, profesionales como los periodistas o los controladores aéreos pueden sentirse cómodos trabajando en estas condiciones”. (Martínez, 2004, p. 96)
- c. **La demanda o carga de trabajo y, obviamente, la sobrecarga:** es una de las fuentes más frecuentes del estrés. Puede tratarse de una demanda excesiva, hablando en términos de cantidad de trabajo o de una demanda relacionada con la calidad del mismo, cuando éste es muy difícil o de gran responsabilidad. La carga cuantitativa es comparable con el estrés cotidiano y equivale a “estar hasta el cuello de trabajo” “La sobrecarga cualitativa es más subjetiva a la hora de evaluar e implica juicios de valor acerca de lo que alguien está capacitado o no para asumir; está relacionada con las

necesidades de formación y habilidades para ejecutar las tareas”. (Martínez, 2004, p 96)

También se apunta a razones sociales de carácter general como las responsables del estrés laboral, como por ejemplo al candidato a un puesto se le exigen cada vez mayores habilidades y destrezas. La competitividad excesiva y la inseguridad en el puesto llevan a exigir más al empleado y que éste abandone tareas más gratificantes, como el tiempo que se pasa con su familia, el tiempo con los amigos o el deporte. La dificultad de conciliación entre la vida familiar y laboral es una muestra actual de estrés laboral. Tal como lo menciona Rubio (2007).

El afrontamiento del estrés laboral se presenta actualmente como una necesidad para todo ciudadano activo, sea cual sea la profesión que ejerza. La rueda que mueve la sociedad de hoy día ha aumentado el número de revoluciones, y las exigencias y el modo en que se suceden las situaciones han adoptado una velocidad vertiginosa en la que la adaptación se dificulta. En los trabajos ya no es suficiente la eficacia, ahora hay que ser eficiente; es decir, cumplimentar los objetivos (eficacia), pero en el menor tiempo y coste posible. (p. 3)

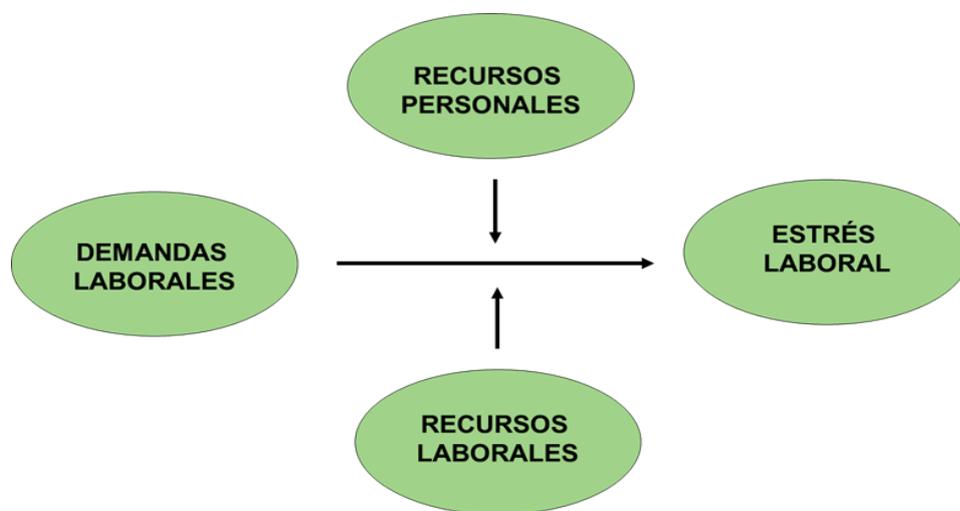
#### **2.2.4. Factores intervinientes en el estrés laboral**

Basado en Bresó (2008) y Dolan et al. (2005) Durán (2013) nos menciona que son tres los factores intervinientes en el Estrés Laboral (ver Figura 1)

**a. Recursos personales:** Referidas a “las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos”. (Durán, 2013, p. 76)

- b. Recursos laborales:** “son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas” (Durán, 2013, p. 76)
- c. Demandas laborales:** “entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costos físicos y/o psicológicos” (Durán, 2013, p. 76)

**Figura 1** factores intervinientes en el estrés laboral



**Fuente:** Adaptado de Bresó (2008)

### 2.2.5. Dimensiones

#### a) Cargas laborales:

Esta dimensión se refiere a la cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que los colaboradores enfrentan en su entorno laboral. es el conjunto de exigencias psicofísicos a los que se ve sometido el colaborador a lo largo de su jornada laboral.

Incluye indicadores como:

- La cantidad de trabajo asignado,
- La dificultad de las tareas y
- Los plazos ajustados para completarlas.

### **b) Ambiente laboral**

Esta dimensión examina las interacciones sociales y el apoyo percibido en el lugar de trabajo. Incluye indicadores relacionados con:

- Relaciones interpersonales
- Apoyo de los colegas
- Apoyo de los superiores

### **c) Autonomía laboral**

En esta dimensión se evalúa el grado de influencia y capacidad de toma de decisiones que los colaboradores tienen en relación con su trabajo. Se considera:

- Nivel de control sobre las tareas
- Toma de decisiones
- Flexibilidad

## **2.2.6. Desempeño Laboral**

Se refiere al modo en que los colaboradores ejecutan sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo, impactando directamente en la eficiencia y efectividad organizacional. Diversas teorías y enfoques proporcionan una base conceptual para comprender los factores que influyen en el desempeño laboral y cómo estos pueden ser gestionados y mejorados.

Chiavenato (2001) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más distinguida con la que cuenta una organización.

De acuerdo con la OIT (2014), se identifican dos niveles de rendimiento en el ámbito laboral. El primero está relacionado con la observancia y conformidad con las leyes y regulaciones nacionales, así como con los estándares laborales determinados por la OIT. Los países que han ratificado los

convenios internacionales están en la obligación de incorporarlos a su marco legal laboral.

El segundo escalón del desempeño laboral abarca prácticas laborales ejemplares y la implementación de programas que exceden los requerimientos legales en relación a los trabajadores. Mientras que certificar el cumplimiento legal minimiza los riesgos operativos, superar las obligaciones legales fomenta la búsqueda de oportunidades y aumenta la competitividad.

El desempeño laboral depende de diversos componentes a tener en cuenta, entre los principales podemos mencionar:

- a) **Aspectos tecnológicos:** entre los que se encuentran los equipos, la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo, actualmente a cobrado gran importancia el uso de internet.
- b) **Procedimientos administrativos:** las mismas que tienen que ver con las políticas de la institución, sus diversos planes “Plan de desarrollo concertado PDC, Plan estratégico Institucional PEI, Plan operativo institucional POI, etc.” así como sus diversos documentos de gestión.
- c) **Aspectos culturales:** como los valores institucionales, la misión y visión organizacional, las costumbres y el modo o estilo de dirigir la organización.

Del mismo modo coexisten factores que dependen solamente del propio colaborador o servidor, como son:

- a) **Conocimiento:** el colaborador debe de conocer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un gran trabajo, así como debe de congregar los requisitos establecidos en el “MOF y el ROF” de la entidad. Así mismo debe identificarse con la Visión y misión institucional, Así como con el “POI y el PEI”.
- b) **Habilidades:** Según la Real Academia Española, se entiende la habilidad como “la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada”, se trata de una forma de

aptitud determinada para una actividad puntual o una labor determinada. Hoy en día las “habilidades socioemocionales” son las que más prevalecen, encima inclusive de las “habilidades intelectuales”.

**c) Personalidad:** es un constructo psicológico, que se refiere a “conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, en el interior de una organización”, que determina que las personas procedan de manera diferente ante una determinada circunstancia. Es decir, son los distintos modos de “actuar y percibir su entorno laboral”, así como del concerniente desempeño laboral.

**d) Compromiso:** Según la Real Academia Española, es la “obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo, es decir es el involucramiento efectivo para lograr los objetivos de la institución”. Dentro de las organizaciones es transcendental el compromiso organizacional con sus tres componentes:

- ✓ El compromiso de continuidad,
- ✓ Compromiso afectivo y
- ✓ Compromiso normativo.

#### **2.2.7. Definiciones según autores:**

Tenemos a muchos reconocidos autores quienes definen e intentan cuantificar el término desempeño laboral, teniendo esto en cuenta se presentan varias definiciones de los siguientes autores:

**Benavides (2002):** Considera que, a medida que un trabajador aumenta su nivel de desempeño, también fortalece sus competencias profesionales. En este sentido, el desempeño se muestra a través de comportamientos observables y habilidades prácticas que el colaborador aplica en su entorno laboral para cumplir eficaz y satisfactoriamente con sus responsabilidades. Estas acciones no solo manifiestan la calidad de su trabajo, sino también el grado de desarrollo de sus capacidades individuales y colectivas. (p. 72).

**Chiavenato (2011):** Propone medir el desempeño de los colaboradores mediante una serie de criterios previamente establecidos y evaluados. Estos criterios se dividen en dos grandes categorías: los factores actitudinales, que alcanzan aspectos como la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la cooperación, la percepción de seguridad, la actitud, la discreción, el nivel de interés, la presentación personal, la capacidad para ejecutar tareas y la creatividad; y los factores operativos, que incluyen la calidad del trabajo, la capacidad para el trabajo en equipo, el conocimiento técnico, la productividad, el liderazgo y la precisión en la realización de las labores (p. 367).

**Gómez-Mejía et al. (2008):** “Una tarea determinada depende del trabajador la cantidad de esfuerzo que empleara” (p. 229).

**Koontz (1990):** Menciona que “los objetivos fijados por la alta gerencia para llevar a cabo los planes y alcanzar su propósito para medir y dar corrección de actividades de los subordinados”. (p. 137)

**Martínez (2002),** determina que “se debe medir el nivel que adquiere cada trabajador para evaluar si mantiene su aptitud y si cumple los objetivos del cargo que desempeña, asimismo la forma en que utiliza los recursos para lograr dichos objetivos”.

**Mesa (2000),** establece “en la medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, en la identificación, para cumplir sus objetivos en la forma como utiliza los recursos y de la gestión del rendimiento humano en sus centros de labores”.

**Milkovich y Boudreau (1994):** Revelan que “las mediciones individuales de este no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación”.

**Mondy y Noe (2005):** Consideran “un sistema formal de revisión individual del personal como de equipos de trabajo. Siendo así, es fundamental

la evaluación en equipos del desempeño cuando se encuentran en una institución”.

**Puchol (2012):** Precisa que “es un método continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de opiniones acerca de los trabajadores de una empresa, sobre su desempeño usual, en ese sentido, se busca sustituir opiniones ocasionales y formuladas de acuerdo a diversos criterios”.

**Robbins y Coulter (2014):** “Es el logro de los objetivos y la realización eficiente de las funciones de los talentos, que terminan por asegurar el éxito de la empresa. También es considerado, como el logro de las metas estratégicas, que han sido planteadas por la empresa” (p. 258).

**Sikula (1989):** Establece que “el desempeño vendría a ser la atribución de un valor que se da a cada actuación del empleado, con el propósito de facilitar la toma de decisiones y lograr resultados”.

**Werther y Davis (2008)** determinan que “es un proceso mediante el cual las organizaciones valoran el rendimiento global de los trabajadores”.

**Zerilli (1973):** define el desempeño como una “calificación sistemática del valor que una persona manifiesta por sus características personales respecto a la organización de la que forma parte, que es evaluado por un jefe o más, de forma periódica”.

## **2.2.8. Dimensiones del desempeño laboral**

### **a) Eficiencia:**

La eficiencia en el desempeño laboral, se refiere a la capacidad del colaborador para conseguir resultados óptimos utilizando los recursos disponibles de manera efectiva. Implica minimizar el uso innecesario de tiempo, dinero y otros recursos mientras se logran los objetivos establecidos. En otras palabras, se trata de realizar tareas y alcanzar metas con la menor cantidad de recursos posibles, sin desperdicios y en un tiempo determinado.

