



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la
Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Pairazaman Cruzado, Percy Alexis (orcid.org/0000-0001-7466-537X)

Salirrosas Villacorta, Gaby Denise (orcid.org/0000-0002-7110-323X)

ASESOR:

Mg. Parraguez Carrasco, Marcos Benito (orcid.org/0000-0002-1604-8098)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

CHEPÉN — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis padres Doris y Gregorio que son los que siempre están conmigo y me impulsan a seguir adelante para alcanzar mis objetivos y a mi hermana Raquel por ser mi mayor ejemplo de superación.

Gaby Denise.

Esta tesis la dedico en primer lugar a Dios, porque es el ser que me ilumina y guía en el camino de la vida, de la misma forma, se lo dedico a mis padres, por ser los que me inculcan los valores esenciales para desarrollarme de la mejor manera en la sociedad y quienes me impulsan a luchar por mis objetivos.

Percy Alexis.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por ser el que nos da la fortaleza y nos guía en el buen camino de la vida.

A toda mi familia, en especial a mis padres y hermana porque sé que puedo encontrar en ellos un apoyo incondicional.

A nuestro docente asesor Marcos Benito Parraguez Carrasco, por brindarnos sus conocimientos, apoyo y orientación para culminar con la investigación.

Gaby Denise.

A Dios, por permitirnos estar bien de salud y protegernos de la terrible enfermedad, y darnos la oportunidad de culminar satisfactoriamente nuestro proyecto de tesis.

A mi familia por el apoyo continuo, que me impulsa y motiva a culminar con la carrera.

Al profesor Marcos Benito Parraguez Carrasco, por guiarnos en el buen desarrollo de nuestra tesis e inculcarnos el hábito de la investigación.

Percy Alexis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de expertos.....	21
Tabla 2. Prueba de normalidad.....	23
Tabla 3. Correlación entre las variables estrés laboral y desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.	24
Tabla 4. Niveles del estrés laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.	25
Tabla 5. Niveles del desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.	26
Tabla 6. Correlación entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de Jequetepeque,2021.....	27
Tabla 7. Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021..	28
Tabla 8. Correlación entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.....	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Estructura del diseño metodológico.....	18
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal, evaluar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021; utilizando un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, con un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal; asimismo, estuvo conformado por una población de 18 trabajadores; los instrumentos empleados para recolectar información de las variables de estudio fueron dos cuestionarios, uno en base a la primera variable: estrés laboral y el segundo correspondiente al desempeño, cada una constituida con 15 preguntas, los cuales fueron validados por juicios de expertos. Luego de recolectar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS v.26, con la prueba de Shapiro Wilk y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, arrojando como resultados una significancia de 0.187, siendo este mayor al 5%; aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna; concluyendo que, no existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño, personal administrativo.

ABSTRACT

The main objective of this research was to evaluate the relationship between work stress and the performance of the administrative staff of the District Municipality of Jequetepeque, 2021; using a quantitative, descriptive-correlational approach, with a non-experimental, cross-sectional research design; likewise, it was made up of a population of 18 workers; The instruments used to collect information on the study variables were two questionnaires, one based on the first variable: job stress and the second corresponding to performance, each consisting of 15 questions, which were validated by expert judgment. After collecting the data, the SPSS v.26 statistical program was used, with the Shapiro Wilk test and Spearman's Rho correlation coefficient, yielding a significance of 0.187 as results, this being greater than 5%; accepting the null hypothesis and rejecting the alternate hypothesis; concluding that there is no relationship between work stress and the performance of the administrative staff of the District Municipality of Jequetepeque, 2021.

Keywords: work stress, performance, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas son las organizaciones que más se deberían preocupar por el bienestar de sus trabajadores, debido a que son la pieza fundamental en toda organización; además, son ellos quienes tienen una continua interacción con el ciudadano y los responsables de brindar un trato correcto al público; es por ello, que deben tener siempre una actitud positiva para lograrlo efectivamente, pero muchas veces se presentan problemas dentro de su ambiente de trabajo, como: una sobrecarga de tareas, cambios constantes de área, desconocimiento de sus actividades, etc., lo cual genera en estas personas indicios de estrés laboral, impidiéndole el correcto desarrollo de las actividades, provocando un bajo desempeño en la organización y por lo tanto el incumplimiento de las metas planteadas con anterioridad. A nivel mundial, Ortiz (2020) menciona en su artículo que, la gran mayoría de organizaciones mexicanas padecen de estrés laboral, esto en consecuencia a sus muy extensas jornadas laborales, desinformación respecto a sus labores; además, de no existir una correcta comunicación entre los altos mandos de la organización y sus trabajadores. Así mismo, la Organización Mundial de la Salud- OMS (2020), menciona que, el estrés laboral se presenta, cuando existen diversas situaciones como: presión en el trabajo, desconocimiento de las tareas, actividades no relacionadas a sus habilidades, entre otros; resultando perjudicial tanto en la salud del trabajador, como en el nivel de desempeño. En Latinoamérica, Mejía et al. (2019), en su artículo mencionan que, países como: Venezuela, Ecuador y Panamá, encabezan las estadísticas de los países, cuyos trabajadores de sus organizaciones padecen de estrés laboral, representando el 63%, 54% y 49% respectivamente; además, los países que también presentan estrés, pero en un menor porcentaje son: Honduras con un 34%, Perú con 29% y Colombia con un 26%; siendo los factores causantes de todas estas estadísticas, el no poder controlar una situación, no saber afrontar una actividad encomendada, el exceso o poco trabajo, etc.

Además, en el mismo artículo de los países estudiados, también se determinó que, el estrés está mayormente en la población femenina, presentando un 44.8%, frente a un 37.6% de la población masculina; es decir, que se les suele sobrecargar de

trabajo a las mujeres siendo las más propensas a padecer de estrés en comparación de los hombres.

A nivel nacional, Bernal y Yarlaque (2018), menciona en su artículo que, en la Municipalidad de Huaura, el 85% de sus trabajadores presentan estrés severo, el 12% presentan un estrés moderado y tan solo el 3% de encuestados tienen un estrés leve, evidenciándose la alta presencia de estrés laboral; estos niveles altos se presentaban, debido a la mala planificación de los empleadores, lo cual repercutió en una sobrecarga de trabajo para el personal administrativo, volviéndose irritables e incapaces de resolver las tareas asignadas, teniendo efectos negativos en su desempeño dentro de la Municipalidad.

Marrufo y Pacherez (2020), en su estudio realizado en la Municipalidad de Rioja - San Martín, manifiesta que, el 78% de los trabajadores presentan un desempeño regular, es deficiente en el 17.1% y eficiente en el 4.8%, evidenciando de esta manera que, la cantidad de trabajadores que tienen un perfecto desempeño y cumplen con sus funciones es mínima, frente al alto porcentaje de trabajadores que no cumple eficazmente con sus funciones

A nivel local, en la Municipalidad distrital de Jequetepeque ubicada en la Calle. San José #30, encargada de velar por los servicios públicos, cuenta con 18 trabajadores en sus distintas áreas, de los cuales gran parte de ellos, muestran indicios de estrés laboral; puesto que, son constantes las veces en que se les nota preocupados, malhumorados y en ocasiones desmotivados, lo cual les dificulta realizar sus actividades; además, la concentración que deben poner a sus tareas se va reduciendo, afectando esto a su nivel de desempeño en dicha Municipalidad; si bien todos tienen un puesto definido, muchos son los que presentan una sobrecarga de trabajo tanto en su propia área, como en otras áreas que también se le son encomendadas y por la suplantación que a veces realizan de compañeros que no asistieron a trabajar, ya sea por motivos de: vacaciones, permisos o descansos; estas acciones se realizan debido a que la Municipalidad no tiene suficiente presupuesto para contratar a mayor personal, dejando de lado el bienestar del colaborador al imponerle tanto trabajo; además influyendo esto, en su nivel de desempeño que debería tener en su propia área.

Ante dicha problemática encontrada, es de vital importancia realizar una investigación en la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, con el propósito de dar a conocer que tan presente está el estrés y cómo se relaciona con el desempeño de sus trabajadores; para ello planteamos la siguiente interrogante: **¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021?**

La justificación teórica del presente trabajo de investigación, se da porque el estudio se realizó con la utilización de fuentes fidedignas y objetivas, para posteriormente, servir como base de información en futuras investigaciones; la justificación práctica es porque se obtendrá información de todo el personal administrativo de la Municipalidad, produciéndose una interacción directa con los mismos y la justificación metodológica porque se empleó un cuestionario, el cual permitió la recolección de la información necesaria para la elaboración de la investigación, la cual servirá como referente para posteriores investigaciones.

La presente investigación tiene como objetivo general: Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021; así mismo, se plantea como objetivos específicos: Diagnosticar el estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021; Medir el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021, y Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

La hipótesis de investigación es: H_1 : Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de la presente investigación, se realizó una exhaustiva indagación de antecedentes internacionales, nacionales y locales.