**b) Eficacia:**

La eficacia en el desempeño laboral se corresponde con la habilidad del trabajador para lograr los objetivos y metas institucionales establecidos de manera exitosa. Se enfoca en el logro de resultados concretos y la realización de tareas que favorecen directamente a la misión y visión de la organización. En resumen, se trata de hacer las cosas de forma correcta y alcanzar los resultados deseados.

**c) Calidad:**

La calidad en el desempeño laboral se refiere a la excelencia en la ejecución de tareas y en los servicios brindados. Involucra cumplir con los estándares y requisitos establecidos, minimizar errores y garantizar que lo que se ejecuta cumpla con las expectativas de los usuarios y de la entidad.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Afrontamiento:** “Aquello que una persona hace para lidiar con los problemas y manejarlos” (Williams y Cooper, 2004, p. 165)

**Apoyo:** “Ayuda que se obtiene al analizar los problemas o situaciones con otras personas” (Williams y Cooper, 2004, p. 165)

**Control:** “Grado en que una persona se siente capaz de influir y controlar los sucesos” (Williams y Cooper, 2004, p. 166)

**Estrés.** “Es el producto de la combinación de altas demandas y un bajo grado de libertad en la toma de decisión, produciéndose estrés psicológico, fisiológico y una posible enfermedad”. (Martínez, 2004, p. 12)

**Relaciones:** “Qué tan bien se lleva alguien con las personas a su alrededor, en particular con aquellas en su trabajo” (Williams y Cooper, 2004, p. 166)

**Trabajo:** “Es toda actividad humana dirigida a la transformación de la naturaleza con el propósito de satisfacer una necesidad. Se trata de uno de los

factores de producción para los economistas, junto con la naturaleza y el capital". (OIT, 2016)

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación entre las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.
- b) Existe relación entre el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.
- c) Existe relación entre la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable 1:**

Estrés laboral

### **Variable 2:**

Desempeño laboral

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Estrés Laboral	Cargas laborales	Cantidad de trabajo	1	
		Complejidad de las tareas	2	
		Plazos ajustados	3	1. Nunca
	Ambiente laboral	Relaciones interpersonales	4	2. Casi nunca
		Apoyo de los colegas	5	3. A veces
		Apoyo de los superiores	6	4. Siempre
	Autonomía laboral	Nivel de control sobre las tareas	7	5. Casi siempre
		Toma de decisiones	8	
		Flexibilidad	9	
Desempeño laboral	Eficiencia	Uso efectivo de recursos	1	
		Cumplimiento de plazos	2	
		Minimización de desperdicios	3	6. Nunca
	Eficacia	Gestión adecuada	4	7. Casi nunca
		Logro de objetivos	5	8. A veces
		Resultados esperados	6	9. Siempre
		Visión y Misión	7	10. Casi siempre
		Capacidad para adaptarse	8	
		Precisión y exactitud	9	
	Calidad	Estándares y normativas	10	
		Retroalimentación	11	
		Errores y correcciones	12	

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Está enmarcado dentro del enfoque de las medidas cuantitativas; así mismo el tipo de investigación es básica, al respecto Cazau (2006) lo define como “aquella que busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus aplicaciones prácticas, con el objetivo de ampliar y profundizar cada vez la realidad”. (p. 18)

#### **3.2. Nivel de investigación**

Nuestra investigación asume el nivel descriptivo, la misma que para Hernández Sampieri et al. (2014) trata de que “únicamente procuran medir o recoger información de forma independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (p.134).

Así mismo es de nivel correlacional, el cual, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “busca identificar la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos dentro de un contexto específico (p. 105).

### 3.3. Métodos de investigación

De acuerdo con Bernal, (2010), “el método de investigación se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica”.

En nuestro caso el método empleado fue el hipotético y deductivo “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010).

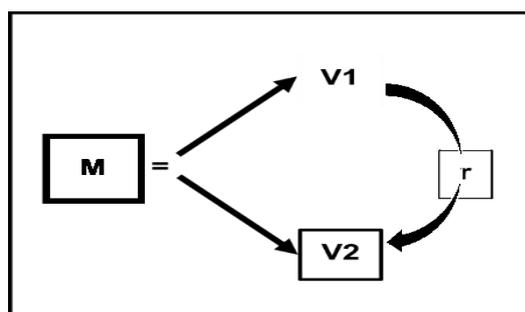
### 3.4. Diseño de investigación

El diseño empleado fue el No Experimental, la misma que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se efectúa es visualizar o calcular fenómenos y variables tal como se visualiza en su contexto normal para analizarlas”. (p. 213)

Además, la investigación fue transversal, ya que la recolección de datos se da “en un solo momento, en un tiempo único, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Gómez et al., 2010, p. 102), además porque se ha ejecutado sin manipular las variables, siendo el objeto describir la relación entre las dos variables estudiadas, en un momento dado el año 2024.

Para llevar a cabo la investigación se establece el siguiente diseño:

**Figura 2** *Diseño de la investigación*



Se describe la relación (V1, V2) Donde:

M: Muestra

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables estudiadas

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

Para Hernández Sampieri et al. (2014) “La población es el conjunto de individuos, al que refiere nuestra pregunta de estudio” (p. 111), en nuestro caso la población la conforman los trabajadores nombrados y contratados del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, que son 368 personas.

#### 3.5.2. Muestra

Según la Universidad Tecnológica del Perú, (2014) “la muestra es la parte representativa de las características de una población” (p. 142).

Se empleo, la siguiente fórmula para el cálculo (Egoavil Ricaldi, 2024) de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z=Nivel de confianza

N=Población-Censo

p= Probabilidad a favor

q= Probabilidad en contra

e= error de estimación

n= Tamaño de la muestra

Luego de efectuar los respectivos cálculos nuestra muestra quedo determinada en 189 colaboradores.

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

#### **3.6.1. Técnicas**

La técnica a emplear es la encuesta, según del Cid et al. (2011) es “la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos” (p. 85)

#### **3.6.2. Instrumentos**

El instrumento manejado para recoger nuestra información, será el cuestionario el mismo que según señala Tamayo y Tamayo (2012) “contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.135)

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.**

Para la presente investigación se seleccionaron como instrumentos principales dos cuestionarios estructurados: uno destinado a medir el estrés laboral y otro orientado a evaluar el desempeño laboral. Ambos instrumentos fueron diseñados con base en teorías y modelos reconocidos en la literatura científica, ajustados al contexto del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – Sede Lima.

En base a las dimensiones teóricas de cada variable, se seleccionaron los ítems. 9 Para el estrés laboral, interactuaban cargas laborales, ambiente laboral, y la autonomía en el trabajo; y en el caso del desempeño laboral 12 ítems, 4 por cada dimensión eficiencia, eficacia y calidad del trabajo. Los ítems se formularon en una escala tipo Likert de cinco puntos, lo que posibilita la medición de la intensidad de las percepciones de los encuestados. (ver anexo 1)

La validez del contenido fue determinada mediante el juicio de expertos de nuestra zona, (ver anexo 2) quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem en función de las dimensiones correspondientes. A

partir de sus observaciones se realizaron los ajustes necesarios para asegurar que los instrumentos midan de manera adecuada las variables propuestas.

En cuanto a la confiabilidad, se llevó a cabo un análisis estadístico mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando una muestra piloto representativa. Los resultados evidenciaron un alto grado de consistencia interna:

Para el instrumento de estrés laboral, se obtuvo un coeficiente de 0.907, tal como se observa en la tabla 1.

**Tabla 1** *Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable estrés laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,907	,911	9

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

Y para el de desempeño laboral, se alcanzó un coeficiente de 0.919, tal como se observa en la tabla 2.

**Tabla 2** *Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,919	,923	12

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

Como se aprecia, ambos valores superan el umbral mínimo aceptable de 0.70, lo cual indica que los instrumentos son altamente confiables y adecuados para ser aplicados en la población objetivo.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Según Gómez et al. (2010). El análisis de los datos, “es el conjunto de procesos mentales y de operaciones lógicas concebidas con el fin de dar sentido a los datos recogidos”. Finalizado el trabajo de campo, se procederá a realizar:

- a) **Análisis Descriptivo:** Se realizó un análisis descriptivo de los datos. Cálculo de tendencia central (como la media y la mediana) y medidas de dispersión (como la desviación estándar) para cada dimensión e indicador. Esto con la finalidad de proporcionar una idea general de la distribución de los datos.
- b) **Construcción de tablas y figuras:** para cada variable y dimensión, según los resultados de las encuestas y procesados con el SPSS V 26.
- c) **Análisis de Correlación:** Se examinaron las relaciones entre las variables. Para ello se utilizó el coeficiente de la rho de Spearman, para determinar si existe alguna compensación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, así como entre las diferentes dimensiones e indicadores dentro de cada variable.

### 3.9. Tratamiento estadístico

Inicialmente, se llevó a cabo un análisis estadístico exhaustivo, fue empleando para ello la plataforma de Microsoft Excel. Posteriormente, procedimos a un análisis más profundo utilizando el software estadístico ampliamente utilizado por investigadores en Ciencias Sociales, el SPSS en su versión 26. Esta elección se fundamentó en el objetivo de categorizar y clasificar a la muestra de nuestro estudio, basándonos en criterios predefinidos que hemos desarrollado en la etapa de análisis.

Para ello efectuamos técnicas inherentes a la estadística descriptiva, que incluyeron el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la construcción de tablas de contingencia y la representación gráfica mediante diagramas de barras (creados a través del software SPSS)

Lo cual nos facilitó la disposición y comparación de los datos obtenidos, para poder conocer los parámetros de las muestras con las que trabajamos.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Consideramos respetar los valores y derechos de todas las partes involucradas en el estudio, para ello se tuvo en cuenta lo siguiente:

- a) Se consiguió el consentimiento informado de los participantes en la muestra de estudio. Estuvieron bien informados sobre el propósito, los procedimientos, y proporcionaron su consentimiento voluntario para participar.
- b) Se mantuvo la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes.
- c) Se trató a todos los colaboradores de manera justa y objetiva, sin discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, entre otros.
- d) Se citó correctamente las fuentes y los trabajos previos utilizados en la investigación. Respetando la propiedad intelectual y evitando el plagio.

Nuestra investigación se enmarcó dentro de una visión filosófica de corte positivista, al considerar que la realidad pudo ser observada, medida y analizada objetivamente. Desde esta perspectiva, se partió del supuesto de que tanto el estrés laboral como el desempeño laboral son fenómenos observables en los sujetos que integran la organización, y que pueden ser evaluados mediante indicadores cuantificables y verificables. Este enfoque permitió identificar regularidades y establecer relaciones entre variables, con el fin de generar conocimiento aplicable a contextos similares.

Epistemológicamente, el estudio se orienta bajo un enfoque cuantitativo, apoyado en la lógica hipotético-deductiva, que parte de la formulación de una hipótesis general y su verificación a través del análisis de datos empíricos. La elección de este enfoque se justificó en la necesidad de establecer una relación estadísticamente significativa entre las variables "estrés laboral" y "desempeño laboral", lo cual requirió de instrumentos validados, recolección sistemática de datos y uso de herramientas estadísticas confiables.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo se llevó a cabo en la sede central del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – Lima. El propósito principal fue recolectar información válida y confiable sobre los niveles de estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de esta entidad pública, a fin de establecer la relación entre ambas variables.

El proceso de recolección de datos se desarrolló en un entorno real y natural, respetando la dinámica institucional y los horarios de los participantes. La aplicación de los instrumentos se realizó de forma presencial y estructurada, lo que garantizó un adecuado control en la entrega, comprensión y devolución de los cuestionarios.