A nivel internacional, Aguayo (2021), realizó su investigación, con la finalidad de indagar sobre los niveles de estrés presente en los trabajadores de la Municipalidad de Esmeraldas – Ecuador, empleando un estudio descriptivo, de tipo cuantitativo, con diseño no experimental. La Población estuvo constituida por 196 trabajadores; además, se aplicó 2 encuestas, obteniendo como resultado que el nivel de estrés laboral está en un 38,02%, considerándolo como un promedio bajo, culminando que este nivel de estrés es debido a que los trabajadores tienen desconocimientos tecnológicos y sobre los términos de la institución.

Valladares (2018), en su estudio buscaba determinar, cómo el estrés influía en la evaluación de desempeño de los trabajadores de dos áreas: administrativas y técnicas de la Municipalidad de Cayambe – Quito, siendo de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental; empleando una muestra de 40 trabajadores; así mismo, 2 cuestionarios para obtener información sobre el estrés y la evaluación del desempeño, obteniendo como resultado que existe una correlación entre ambas variables de estudio, finalizando así que el nivel de estrés es bajo ya que solo se presencia en 29 trabajadores y su nivel de desempeño es alto (67,5%).

Sarsosa y Charria (2017), realizaron su investigación, con la finalidad de determinar el nivel de estrés de cuatro instituciones de la ciudad de Cali – Colombia, empleando un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y un estudio descriptivo, con diseño transversal. La constitución de la muestra fue 595 personas; además, se utilizó un cuestionario para el recojo de información; obteniendo como resultado, que los trabajadores de las instituciones presentan un nivel alto de estrés; concluyendo así que, la existencia de estrés laboral en el personal puede asociarse con las condiciones en las que labora, así como, con las características del rol que desempeña

A nivel Nacional, Perez (2021). En su tesis, buscaba hallar la relación que podría existir entre el estrés y el desempeño laboral en la Municipalidad de Lambayeque, empleando un tipo de investigación no experimental, con un diseño descriptivo –

correlacional; la muestra fue de 49 colaboradores; los instrumentos empleados fueron 2 cuestionarios, uno para cada variable de estudio y por medio del programa SPSS se obtuvo como resultado, que el estrés laboral tiene una significancia $< 0,05$ indicando que es normal, mientras que el desempeño laboral obtuvo una significancia $>0,05$; concluyendo en que el 91,8% tienen estrés medio y el 8,2% un estrés bajo, resaltando la inexistencia de estrés alto dentro de su centro de labores.

Bautista (2017), el cual en su investigación realizada en la Municipalidad HuatasaniPuno, tenía como objetivo identificar cómo el estrés influenciaba en el rendimiento de sus colaboradores; utilizando un enfoque cuantitativo y cualitativo; elaborado con un diseño de investigación no experimental, transeccional, transversal, correlacional - causal - explicativa; además, la población estuvo constituida por 31 personas, por lo que al ser una cantidad adecuada no hubo necesidad de realizar un muestreo; posteriormente, se empleó un cuestionario como instrumento de recojo de información, el cual estuvo elaborado con 20 preguntas, todas mediante la calificación de la escala de Likert. Los resultados obtenidos fueron, una correlación positiva media de 57.8% de las variables de estudio. Finalmente se concluyó que el estrés influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Ticona (2017), en su tesis realizada en la Municipalidad de Taraco, el cual tuvo como propósito determinar la influencia de sus variables de estudio (estrés y rendimiento laboral), utilizó un enfoque cuantitativo, método deductivo y de tipo descriptivo. La muestra empleada fue la no probabilística, eligiendo a un total de 20 personas; del mismo modo, la técnica aplicada para obtener información fue por medio de una encuesta y como instrumento al cuestionario, elaborado con 20 preguntas; el principal resultado obtenido fue que, los colaboradores manifiestan la presencia de estrés en el ámbito laboral debido a tres factores: ambientales, organizacionales y los individuales; llegando a la conclusión que existe la presencia de estrés en los trabajadores de dicha Municipalidad, influyendo esto en su rendimiento laboral debido a los factores ya mencionados.

A nivel local, Cedeño (2020), en su estudio realizado en la Municipalidad de la Esperanza – Trujillo, el cual tenía como finalidad, conocer la manera en que repercutía el clima en el desenvolvimiento de los colaboradores administrativos,

utilizando un cuestionario para recolectar información, encontrándose dicho instrumento, validado por docentes expertos en el tema; el cual se aplicó a una muestra de 42 trabajadores. El Diseño empleado es el no experimental – transversal, con un enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional; procesando la información por el programa SPSS, se concluye que, el clima laboral se presenta en nivel intermedio, y el desempeño de los trabajadores en un nivel regular.

De lo mencionado anteriormente por el autor Cedeño, se creyó conveniente emplearlo como antecedente nacional; puesto que, el clima laboral es un factor causante de estrés y si este se presenta en un porcentaje elevado en los trabajadores, su desempeño se verá afectado y no cumplirán con las expectativas esperadas por la institución.

Sandoval y Paucar (2019), en su estudio realizado en la Municipalidad de Chepén, buscaba indagar la relación que existía entre el estrés y el desempeño, empleando un enfoque no experimental, de tipo descriptivo correlacional, transversal; utilizando como técnica de recolección de información a una encuesta. La población estuvo conformada por 30 trabajadores, empleando la misma cantidad en la muestra. Los resultados obtenidos fueron que se vincula significativamente el estrés con el desempeño con un Rho de Spearman = 0,876 y un nivel de significancia $p < 0,05$. Concluyendo así una correlación fuerte entre ambas variables de estudio.

Así mismo, Luján (2018), en su trabajo de investigación, el cual hizo referencia a la manera en que el desempeño se veía influenciado por el estrés del personal de la Municipalidad del Porvenir, investigación que fue realizada en la Facultad de Ciencias Económicas y la cual tuvo un diseño no experimental, transversal, descriptivo; además, trabajó con una población de 150, siendo la muestra 108 personas; se empleó el cuestionario para recojo de información, el cual estuvo constituido por 27 preguntas; determinando así, que el estrés influye significativamente en el desempeño laboral.

Para la primera variable de estudio: Estrés laboral, autores manifiestan que:

el estrés se presenta como una reacción emocional negativa al momento en que una persona no puede controlar una situación; es así como Fernández (2020) menciona que, el estrés laboral se presenta al momento en que el individuo no tiene

conocimientos previos respecto a los trabajos que se le encomienda; también, cuando lo exigido en su trabajo supera las capacidades físicas y mentales, impidiendo de esta manera desarrollarse óptimamente.

Así mismo Félix, García y Mercado (2018) definen al estrés laboral, como una percepción que se tiene de una problemática que demanda excesivos recursos físicos, muy poco controlable y de no concretarlas, puede traer consecuencias negativas; del mismo modo afirma que, con el transcurso del tiempo, el estrés laboral en las organizaciones se ha vuelto más frecuente y muy poco atendido; esto bien, por un desinterés o por falta de conocimiento de la situación.

Las dimensiones del estrés laboral son:

La sobrecarga de trabajo, para Rivera (2018), sucede cuando al colaborador se le imponen un exceso de tareas que están fuera de sus capacidades físicas o mentales. De igual manera, Domínguez, Prieto y Barraca (2017) indica que, la sobrecarga laboral muchas veces suele frustrar al trabajador debido a que considera que se le es asignada una exagerada cantidad de trabajo, esto suele ser expresado con: "todo tengo que hacer yo", al ser responsabilizados de actividades que no le competen.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

Exceso de tareas: Londoño Gómez y Gonzáles (2019). Manifiestan que, es una "acción" muy concurrente en las organizaciones; y esto afecta tanto física como psicológicamente.

Realizar tareas por sustitución: Taleno (2019). Comenta que, esto sucede al momento que a un colaborador se le asignan tareas de algún compañero ausente, con el fin de llegar a los resultados esperados por la organización.

Inadecuada gestión del tiempo: Salazar (2017), menciona que, no tener una correcta administración del tiempo, repercute en el desarrollo de las tareas, puesto que, de no organizarse bien, las actividades serán desarrolladas a medias, afectando en el logro de los objetivos.

Condiciones de trabajo, para Cacua, Carvajal y Hernández (2017), vienen a ser las características que posee el lugar donde se labora, llega desde los aspectos de seguridad, luminosidad, ruidos ambientales, y el personal con el que se interactúa;

las cuales pueden influir en el desempeño del trabajador. Así mismo, Sebastizagal, Astete y Benavides (2020), considera que las condiciones de trabajo son las particularidades que posee el centro de trabajo; además, a estas condiciones se les puede considerar situaciones riesgosas que ponen en peligro la integridad del colaborador.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

Plazos inmediatos de entrega: Sipion (2019) comenta que se da, cuando los colaboradores perciben que los plazos de entrega son cortos a los necesarios para la realización de la tarea, produciendo preocupación en el encargado de dicha actividad ante la evidente imposibilidad que se le presenta.

Ambiente laboral: Pilligua y Arteaga (2019) manifiestan que, el brindar las condiciones adecuadas para trabajar es esencial, puesto que, el colaborador será más productivo y realizará sus tareas con motivación, en beneficio tanto para él como para la empresa

Oficinas compartidas: Ocsa y Huayra (2017) hace mención que, un ambiente de trabajo reducido impide un correcto desenvolvimiento del trabajador; además, si este espacio es compartido puede generar situaciones tanto distractoras como incómodas entre los colaboradores.