Durante el trabajo de campo, se observó una actitud colaborativa por parte del personal encuestado, lo cual facilitó el cumplimiento del cronograma establecido y permitió alcanzar una alta tasa de respuesta.

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

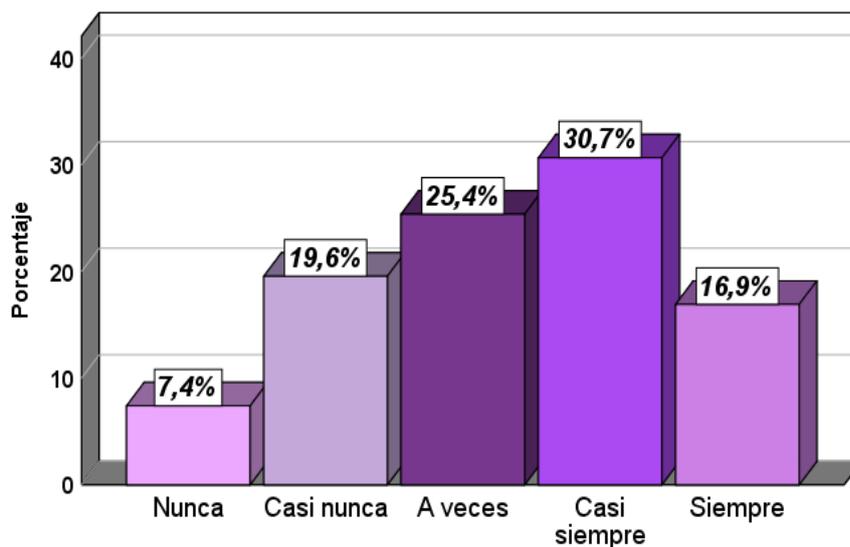
### 4.2.1. Estrés Laboral

Tabla 3 Indicador: Estrés laboral agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	7,4
Casi nunca	37	19,6
A veces	48	25,4
Casi siempre	58	30,7
Siempre	32	16,9
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a la muestra

Figura 3 Variable estrés laboral agrupado



#### Interpretación:

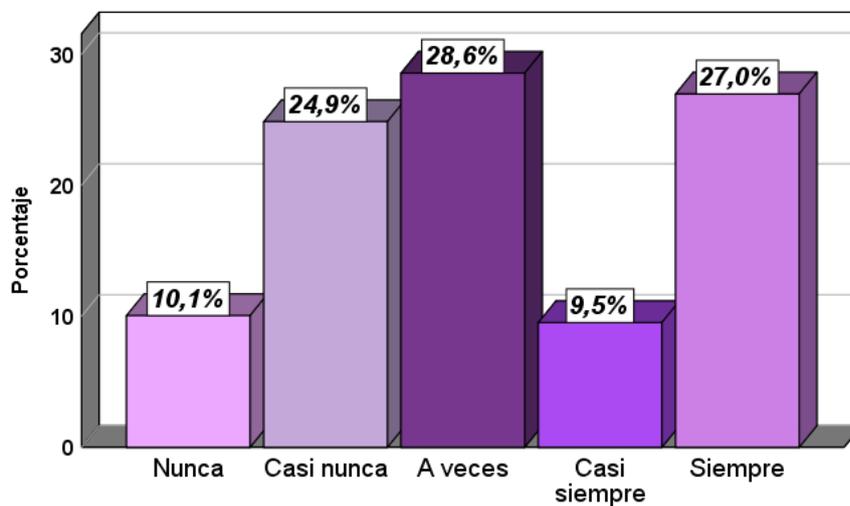
De los resultados visualizados en la tabla y figura 3, del 100% de colaboradores, el 30,7% considero que se sentía con estrés al momento de realizar sus labores; 25,4% opino que a veces; 19,6% indicó que casi nunca; 16,9% mencionó que siempre y 7,4% exteriorizo que nunca se sintió estresado durante el desarrollo de sus labores.

**Tabla 4** Indicador: Cantidad de trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	10,1
Casi nunca	47	24,9
A veces	54	28,6
Casi siempre	18	9,5
Siempre	51	27,0
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 4** Indicador cantidad de trabajo



**Interpretación:**

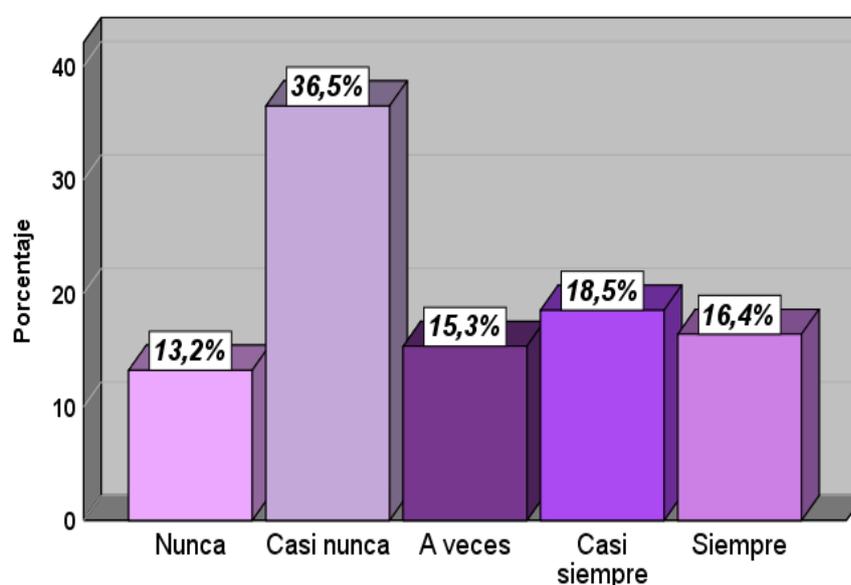
De los resultados expuestos en la tabla y figura 4, se observa que un 30,7% de los colaboradores del MIDAGRI– sede Lima, manifestó que algunas veces experimenta una elevada carga de trabajo. Asimismo, el 27% indicó que siempre, el 24,9% afirmó que casi nunca, el 10,1% reportó que nunca y un 9,5% mencionó que casi siempre. Estos resultados evidencian que una cantidad significativa de los trabajadores percibe frecuentemente una alta carga laboral.

**Tabla 5** Indicador: Complejidad de las tareas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	13,2
Casi nunca	69	36,5
A veces	29	15,3
Casi siempre	35	18,5
Siempre	31	16,4
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 5** Indicador complejidad de las tareas



**Interpretación:**

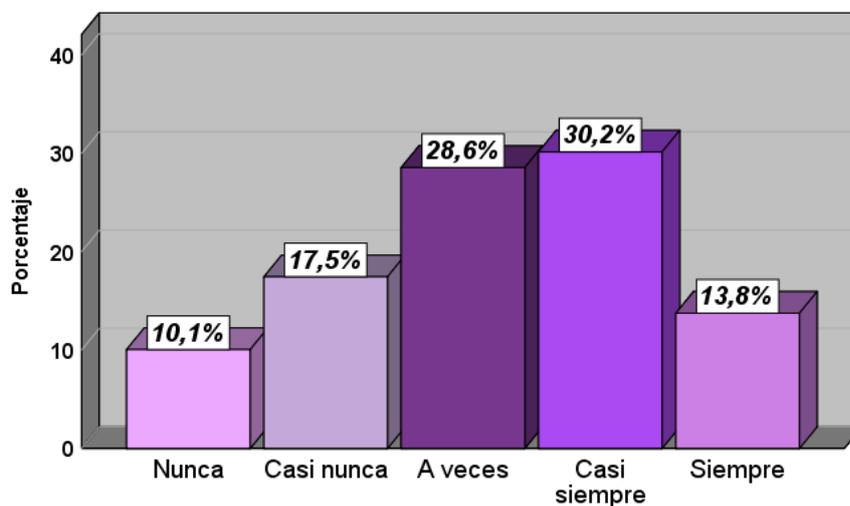
De los resultados presentados en la tabla y figura 5, se observa que un 36,5% de los colaboradores del MIDAGRI– sede Lima, manifestó que casi nunca encuentra complejidad en las tareas que realiza. Asimismo, el 18,5% indicó que casi siempre, el 16,4% afirmó que siempre, el 15,3% reportó que a veces y un 13,2% mencionó que nunca. Estos resultados demuestran que una cantidad significativa de los trabajadores casi nunca encuentra complicación en las labores que ejecuta.

**Tabla 6** Indicador: Plazos ajustados

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	10,1
Casi nunca	33	17,5
A veces	54	28,6
Casi siempre	57	30,2
Siempre	26	13,8
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 6** Indicador plazos ajustados



**Interpretación:**

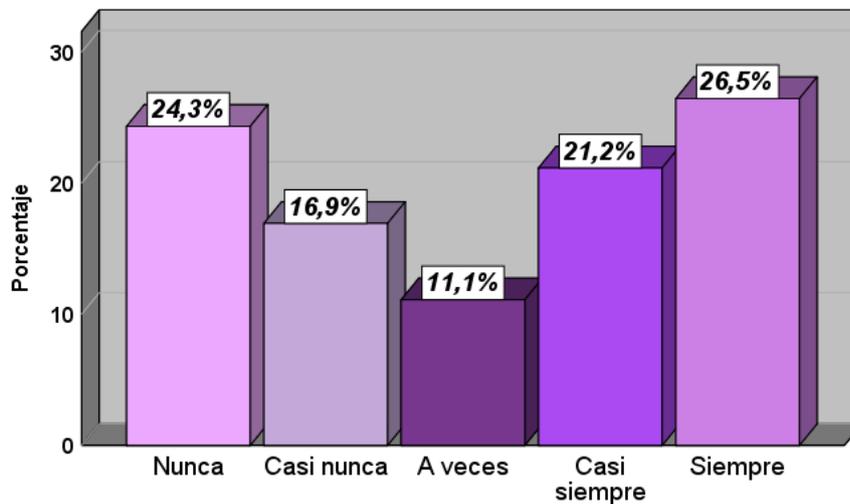
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 6, se observa que un 30,2% de los colaboradores del MIDAGRI- sede Lima, manifestó que casi siempre sus plazos de sus labores son ajustados. Asimismo, el 28,6% indicó que a veces, el 17,5% afirmó que casi nunca, el 13,8% reportó que siempre y un 10,1% mencionó que nunca. Estos resultados manifiestan que una cantidad significativa de los trabajadores casi siempre se encuentra con plazos ajustados para las labores que realiza.

**Tabla 7** Indicador: Relaciones interpersonales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	46	24,3
Casi nunca	32	16,9
A veces	21	11,1
Casi siempre	40	21,2
Siempre	50	26,5
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 7** Indicador Relaciones interpersonales



**Interpretación:**

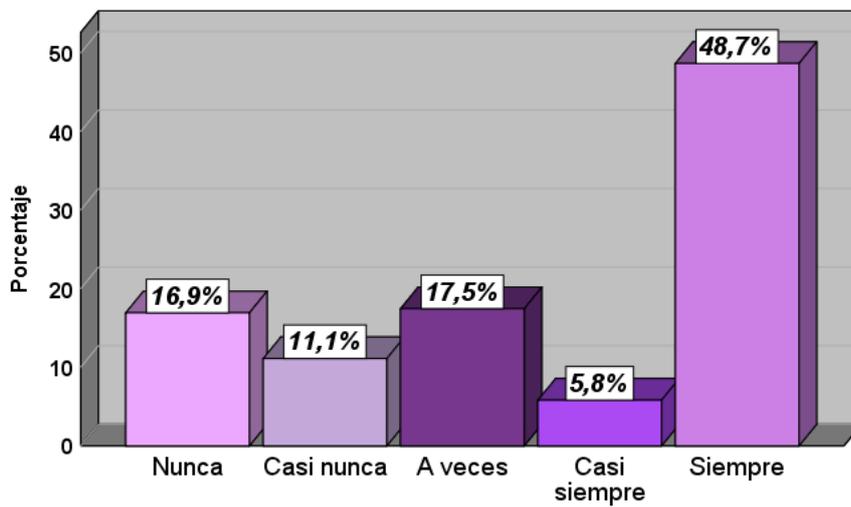
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 7, se observa que un 26,5% de los colaboradores del MIDAGRI– sede Lima, manifestó que siempre tiene buenas relaciones interpersonales. Asimismo, el 24,3% indicó que nunca, el 21,2% afirmó que casi siempre, el 16,9% reportó que casi nunca y un 11,1% mencionó que a veces. Estos resultados manifiestan que una cantidad significativa de los trabajadores siempre tienen una buena relación con sus superiores y compañeros de trabajo.

**Tabla 8** Indicador: Apoyo de los colegas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	16,9
Casi nunca	21	11,1
A veces	33	17,5
Casi siempre	11	5,8
Siempre	92	48,7
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 8** Indicador Apoyo de los colegas



**Interpretación:**

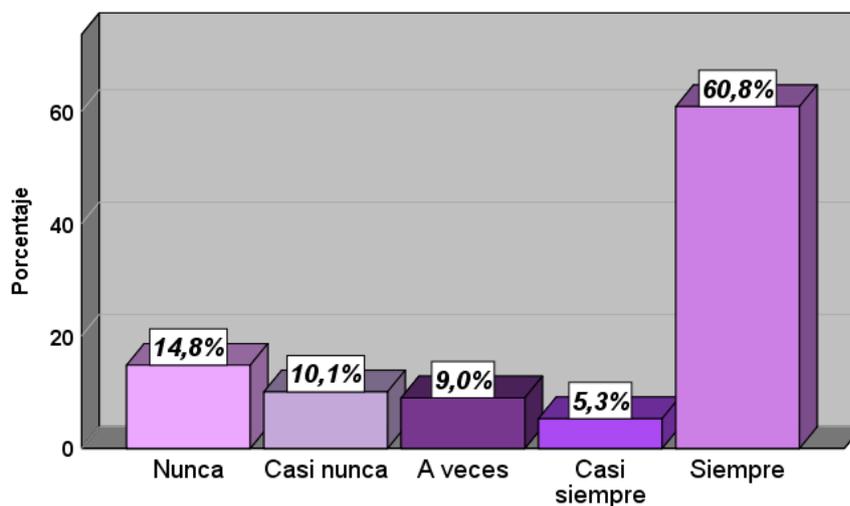
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 8, se observa que un 48,7% de los colaboradores del MIDAGRI– sede Lima, manifestó que siempre brinda apoyo a sus colegas. Asimismo, el 17,5% indicó que a veces, el 16,9% afirmó que nunca, el 11,1% reportó que casi nunca y un 5,8% mencionó que casi siempre. Estos resultados exteriorizan que una cantidad significativa de los colaboradores siempre se encuentra con disposición de apoyar a sus compañeros de trabajo.

**Tabla 9** Indicador: Apoyo de los superiores

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	14,8
Casi nunca	19	10,1
A veces	17	9,0
Casi siempre	10	5,3
Siempre	115	60,8
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 9** Indicador Apoyo de los superiores



**Interpretación:**

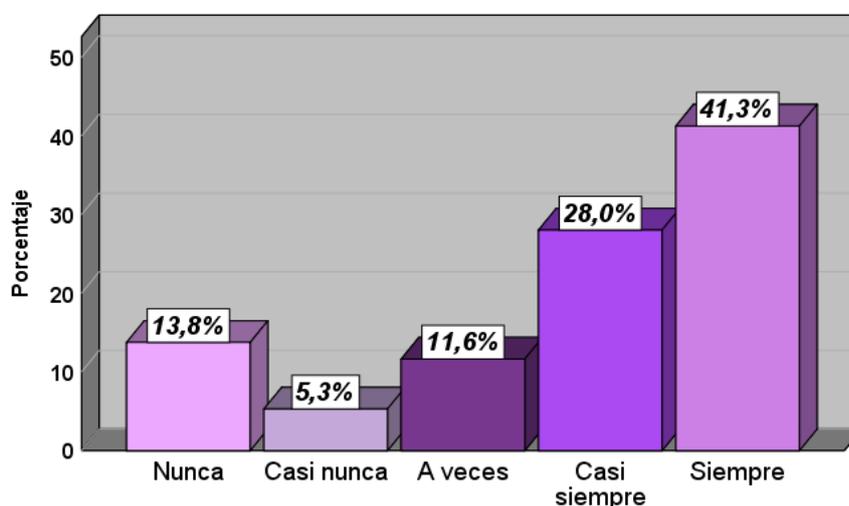
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 9, se observa que un 60,8% de los colaboradores del MIDAGRI– sede Lima, manifestó que siempre ofrece apoyo a sus superiores. Asimismo, el 14,85% indicó que nunca, el 10,1% afirmó que casi nunca, el 9% reportó que a veces y un 5,3% mencionó que casi siempre. Estos resultados exteriorizan que una cantidad significativa de los colaboradores siempre se encuentran con disposición de apoyar laboralmente a sus superiores.

**Tabla 10** *Indicador: Nivel de control sobre las tareas*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	26	13,8
Casi nunca	10	5,3
A veces	22	11,6
Casi siempre	53	28,0
Siempre	78	41,3
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 10** *Indicador Nivel de control sobre las tareas*



**Interpretación:**

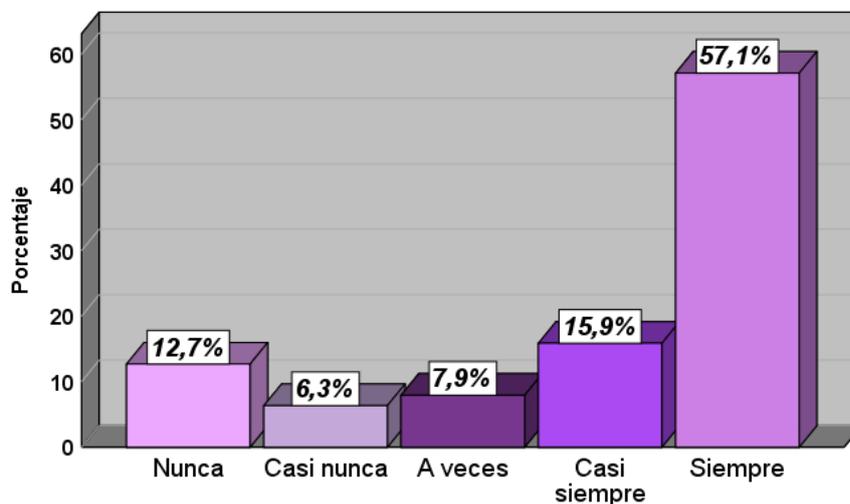
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 10, se observa que un 41,3% de los colaboradores del MIDAGRI– sede Lima, manifestó que siempre tiene control sobre las tareas que realiza. Asimismo, el 28% indicó que casi siempre, el 13,8% afirmó que nunca, el 11,6% reportó que a veces y un 5,3% mencionó que casi nunca. Estos resultados manifiestan que la gran mayoría de los trabajadores, siempre tienen un control de las tareas en las labores que efectúa.

**Tabla 11** *Indicador: Toma de decisiones*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	24	12,7
Casi nunca	12	6,3
A veces	15	7,9
Casi siempre	30	15,9
Siempre	108	57,1
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 11** *Indicador Toma de decisiones*



**Interpretación:**

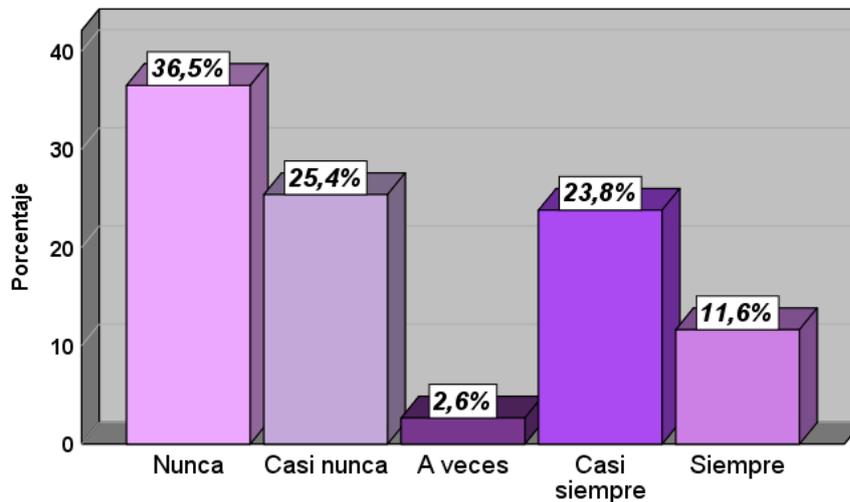
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 11, se observa que un 57,1% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre toma buenas decisiones en las labores que realiza. Asimismo, el 15,9% indicó que casi siempre, el 12,7% afirmó que nunca, el 7,9% reportó que a veces y un 6,3% mencionó que casi nunca. Estos resultados manifiestan que una cantidad significativa de los trabajadores siempre toma buenas decisiones en las labores que realiza.

**Tabla 12** *Indicador: Flexibilidad*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	69	36,5
Casi nunca	48	25,4
A veces	5	2,6
Casi siempre	45	23,8
Siempre	22	11,6
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 12** *Indicador Flexibilidad*



**Interpretación:**

De los resultados exhibidos en la tabla y figura 12, se observa que un 36,5% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que nunca es flexible con las labores que efectúa. Asimismo, el 25,4% indicó que casi nunca, el 23,8% afirmó que casi siempre, el 11,6% reportó que siempre y un 2,6% mencionó que a veces. Estos resultados revelan que una cantidad significativa de los trabajadores nunca muestran flexibilidad en las labores que efectúa.