Las competencias laborales, según Quintero y Castro (2021) son las capacidades que tiene una persona para desarrollar con efectividad sus labores. Por otro lado, Castillo y Villalpando (2019), lo enfocan a la formación académica que ha conseguido en trabajador a lo largo del tiempo, así como sus aptitudes y el comportamiento que tiene respecto a las labores a desempeñar, dependiendo de esto se puede determinar si tendrá éxito o no en desarrollo de sus actividades.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

Poca preparación: Valdivia (2018) menciona que, la preparación del personal ante alguna nueva actividad a desarrollar es vital; puesto que, se podrá cumplir lo esperado por la organización.

Falta de comunicación: Charry (2018) comenta que, la correcta comunicación en la empresa provoca la acción inmediata ante posibles amenazas; por lo que debe ser clara y precisa para una óptima comprensión.

Así mismo, la segunda variable de estudio: desempeño, autores como:

Bautista, Cienfuegos, Aquilar (2020) mencionan que, son las acciones que realizan los trabajadores respecto a las tareas encomendadas por los altos mandos, estas acciones pueden ser medibles en el transcurso de la actividad laboral. De la misma forma, Rodríguez y Lechuga (2019) mencionan que, el desempeño laboral, es el rendimiento que demuestra cada colaborador en las diversas situaciones que se le otorga, este se mide por el logro de las metas, por la efectividad con la que es desarrollada y por la contribución que hace a la empresa.

Las dimensiones del desempeño son:

La Motivación, para Salazar y Gutiérrez (2016) es la interacción que surge entre el colaborador y los líderes de las empresas, también se puede dar entre compañeros de trabajo, con esto se logra que el individuo tenga más interés en realizar sus actividades. Así mismo, Orbe y Ordoñez (2018), corrobora que un trabajador motivado cumplirá óptimamente sus actividades, con lo cual aportará en la obtención de las metas planteadas por la organización.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

Incentivos (económicos, vacacionales): Basurto y Flores (2021) comentan que, son los estímulos que se da al personal para seguir trabajando y ser más productivo dentro de la empresa.

Desarrollo profesional: Valdivia (2018) manifiestan que, es brindar oportunidades para el desarrollo continuo del empleado motivándolo a seguir contribuyendo a la empresa, obteniendo así, un personal capaz de realizar sus labores.

Ambiente óptimo: Chirinos, Meriño y Martínez (2018) comentan que, es el espacio que brinda la empresa a su personal; siendo esencial para el buen desenvolvimiento de los colaboradores dentro de la misma.

Satisfacción, según Hernández y Morales (2017), es la perspectiva que se forma el trabajador, respecto a las vivencias diarias en su centro de labores, esto también define el nivel de desempeño que tendrá. A su vez, Mendoza (2018) indica que, la satisfacción es la actitud positiva que se tiene respecto a las actividades que realiza, así como por el ambiente donde se desempeña.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

Oportunidad de ascender: Escudero (2021) indica que, es brindar al colaborador un cargo superior al que tiene, siendo este, un motivador puesto que tendrá una mejor remuneración, esto lo motivará a contribuir más a la empresa con la finalidad de alcanzarlo.

Capacitaciones: Arbañil (2019) manifiesta que, son las actividades que realiza una empresa, las cuales ayudarán a tener una respuesta inmediata del personal ante una situación complicada.

Asignación de tareas con respecto a sus capacidades: Sánchez, et al. (2018) mencionan que, es cuando se le otorga tareas a trabajadores, que cumplen con los requisitos para poder desarrollarlas; porque de lo contrario, si se le brindara las tareas a cualquier personal, no se obtendrían los resultados esperados por la empresa.

El Clima organizacional, para Navarro, Arévalo y Suárez (2017), favorece a los trabajadores; porque permite que se sientan a gusto y a la vez motivados en su centro de trabajo. Así mismo, Iglesias, Torres y Mora (2020) sustentan que, es fundamental que las empresas estén en excelentes condiciones desde adentro, haciendo hincapié en la existencia de la satisfacción del personal, de tal manera que sea notable en la productividad.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

Trabajo en equipo: Ayoví (2019). es el trabajo conjunto que un determinado grupo de colaboradores desarrolla con la finalidad de cumplir con las tareas tal y como lo desea la empresa y en los plazos requeridos.