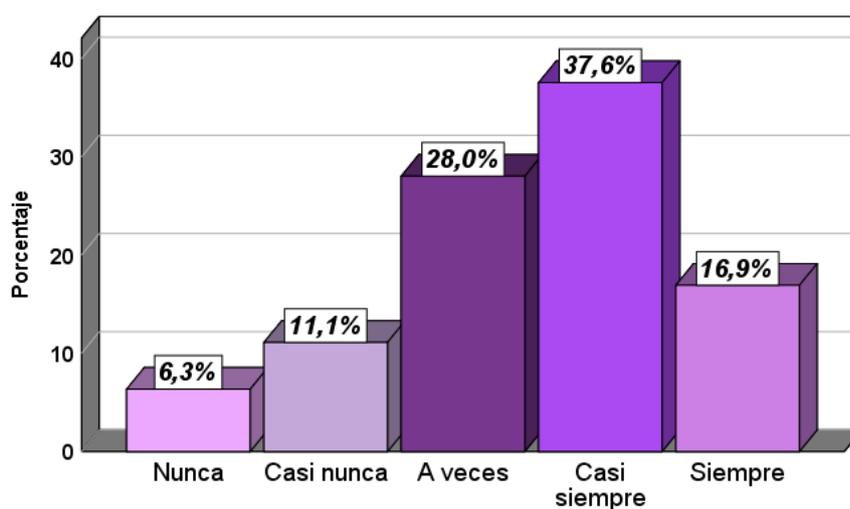
#### 4.2.2. Desempeño laboral

Tabla 13 Variable: Desempeño laboral agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	6,3
Casi nunca	21	11,1
A veces	53	28,0
Casi siempre	71	37,6
Siempre	32	16,9
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a la muestra

Figura 13 Variable Desempeño laboral agrupado



#### Interpretación:

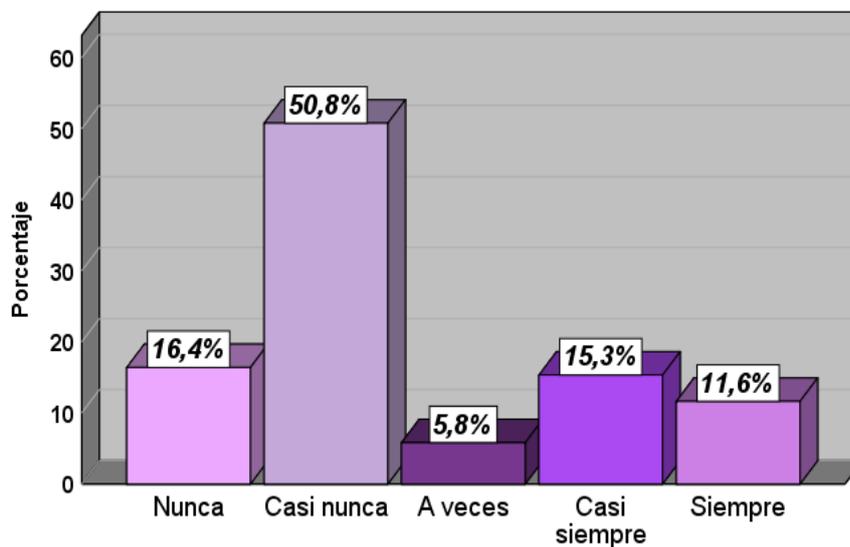
De los resultados que se aprecian en la tabla y figura 13, del 100% de colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, el 37,6% considero que casi siempre tiene un buen desempeño en el cargo que ocupa; un 28% opino que a veces; el 16,9% indicó que siempre; un 11,1% mencionó que casi nunca y el 6,3% exteriorizo que nunca. Estos datos manifiestan una percepción mayoritariamente positiva del rendimiento laboral, aunque también indican áreas de mejora en un grupo significativo de trabajadores.

**Tabla 14** *Indicador: Uso efectivo de recursos*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	31	16,4
Casi nunca	96	50,8
A veces	11	5,8
Casi siempre	29	15,3
Siempre	22	11,6
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 14** *Indicador Uso efectivo de recursos*



**Interpretación:**

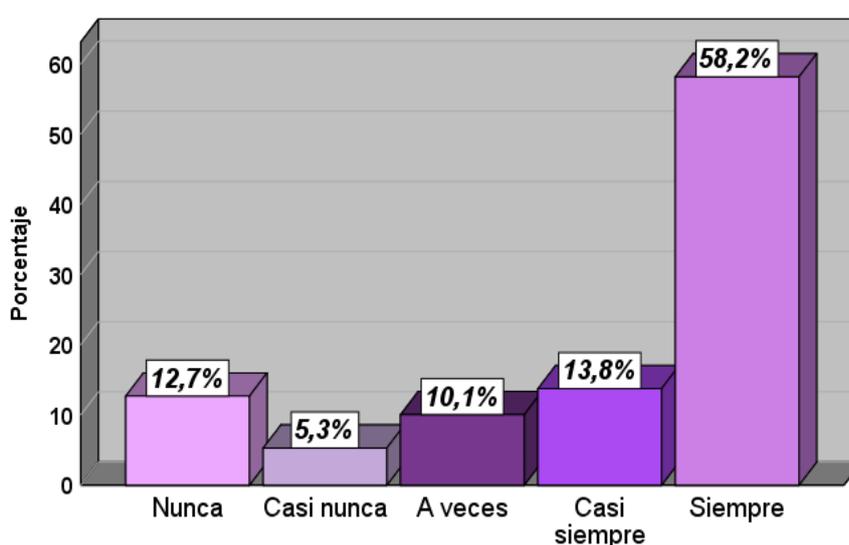
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 14, se observa que un 50,8% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que casi nunca se hace un uso efectivo de los recursos disponibles. Asimismo, el 16,4% indicó que nunca, el 15,3% afirmó que casi siempre, el 11,6% reportó que siempre y un 5,8% mencionó que a veces. Esta tendencia evidencia una percepción casi generalizada de ineficiencia en la gestión o uso efectivo de recursos de la entidad.

**Tabla 15** *Indicador: Cumplimiento de plazos*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	12,7
Casi nunca	10	5,3
A veces	19	10,1
Casi siempre	26	13,8
Siempre	110	58,2
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 15** *indicador Cumplimiento de plazos*



**Interpretación:**

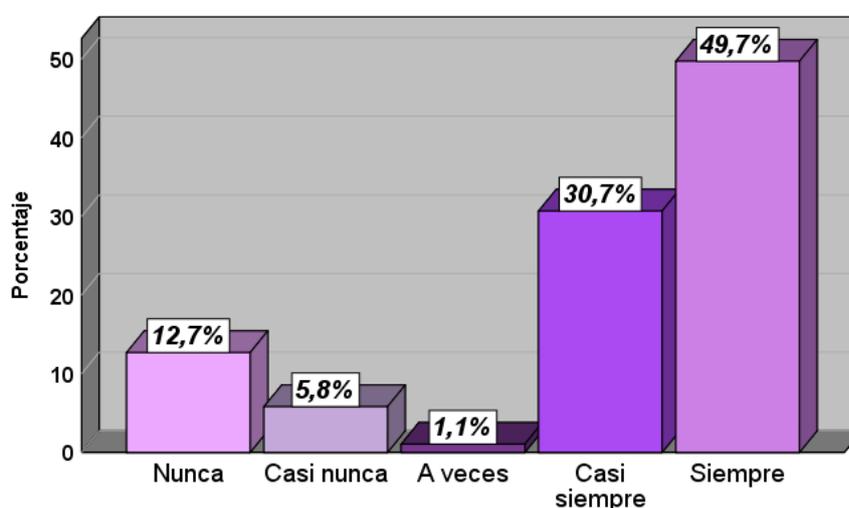
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 15, se observa que un 58,2% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre cumple con los plazos establecidos en sus labores. Asimismo, el 13,8% indicó que casi siempre, el 12,7% afirmó que nunca, el 10,1% reportó que a veces y un 5,3% mencionó que casi nunca. Esta predisposición evidencia una percepción casi generalizada del cumplimiento de los plazos establecidos por la entidad.

**Tabla 16** *Indicador: Mínimo desperdicios*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	24	12,7
Casi nunca	11	5,8
A veces	2	1,1
Casi siempre	58	30,7
Siempre	94	49,7
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 16** *Indicador Mínimo desperdicios*



**Interpretación:**

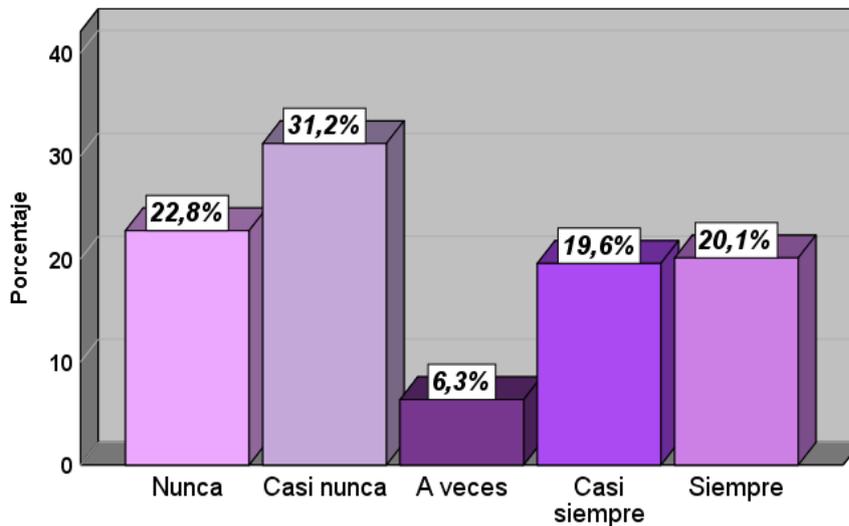
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 16, se observa que un 49,7% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre realiza un mínimo desperdicio al efectuar su labor. Asimismo, el 30,7% indicó que casi siempre, el 12,7% afirmó que nunca, el 5,8% reportó que casi nunca y un 1,1% mencionó que a veces. Esta tendencia evidencia una percepción casi generalizada de que siempre se busca tener un mínimo de desperdicios al momento de realizar su labor.

**Tabla 17** Indicador: Gestión adecuada

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	43	22,8
Casi nunca	59	31,2
A veces	12	6,3
Casi siempre	37	19,6
Siempre	38	20,1
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 17** Indicador Gestión adecuada



**Interpretación:**

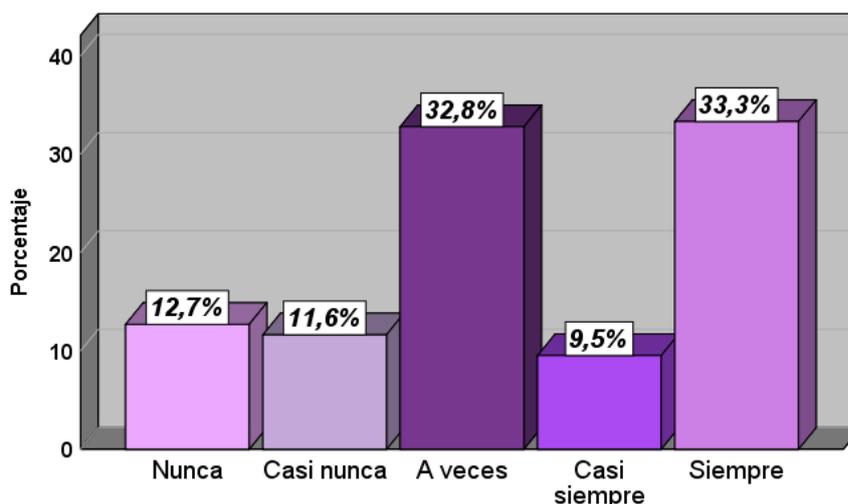
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 17, se observa que un 31,2% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que casi nunca se tiene una gestión adecuada. Asimismo, el 22,8% indicó que nunca, el 20,1% afirmó que siempre, el 19,6% reportó que casi siempre y un 6,3% mencionó que a veces. Estos resultados revelan que una cantidad importante de los trabajadores indican que no existe una adecuada gestión dentro de su entidad.

**Tabla 18** Indicador: Logro de objetivos

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	12,7
Casi nunca	22	11,6
A veces	62	32,8
Casi siempre	18	9,5
Siempre	63	33,3
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 18** Indicador Logro de objetivos



**Interpretación:**

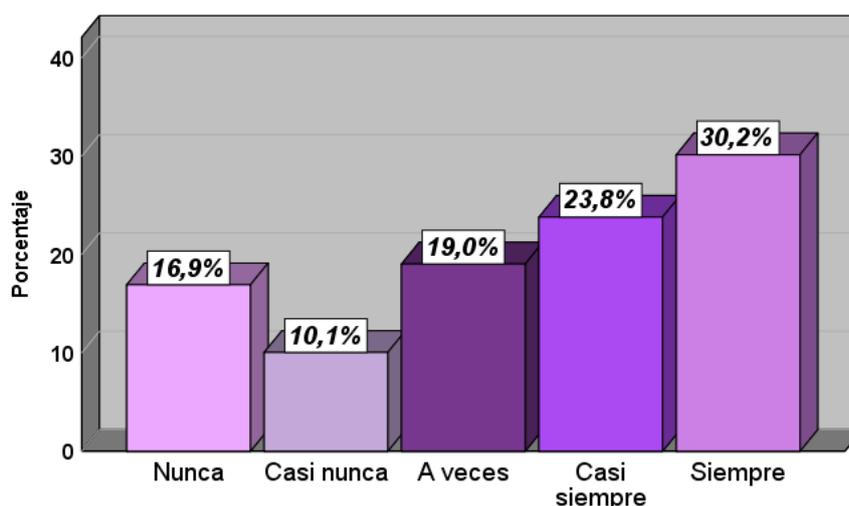
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 18, se observa que un 33,3% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre consigue lograr sus objetivos en la labor que realiza. Asimismo, el 32,8% indicó que a veces, el 12,7% afirmó que nunca, el 11,6% reportó que casi nunca y un 9,5% mencionó que casi siempre. Estos resultados indican que una cantidad importante de los trabajadores revelan que siempre consiguen lograr sus objetivos laborales.

**Tabla 19** *Indicador Resultados esperados*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	32	16,9
Casi nunca	19	10,1
A veces	36	19,0
Casi siempre	45	23,8
Siempre	57	30,2
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 19** *Indicador Resultados esperados*



**Interpretación:**

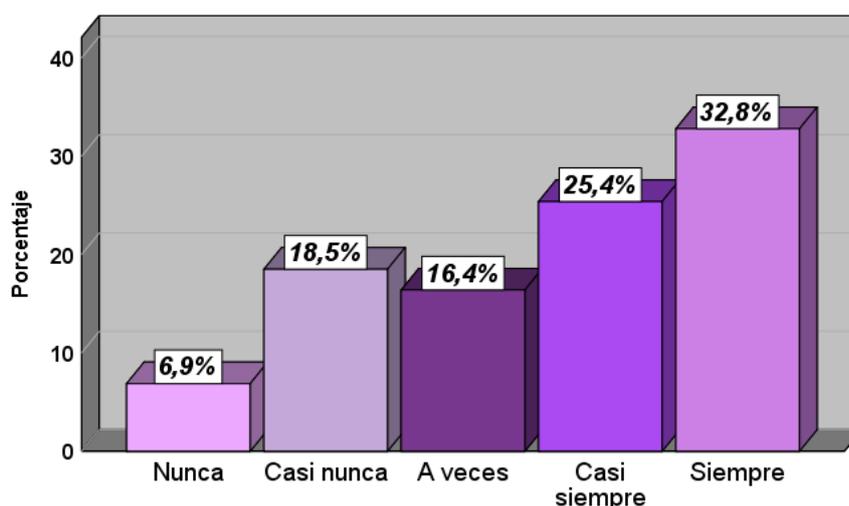
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 19, se observa que un 30,2% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre consigue los resultados esperados en las labores que desempeña. Asimismo, el 23,8% indicó que casi siempre, el 19% afirmó que a veces, el 16,9% reportó que nunca y un 10,1% mencionó que casi nunca. Estos resultados nos indican que una cantidad importante de los trabajadores consideran que siempre logra los resultados que esperaba.

**Tabla 20** *Indicador: Cumplimiento de la Visión y Misión*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	13	6,9
Casi nunca	35	18,5
A veces	31	16,4
Casi siempre	48	25,4
Siempre	62	32,8
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 20** *Indicador Cumplimiento de la Visión y Misión*



**Interpretación:**

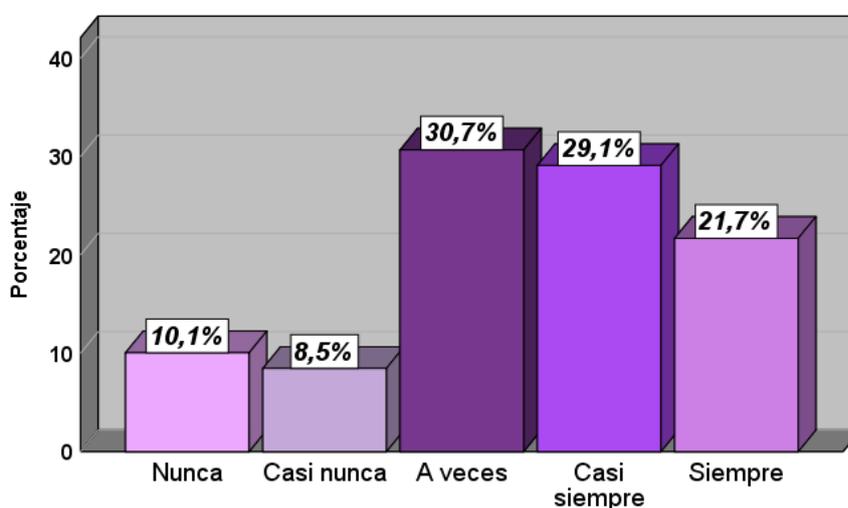
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 20, se observa que un 32,8% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre cumple con la visión y misión de la entidad. Asimismo, el 25,4% indicó que casi siempre, el 18,5% afirmó que casi nunca, el 16,4% reportó que a veces y un 6,9% mencionó que nunca. Estos resultados exteriorizan que una cantidad importante de los trabajadores siempre cumplen con lo establecido en la visión y misión institucional.

**Tabla 21** *Indicador: Capacidad para adaptarse*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	19	10,1
Casi nunca	16	8,5
A veces	58	30,7
Casi siempre	55	29,1
Siempre	41	21,7
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 21** *Indicador Capacidad para adaptarse*



**Interpretación:**

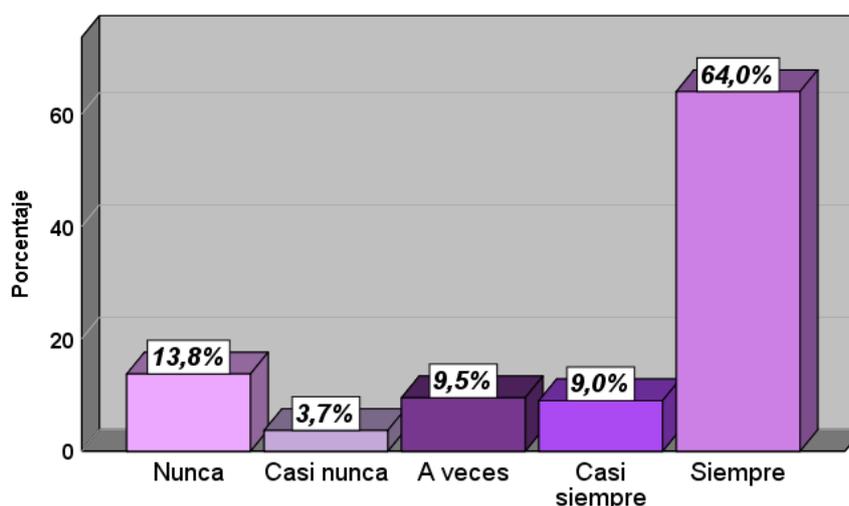
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 21, se observa que un 30,7% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que algunas veces tiene la capacidad para adaptarse al desempeño laboral. Asimismo, el 29,1% indicó que casi siempre, el 21,7% afirmó que siempre, el 10,1% reportó que nunca y un 8,5% mencionó que casi nunca. Estos resultados revelan que una cantidad importante de los trabajadores tienen la capacidad de adaptarse a los cambios que se producen en su entidad.

**Tabla 22** Indicador: *Precisión y exactitud*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	13,8
Casi nunca	7	3,7
A veces	18	9,5
Casi siempre	17	9,0
Siempre	121	64,0
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 22** Indicador *Precisión y exactitud*



**Interpretación:**

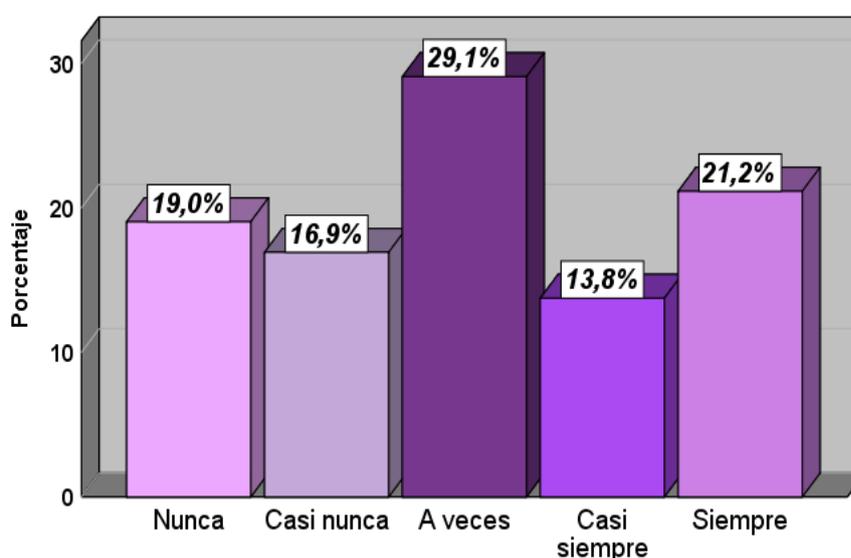
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 22, se observa que un 64% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre consigue tener precisión y exactitud en la labor que realiza. Asimismo, el 13,8% indicó que nunca, el 9,5% afirmó que a veces, el 9% reportó que casi siempre y un 3,7% mencionó que casi nunca. Estos resultados indican que una cantidad importante de los colaboradores revelan que siempre realizan su labor con precisión y exactitud.

**Tabla 23** Indicador: Estándares y normativas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	36	19,0
Casi nunca	32	16,9
A veces	55	29,1
Casi siempre	26	13,8
Siempre	40	21,2
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 23** Indicador Estándares y normativas



**Interpretación:**

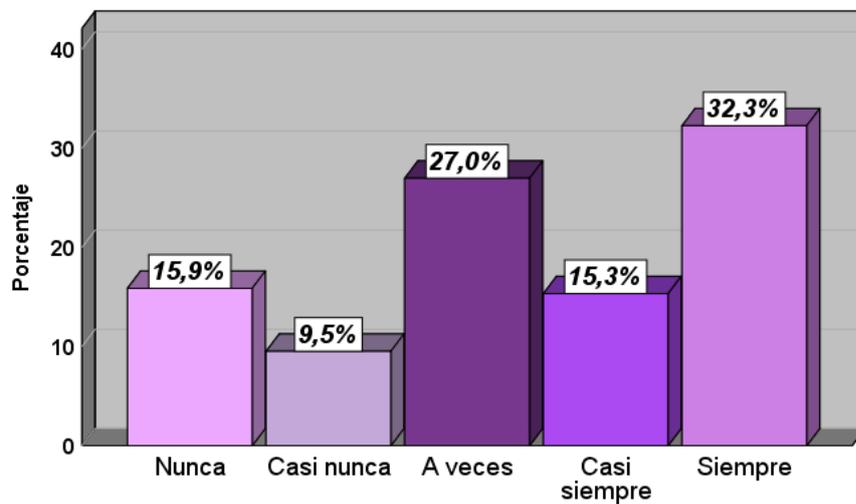
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 23, se observa que un 29,1% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que algunas veces se cumple con los estándares y normas en la labor que realiza. Asimismo, el 21,2% indicó que siempre, el 19% afirmó que nunca, el 16,9% reportó que casi nunca y un 13,8% mencionó que casi siempre. Estos resultados revelan que una cantidad importante de los trabajadores cumplen con los estándares y la normativa vigente.