Liderazgo: Rodríguez y Lechuga (2019). Indican que, son las habilidades que tiene una persona para guiar al resto del grupo hacia el logro de los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

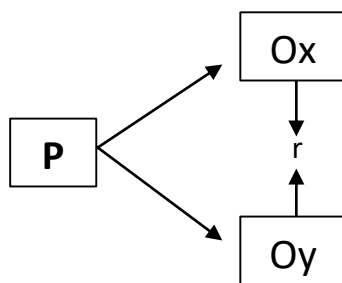
El presente trabajo de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, con un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal.

Según Cadena et al. (2017), un enfoque es cuantitativo, cuando se recopila y analiza datos numéricos; además, por medio de este enfoque se determina la correlación que existan entre las variables de estudio; es por ello, que para la investigación se utilizó dicho enfoque, puesto que, se recopiló la información de cuestionarios y se procesó estadísticamente, para posteriormente determinar la relación entre las variables de estudio: estrés laboral y el desempeño

Guevara, Verdesoto y Castro (2020) manifiestan que, el estudio descriptivo busca detallar las características de la población o situación, con la finalidad de evidenciar la realidad concreta de los elementos de estudio; es por ello que, para la investigación, el estudio descriptivo evidenciará la presencia de las variables de estudio en la Municipalidad Distrital de Jequetepeque.

Además, la investigación es no experimental de tipo transversal, como lo indica Cvetkovic, et al. (2021) un estudio es transversal cuando el investigador se encarga de analizar los datos obtenidos anticipadamente de su población, así mismo, es realizado en un determinado tiempo; es por ello, que la investigación es de tipo transversal, puesto que, se analizarán los datos obtenidos de las variables de estudio en un periodo de tiempo.

Figura 1. Estructura del diseño metodológico



Fuente: elaboración propia.

Dónde:

P: Población censal

Ox: variable 1: estrés laboral

Oy: variable 2: desempeño

r: coeficiente de correlación entre Ox y Oy

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN**VARIABLE ESTRÉS LABORAL****Definición conceptual:**

Según Osorio y Cárdenas (2017) el estrés laboral, es el resultado del surgimiento de los factores psicosociales y que puede afectar en el bienestar de los colaboradores, así como el funcionamiento de la organización.

Definición operacional:

El estrés laboral, es un problema muy frecuente en toda organización, que afecta tanto física como mentalmente, impidiendo al trabajador continuar con normalidad sus tareas, provocando distracciones que pueden terminar en accidentes graves o problemas para la empresa. Esta variable estará medida por tres dimensiones y se empleará como técnica a la encuesta para su estudio.

Indicadores:

Exceso de tareas, realizar tareas por suplantación, inadecuada gestión del tiempo, plazos inmediatos de entrega, ambiente laboral, oficinas compartidas, poca preparación, falta de comunicación.

Escala de medición: escala de tipo Likert

VARIABLE DESEMPEÑO**Definición conceptual:**

Para Jara, et al. (2018) el desempeño laboral, es la dedicación que los trabajadores tienen para realizar las funciones en su centro de trabajo

Definición operacional:

El desempeño es la facilidad con la que el colaborador se desenvuelve en su trabajo, este se ve influenciado por su entorno, que puede favorecerlo haciendo que genere más beneficios a la empresa o desfavorecer haciendo que la empresa no llegue a cumplir el objetivo. Esta variable estará medida por tres dimensiones y se empleará como técnica a la encuesta para su estudio

Indicadores:

Incentivos (económicos, vacacionales), desarrollo profesional, ambiente óptimo, oportunidad de ascender, capacitaciones, asignación de tareas con respecto a sus capacidades, trabajo en equipo y liderazgo.

Escala de medición: escala de tipo Likert

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN: Arias, Villasís y Miranda (2016), manifiestan que, es el grupo de elementos, limitado y a la vez accesible, considerado como referente para la selección de la muestra.

Para el presente trabajo de investigación, la población que se estudiará será 18 personas, las cuales corresponden al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque.

Criterios de inclusión: Las personas incluidas en la investigación han sido, todo el personal administrativo tanto masculino como femenino, que laboren en la Municipalidad Distrital de Jequetepeque.

Criterios de exclusión: Las personas excluidas de la investigación fueron los trabajadores de limpieza, choferes y locadores; además, aquellos que no deseen participar en la investigación o que no se encuentren en la Municipalidad, ya sea por permisos, descansos, etc.

MUESTRA: Ventura (2016), Es la parte representativa de la población y la cual se encuentra apta para formar parte de la investigación, solo se emplea la muestra cuando la población está conformada por un gran número de personas.

En este caso para la investigación, no se emplea muestra; puesto que, la población es pequeña y suficiente para realizar el estudio.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICA:

López (2017), son de vital importancia para una investigación; puesto que, por medio de las técnicas, se podrá obtener la información necesaria para los resultados del estudio.