**Tabla 24** Indicador: Retroalimentación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	15,9
Casi nunca	18	9,5
A veces	51	27,0
Casi siempre	29	15,3
Siempre	61	32,3
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 24** Indicador Retroalimentación



**Interpretación:**

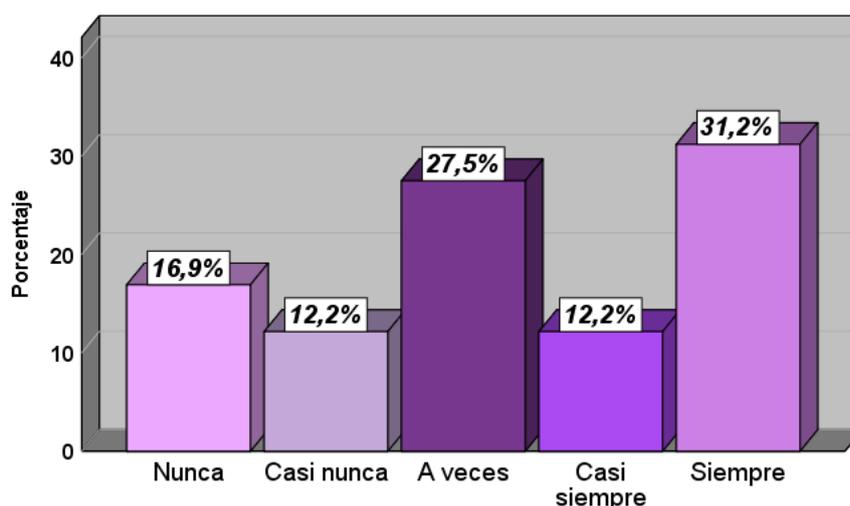
De los resultados exhibidos en la tabla y figura 24, se observa que un 32,3% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre consigue realizar retroalimentación a los usuarios. Asimismo, el 27% indicó que a veces, el 15,9% afirmó que nunca, el 15,3% reportó que casi siempre y un 9,5% mencionó que casi nunca. Estos resultados revelan que una cantidad importante de los trabajadores revelan que siempre realizan retroalimentación a los usuarios de la entidad

**Tabla 25** *Indicador: Corrección de errores*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	32	16,9
Casi nunca	23	12,2
A veces	52	27,5
Casi siempre	23	12,2
Siempre	59	31,2
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Datos del cuestionario aplicado a la muestra

**Figura 25** *Indicador Corrección de errores*



**Interpretación:**

De los resultados exhibidos en la tabla y figura 25, se observa que un 31,2% de los colaboradores del MIDAGRI – sede Lima, manifestó que siempre realiza mínimos errores y correcciones en las labores que realiza. Asimismo, el 27,5% indicó que a veces, el 16,9% afirmó que nunca, el 12,2% reportó que casi nunca, igual un 12,2% mencionó que casi siempre. Estos resultados revelan que una cantidad importante de los trabajadores revelan que siempre tratan de no cometer errores.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis general

##### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):

No existe relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

##### Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>):

Existe relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

##### Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

##### Regla de decisión:

- ✓ Si el Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- ✓ Si el Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). y, se acepta (H<sub>a</sub>)

**Tabla 26** Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre estrés laboral y desempeño laboral

		Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189
	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189

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

**Interpretación:**

Los resultados de esta investigación evidencian que el estrés laboral, en niveles adecuados, puede estar asociado con un mejor desempeño laboral. Además, las dimensiones de cargas laborales, ambiente laboral y autonomía laboral presentan correlaciones positivas con el desempeño, destacando la importancia de gestionar estos factores para optimizar el rendimiento de los colaboradores.

De acuerdo con los resultados que se visualizan en la tabla 24, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables estrés laboral y desempeño laboral es de 0.792, lo que, según el baremo de interpretación de Spearman, representa una correlación positiva alta. Esto indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables: a medida que varía el nivel de estrés laboral (ya sea aumentando o disminuyendo), también lo hace el desempeño laboral en la misma dirección.

Este valor de correlación manifiesta que, en el contexto de la organización analizada —el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, sede Lima—, el estrés laboral no actúa únicamente como un factor disruptivo, sino que puede influir de manera significativa en la manera en que los colaboradores efectúan sus funciones. Dependiendo de su intensidad y gestión, este estrés puede convertirse en un motivador o, por el contrario, en un inhibidor del desempeño. No obstante, el alto nivel de correlación propone que, en general, el manejo del estrés laboral está estrechamente vinculado con los niveles de eficiencia, eficacia y calidad del trabajo de los colaboradores de la entidad estudiada.

### 4.3.2. Hipótesis específicas

**Nivel de significancia:** 0,05

**Prueba estadística:** Rho de Spearman

**Regla de decisión:**

- ✓ Si el Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )
- ✓ Si el Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). y, se acepta ( $H_a$ )

#### a. Hipótesis específica 1

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

**Hipótesis alterna ( $H_a$ ):**

Existe relación entre las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

**Tabla 27** Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre cargas laborales y desempeño laboral

		Cargas laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cargas laborales	Coefficiente de correlación	,641**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,641**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189

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

### **Interpretación:**

Según los resultados obtenidos mediante la correlación de Spearman y que se observan en la tabla, se identificó un coeficiente de 0.641 entre la dimensión "cargas laborales" y la variable "desempeño laboral". Este valor indica una correlación positiva moderada a alta, lo cual sugiere que a medida que las cargas laborales se incrementan o disminuyen, también se ve afectada el desempeño laboral de los colaboradores del MIDAGRI Sede Lima.

La significancia estadística encontrada fue de  $p < 0.01$ , lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre las cargas laborales y el desempeño laboral.

Estos resultados, evidencian que una sobrecarga de funciones, plazos ajustados o tareas mal planificadas crean presión psicológica, fatiga y agotamiento, afectando directamente la productividad y la calidad del trabajo.

### **b. Hipótesis específica 2**

#### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

No existe relación entre el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

#### **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>):**

Existe relación entre el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

**Tabla 28** Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre ambiente laboral y desempeño laboral

		Ambiente laboral	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,685**	
		N	189	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

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

#### **Interpretación:**

De los resultados que se aprecian en la tabla 26. En cuanto al ambiente laboral, los análisis reflejan un coeficiente de correlación de 0.685, lo que representa una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Esto indica que un ambiente laboral favorable —caracterizado por buenas relaciones interpersonales, comunicación eficaz, condiciones físicas adecuadas y clima organizacional saludable— influye positivamente en el rendimiento de los trabajadores.

Con un valor de significancia de  $p < 0.01$ , se corrobora la validez estadística de la relación, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, esto implica que la mejora continua del ambiente laboral no solo favorecerá el bienestar de los trabajadores, sino que también se convertirá en mejores resultados organizacionales.

**c. Hipótesis específica 3**

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

No existe relación entre la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

**Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>):**

Existe relación entre la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.

**Tabla 29** Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre autonomía laboral y desempeño laboral

		Autonomía laboral	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Autonomía laboral	Coficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,826**	
	Desempeño laboral	N	.	,000
		Coficiente de correlación	189	189
		Sig. (bilateral)	,792**	1,000
		N	,000	.

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

**Interpretación:**

En la tabla 27, los resultados del análisis revelan un coeficiente de correlación de 0.826, lo cual representa una correlación positiva alta entre la autonomía laboral y el desempeño laboral. Este resultado indica que cuanto mayor es la percepción de autonomía (entendida como la capacidad del colaborador para tomar decisiones, planificar su tiempo y ejecutar sus tareas con independencia), mayor será también su nivel de desempeño.

El nivel de significancia obtenido fue de  $p < 0.01$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la autonomía laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del MIDAGRI Sede Lima.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Respecto a la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral. Durante el análisis de los datos se reveló una correlación positiva fuerte y significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.792 ( $p < 0.001$ ). Este resultado indica que a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, también se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – Sede Lima.

Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Egoavil (2024) en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, donde se encontró una correlación positiva significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, sugiriendo que niveles moderados de estrés pueden actuar como un estímulo para mejorar el rendimiento laboral. (p. 87)

Concerniente a la relación entre las cargas laborales y el desempeño laboral, se identificó una correlación positiva moderada con el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.641 ( $p < 0.001$ ). Este resultado sugiere que una carga laboral adecuada puede estar asociada con un mejor desempeño de los colaboradores.

Este resultado es consistente con el estudio realizado por Condezo (2022) en enfermeros de un hospital público en Lima, donde se encontró una correlación positiva moderada entre el estrés laboral por las cargas laborales y el desempeño laboral ( $Rho = 0.694$ ), indicando que niveles manejables de estrés pueden estar vinculados a un mejor desempeño.

Respecto a la relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral, se observó una correlación positiva moderada, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.685 ( $p < 0.001$ ). Este hallazgo indica que un ambiente laboral favorable está asociado con un mejor desempeño de los colaboradores.

Este resultado se alinea con el estudio de Tejada (2024) en una institución de salud en Lima, donde se encontró que un ambiente laboral positivo se relaciona con un mejor desempeño del personal, así mismo Farias-Macias et al. (2021) indican que “Para las empresas el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en sus colaboradores se convierte en la clave principal, debido a que ambos juegan un rol muy significativo dentro de las organizaciones” (p. 599)

Concerniente a la relación entre la autonomía laboral y el desempeño laboral. La dimensión de autonomía laboral mostró una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.826 ( $p < 0.001$ ). Este resultado sugiere que una mayor autonomía en el trabajo está asociada con un mejor desempeño de los colaboradores.

Este hallazgo es coherente con el estudio de Faya et al. (2018) quienes concluyen que: Existe relación directa entre autonomía del trabajo con la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo esta una correlación directa y moderada en el grupo de varones y baja en el grupo de mujeres entre las variables. Es decir, los colaboradores varones perciben que tienen un moderado grado de libertad para cambiar las normas utilizadas para evaluar el desempeño; mientras que las colaboradoras mujeres perciben que existe un grado bajo de libertad para cambiar las normas utilizadas para evaluar el desempeño. (p. 54)

De la misma manera Laulate (2024) en su investigación en docentes de educación secundaria en el Callao, donde se encontró una correlación positiva fuerte entre la autonomía laboral y el desempeño docente ( $Rho = 0.814$ ), con lo que podemos indicar que la autonomía en el trabajo puede mejorar el rendimiento laboral.

Los resultados de nuestra investigación evidencian que el estrés laboral, en niveles adecuados, puede estar asociado con un mejor desempeño laboral. Además, las dimensiones de cargas laborales, ambiente laboral y autonomía laboral presentan correlaciones positivas con el desempeño de los trabajadores, destacando la importancia de gestionar estos factores para optimizar el rendimiento de los colaboradores.

## CONCLUSIONES

- 1) Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – Sede Lima ( $Rho = 0.792$ ;  $p < 0.001$ ). Este hallazgo insinúa que niveles adecuados y controlados de estrés pueden actuar como un estímulo laboral, favoreciendo el rendimiento de los trabajadores, siempre y cuando no sobrepasen los umbrales de adaptación del colaborador.
- 2) Se determinó una correlación moderada positiva entre las cargas laborales y el desempeño laboral ( $Rho = 0.641$ ;  $p < 0.001$ ). Esto indica que cuando la carga laboral está equilibrada en relación a las capacidades del trabajador, puede promover una mayor productividad y sentido de responsabilidad. Sin embargo, cargas excesivas o mal distribuidas podrían derivar en efectos negativos.
- 3) Los resultados demuestran una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral y el desempeño ( $Rho = 0.685$ ;  $p < 0.001$ ), lo que permite inferir que un entorno de trabajo saludable, colaborativo y emocionalmente estable contribuye significativamente a mejorar la eficacia, eficiencia y calidad del trabajo de los colaboradores.
- 4) Se estableció una correlación positiva fuerte entre la autonomía laboral y el desempeño ( $Rho = 0.826$ ;  $p < 0.001$ ), lo que resalta la importancia de ofrecer a los trabajadores espacios de decisión, libertad operativa y confianza en su criterio profesional, como factores clave para maximizar el rendimiento individual y grupal.