Partiendo de ello, la técnica que se realizó fueron las encuestas; la cuales estuvieron dirigidas al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque

INSTRUMENTO:

El instrumento que se empleó para recolectar la información fue por medio del cuestionario, como lo menciona Escofet, et al.(2016), este instrumento (cuestionario), es el más empleado por los investigadores y está conformado por preguntas correspondientes a las variables de estudio. Así mismo, para el correcto desarrollo del cuestionario, se tomó como referencia a Ruiz y Vega (2016) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)

VALIDEZ:

Villasís, et al. (2018) Menciona que, la validez hace referencia a la verdad y un estudio se toma como válido cuando no presenta ningún error. En este caso para comprobar la validez del instrumento, se empleó la técnica de juicio de expertos, de tres docentes de la Universidad César Vallejo.

Tabla 1.

Validación de expertos

Apellidos y Nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Opinión de aplicabilidad
Parraguez Carrasco, Marcos Benito	Docente-Investigador, Universidad César Vallejo	Procede su aplicación.
Flores Lezama, Marilú trinidad	Docente, Universidad César Vallejo	Procede su aplicación
Aguilar Chávez, Pablo Valentino	Docente, Universidad César Vallejo	Procede su aplicación

Fuente: elaboración propia

CONFIABILIDAD:

Solano y Uzcátegui (2016), Es cuando el instrumento de medida al momento de ser aplicado brinda los mismos resultados una y otra vez. Partiendo de ello, la confiabilidad del cuestionario se elaboró con la participación de 5 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, los cuales constituyeron la prueba piloto.

Para la obtención de la fiabilidad del instrumento se utilizó el programa SPSS v. 26 con el Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado 0,731 para la variable estrés laboral y 0,901 para la variable desempeño.

3.5. PROCEDIMIENTOS

Al ejecutar la investigación, se pidió el respectivo permiso al gerente Municipal, para enviar el cuestionario al personal administrativo, los cuales conforman un total de 18 personas (muestra); como lo indica Caballero (2017), la aplicación de la encuesta es importante porque, es el medio principal para la adquisición de información necesaria en el desarrollo de la investigación.

Obtenida la información se procedió a tabular los datos para posteriormente procesarlos en el programa SPSS V.26.

3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Se aplicó el método de Shapiro-Wilk, porque esta es utilizada cuando la muestra es inferior a 30, como es el caso de la presente investigación la cual su muestra está conformada por 18 personas; posterior a ello, se aplicó Rho de Spearman para dar respuesta a los objetivos.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Para la investigación se consideró como puntos éticos a: la aprobación y el consentimiento del gerente de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, para la ejecución del estudio; así mismo, el cumplimiento de los lineamientos de la Universidad César vallejo con respecto a la investigación, la utilización correcta de las normas APA, además evitando tajantemente la adulteración de la información.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Ho: Existe distribución normal de los datos procesados.

Hi: No existe distribución normal de los datos procesados.

Tabla 2.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRES	0.154	18	,200*	0.908	18	0.079
DESEMPEÑO	0.195	18	0.070	0.831	18	0.004

Fuente: Datos recopilados de la muestra

El presente estudio tiene una población de 18 personas, es por ello que se aplica la prueba de Shapiro Wilk, donde se observa que la significancia para la primera variable es mayor al 5% y para la segunda variable es menor al 5%; indicando de esta manera, que no existe una distribución normal de los datos procesados. Partiendo de ello, se realiza la prueba estadística Rho de Spearman, con la cual se determinará la correlación de las variables y se dará respuesta a los objetivos.

Objetivo General:

Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Hi: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Tabla 3.

Correlación entre las variables estrés laboral y desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.

		ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-0,326
		N	18
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	-0,326
		Sig. (bilateral)	0,187
		N	18

Fuente: Datos recopilados de la muestra.

La tabla 3 muestra una significancia de 0.187, siendo este mayor al 5%; indicando que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe una relación entre las variables de estudio: estrés laboral y desempeño.

Objetivo específico 1:

Diagnosticar el estrés laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Tabla 4.

Niveles del estrés laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

NIVELES	ENCUESTADOS	%
LEVE	0	0%
MODERADO	10	56%
ALTO	8	44%
TOTAL	18	100%

Fuente: Datos recopilados de la muestra.

La tabla 4 indica que la mayor proporción de encuestados de la Municipalidad distrital presenta un estrés moderado equivalente al 56% (10), el 44% (8) presentan un estrés alto y 0% un estrés leve. Concluyendo que la presencia de estrés dentro de la Municipalidad es evidente, puesto que en los niveles moderados y altos es donde se encuentran todos los encuestados.