## RECOMENDACIONES

A los encargados y funcionarios del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - Sede Lima, se les recomienda:

- 1) implementar programas de manejo de estrés enfocados en el autocuidado, la regulación emocional y la resiliencia laboral, a través de distintos diseñados para ayudar a manejar el estrés laboral, pausas activas, charlas de salud mental y estrategias de inteligencia emocional, con el objetivo de mantener el estrés en niveles funcionales y no patológicos.
- 2) Evaluar periódicamente la distribución de tareas y responsabilidades, asegurando que sean proporcionales a las competencias y disponibilidad del personal. Se sugiere aplicar encuestas internas para identificar percepciones de sobrecarga, y realizar ajustes en base a prioridades institucionales.
- 3) Desarrollar iniciativas que promuevan un clima organizacional positivo, fortaleciendo la comunicación interna, el reconocimiento laboral, el liderazgo empático y la participación activa en la toma de decisiones. Esto puede incluir encuestas de satisfacción laboral, reuniones de retroalimentación y celebraciones por logros.
- 4) Ampliar los márgenes de autonomía en el desarrollo de funciones, brindando confianza, recursos y herramientas que permitan a los colaboradores tomar decisiones oportunas dentro de sus responsabilidades. Esto puede potenciar el compromiso organizacional, la innovación y la motivación intrínseca.
- 5) implementar sistemas de evaluación del desempeño más integrales y participativos, que consideren no solo indicadores cuantitativos, sino también cualitativos (como percepción de logro, motivación, bienestar emocional), retroalimentando a los equipos con planes de mejora personalizados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteaga Cristobal, G. P., & Hurtado Vargas, M. C. (2023). Estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3339>
- Benavides Espíndola, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogota: Ediciones McGraw-Hill.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición*. Bogota: Pearson Educación.
- Bresó Esteve, E. (2008). Well-being and performance in academic settings. The predicting role of self-efficacy. [Tesis Doctoral]. Universitat Jaume I. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/10524>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: S.E.
- Chávez Flores, J. E. (2022). Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa se Servicios Múltiples de Lima. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10268>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Cólica, P. R. (2012). *Estrés. Lo que usted querría preguntar y debe conocer*. Córdoba : Editorial Brujas.
- Condezo Meléndez, Y. M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021. [Tesis de Maestría].

Universidad César Vallejo. Obtenido de  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>

Cumbicus Astudillo, T. A., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2023). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal de la clínica ecuatoriana San Pablo. *UNIANDES Ciencias de la Salud*, 6(2), 1310–1329. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/RUCSALUD/article/view/2854>

de Rivera, L. (2012). *Crisis emocionales: estrés trauma y resiliencia*. Madrid: Instituto de Psicoterapia de Madrid.

del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. México: Pearson Educación.

Durán, M. M. (2013). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional De Administración*, 1(1), 71–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

Egoavil Ricaldi, V. A. (2024). Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad Peruana Los Andes . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/8882>

Espinoza Romero, S. G., & Mandujano Casas, Y. B. (2022). Ansiedad y estrés laboral en trabajadores de la compañía minera Chinalco, Morococha Yauli - 2022. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Peruana los Andes. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4411>

Farias-Macias , Á. A., Macias-Moreira, M. E., Zambrano-Cedeño, L. A., & Gómez-Bravo, N. V. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio de las ciencias*, 7(4), 586-601. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández, R. M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad

peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56.  
<https://doi.org/2018>

García Ruano, A. O. (2022). Estrés laboral en los colaboradores de una empresa privada, ubicada en El Progreso, Jutiapa. [*Tesis de Pregrado*]. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <https://biblior.url.edu.gt/wp-content/uploads/publiwevg/Tesis/2022/05/22/Garcia-Arminda.pdf> Contenido de Tesis (PDF)

Gelpi Méndez, J. A., Catalina Romero, C., Guillén Subirán, C., & Pousada Casal, A. (2009). Introducción al problema del estrés en el ámbito laboral. En J. Román García, J. A. Gelpi Méndez, A. Cano Vindel, & C. Catalina Romero, *Cómo combatir el estrés laboral* (págs. 41-66). Ibermutuamur.

Gómez Mendoza, M. Á., Deslauriers, J.-P., & Alzate Piedrahita, M. V. (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado, Investigación, escritura y publicación*. Bogotá: ECOE Ediciones. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/55-Como-hacer-tesis-de-maestria-y-doctorado-GOMEZ.pdf>

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación 6a ed.* México : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Koontz, H., & Wehrich, H. (1990). *Administración*. México: McGraw-Hill.

Laulate Lozano, V. E. (2023). Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa, distrito Mi Perú, Callao 2022. [*Tesis de*

- Maestría*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115339>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Magallanes Gomez , L. J. (2018). Desempeño laboral de los trabajadores en el Ministerio de Agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60016>
- Martínez Selva, J. M. (2004). *Estrés laboral guía para empresarios y empleados*. Barcelona: Pearson Educación.
- Meneses Palomeque, B. J., & Rea Balladares, J. J. (2019). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una cadena de farmacias de Cuenca. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32153>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Internacional.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: Pearson Educación.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (7ma. ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Real Academia Española RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de versión electrónica 23.4.: <https://dle.rae.es/fiel>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- Rubio Alcalá, F. (2007). *Como afrontar el estrés laboral*. San José: Instituto de Investigación en Educación (INIE).
- Salazar Correa, M. L. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en servidores públicos de Lima Metropolitana. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6527>
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis* , 8(2), 55-63. <https://doi.org/https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sikula, A. F. (1989). *Administración de recursos humanos: Conceptos prácticos*. México: Limusa.
- Tamayo y Tamayo , M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (Sexta ed.). México D. F: Limusa.
- Tejada Malqui, M. D. (2024). Estrés laboral y desempeño del personal de una institución de salud, Lima 2023. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133876>
- Tenelanda Tixi, D. P. (2018). El estrés laboral en los diferentes niveles jerárquicos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Resiflex-Duraflex S.A. [Tesis de Maestría]. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2965>
- Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. (2022). *Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales*. UNDAC.
- Universidad Tecnológica del Perú. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Imprenta Grupo IDAT.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos. El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Williams, S., & Cooper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo. Plan de acción detallado para profesionales*. México, D.F.: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.

Zerilli, A. (1973). *Valoración de personal*. Bilbao: Deusto.

## **ANEXOS**

## Anexo 01: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES  
CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



### ENCUESTA A LOS COLABORADORES SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024

Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE: ESTRÉS LABORAL</b>						
<b>Dimensión 1: Cargas laborales</b>						
1	¿Considera que se estresa con la cantidad de trabajo que realiza?					
2	¿Cree usted que las tareas que realiza son complejas?					
3	¿Considera que los plazos de sus labores son ajustados?					
<b>Dimensión 2: Ambiente laboral</b>						
4	¿Sus relaciones interpersonales en el trabajo lo ponen tenso?					
5	¿Se agobia cuando recibe apoyo de sus colegas?					
6	¿Considera que el apoyo de sus superiores le causa angustia?					
<b>Dimensión 3: Autonomía</b>						
7	¿Considera tener un nivel de control sobre las tareas que realiza?					
8	¿Considera que se estresa cada vez que toma decisiones?					
9	¿Estima que su flexibilidad en el trabajo le favorece a cumplir sus labores?					

## **VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

### **Dimensión 1: Eficiencia**

- 10 ¿Considera que hace un uso efectivo de los recursos que le asignan?
- 11 ¿Cumple con los plazos y tiempos establecidos de las labores que les asignan?
- 12 ¿Considera que son mínimos los desperdicios y recursos al momento de realizar su labor?
- 13 ¿Estima que realiza una gestión adecuada de su carga de trabajo?

### **Dimensión 2: Eficacia**

- 14 ¿Consigue los objetivos y metas establecidas?
- 15 ¿Consigue los resultados esperados por sus superiores?
- 16 ¿Considera contribuir al cumplimiento de la visión y misión de su entidad?
- 17 ¿Tiene capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos de su entidad?

### **Dimensión 3: Calidad**

- 18 ¿Tiene precisión y exactitud en la ejecución de sus tareas?
- 19 ¿Cumple con los estándares y normativas de calidad de su entidad?
- 20 ¿Realiza una retroalimentación positiva a los usuarios de su entidad?
- 21 ¿Realiza mínimos errores y correcciones en las labores que realiza?

Gracias por su colaboración

## Anexo 02: Procedimiento de validez

### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

**Apellidos y Nombres del Informante** : Mg. Edwin A. CALDERON CARHUAS  
**Cargo o Institución donde labora** : Administrador de la Dirección Regional de Educación  
**Nombre del Instrumento de Evaluación** : Cuestionario  
**Autor del instrumento** : Bach. Graciela Miriam CAJAHUAMAN DAGA y Bach. Yesenia Elizabeth ESPINOZA TAQUIRE  
**Título** : "Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024".

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente					
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
21. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																			X			
22. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X			
23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X			
24. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																			X			
25. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			X			
26. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																			X			
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X			
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X			
30. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X			

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**                      APLICABLE ( X )    NO APLICABLE ( )

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**                      85%

Cerro de Pasco, abril 2024

04085334



981790006

Lugar y Fecha

DNI: Numero

Firma del experto

Teléfono Nº

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : ~~Mag.~~ Jorge L. CAJAVILCA VICUÑA  
 Cargo o Institución donde labora : Docente Universitario – Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
 Autor del instrumento : Bach. Graciela Miriam CAJAHUAMAN DAGA y Bach. Yesenia Elizabeth ESPINOZA TAQUIRE  
 Título : “Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024”.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente		Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente					
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				X
12. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
14. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
15. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
16. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
17. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																				X
18. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				X
19. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
20. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE ( X ) NO APLICABLE ( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, abril 2024

40460116

981790006

Lugar y Fecha

DNI: Numero



Firma del experto

Teléfono N<sup>o</sup>

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : ~~Mag. Yasari~~ S. RIVAS CORNELIO  
 Cargo o Institución donde labora : Docente Universitario Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
 Autor del instrumento : Bach. Graciela Miriam CAJAHUAMAN DAGA y Bach. Yesenia Elizabeth ESPINOZA TAQUIRE  
 Título : "Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente				
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																			X		
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																			X		
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			X		
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																			X		
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X		
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X		
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE ( X ) NO APLICABLE ( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, abril 2024

75269597

976496733

Lugar y Fecha

DNI: Numero

  
Firma del experto

Teléfono N<sup>o</sup>

### Anexo 03: Procedimiento de confiabilidad

*Tabla 1 Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable estrés laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,907	,911	9

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

Y para el de desempeño laboral, se alcanzó un coeficiente de 0.919, tal como se observa en la tabla 2.

*Tabla 2 Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,919	,923	12

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

### Anexo 04: Matriz de consistencia

Tesis: Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.	Existe relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p><i>Estrés Laboral</i></p> <p><b><u>DIMENSIONES</u></b></p> <p>Cargas laborales</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Autonomía laboral</p> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>Desempeño Laboral</b></p> <p><b><u>DIMENSIONES</u></b></p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Calidad</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo –correlacional</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> Hipotético y Deductivo</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 368 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b> 189 colaboradores</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuestas</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> <i>Cuestionario.</i></p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>		
¿De qué modo se relaciona las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?	Indicar la relación que existe entre las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.	Existe relación entre las cargas laborales y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.		
¿De qué manera se relaciona el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?	Demostrar la relación que existe entre el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.	Existe relación entre el ambiente laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.		
¿Cómo se relaciona la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024?	Establecer la relación que existe entre la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.	Existe relación entre la autonomía laboral y desempeño laboral en los colaboradores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego Sede Lima, 2024.		