Objetivo Específico 2:

Medir el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Tabla 5.

Niveles del desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

NIVELES	ENCUESTADOS	%
BAJO	0	0%
REGULAR	17	94%
ALTO	1	6%
TOTAL	18	100%

Fuente: Datos recopilados de la muestra.

En la medición de la segunda variable, se determina que del 100% (18) de encuestados, el 94% (17) tienen un desempeño regular y tan solo el 6% (1) su desempeño es alto. Evidenciando de esta manera que la mayoría de trabajadores no desarrollan sus capacidades en su totalidad y tan solo uno logra destacar dentro de la entidad.

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación que existe entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Ho: No existe relación entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Hi: Existe relación entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de Jequetepeque, 2021.

			SOBRECARGA DE TRABAJO	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	-0,342
		Sig. (bilateral)		0,165
		N	18	18
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	-0,342	1,000
		Sig. (bilateral)	0,165	
		N	18	18

Fuente: Datos recopilados de la muestra.

Al determinar la relación de la primera dimensión “sobrecarga de trabajo”, con la segunda variable de estudio “desempeño”, arroja un nivel de significancia de 0.165 mayor al 5%; esto quiere decir que, no existe relación entre la dimensión y la variable; puesto que, a pesar que esté presente esta dimensión en el personal de administrativo de la Municipalidad de Jequetepeque, ellos buscan la manera de cumplir puntualmente con sus tareas.

Objetivo Específico 4:

Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Ho: No existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Hi: Existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

			CONDICIONES DE TRABAJO	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	CONDICIONES DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	-0,291
		Sig. (bilateral)		0,242
		N	18	18
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	-0,291	1,000
		Sig. (bilateral)	0,242	
		N	18	18

Fuente: Datos recopilados de la muestra.

Determinando la relación de la segunda dimensión “condición de trabajo”, con la segunda variable de estudio “desempeño”, arroja una significancia de 0.242, indicando de esta manera que, que se acepta la hipótesis nula, concluyendo en una inexistente relación entre dimensión y variable; es decir, que las condiciones de trabajo no repercuten con tanta intensidad, como para afectar en el desempeño del colaborador y este se encontraría en condiciones suficientes como para desenvolverse en sus actividades laborales.

Objetivo Específico 5:

Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Ho: No existe relación entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Hi: Existe relación entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.

			COMPETENCIAS LABORALES	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	-0,044
		Sig. (bilateral)		0,862
		N	18	18
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	-0,044	1,000
		Sig. (bilateral)	0,862	
		N	18	18

Fuente: Datos recopilados de la muestra.

Determinando la relación de la tercera dimensión “competencias laborales” con la segunda variable de estudio “desempeño”, da como resultado un nivel de significancia de 0.862 siendo este mayor al 5%; rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, evidenciando la inexistente relación entre dimensión y variable; es decir que, las competencias laborales del personal administrativo, no sería un motivo tan intenso o perjudicial como para provocar una deficiencia en el desempeño del colaborador y esto podría indicar que, los trabajadores estarían cumpliendo con los requerimientos mínimos, para desempeñarse de manera óptima.

V. DISCUSIÓN

Se procede a realizar el cotejo de los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a estudios realizados previamente, determinando que:

Al evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021; por medio del SPSS v.26, se obtuvo como resultados (Tabla 3), un nivel de significancia de 0,187, siendo este mayor al 5%; es decir que, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, evidenciando que no existe relación significativa entre las variables de estudio. Coincidiendo con el estudio de Perez (2021), realizado en la Municipalidad de Motupe-Lambayeque, donde obtuvo un nivel de significancia de 0,312, siendo mayor 5%, concluyendo de la misma manera, que sus variables no se relacionan de manera significativa. A diferencia de las investigaciones realizadas por Huamancayo (2020), en la Municipalidad de Luyando – Naranjillo, el cual empleó un estudio de tipo aplicado, con un enfoque descriptivo – correlacional, un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal; el cual obtuvo en sus resultados, una significancia de $0,00 < 5\%$ y un Rho de Spearman de 0,306, concluyendo en una correlación directa positiva entre ambas variables. Así mismo, como por la investigación de Ticona (2017), el cual utilizó un enfoque cuantitativo, método deductivo y de tipo descriptivo; donde obtuvo como principal resultado la existencia de estrés en los trabajadores, influyendo esto en su rendimiento laboral debido a tres factores, ambientales, organizacionales y los individuales.

En cuanto al primer objetivo específico, el cual se basa en diagnosticar el estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021, se realizó mediante tres niveles (Tabla 4.): leve, moderado y alto, con porcentajes de 0%, 56% y 44%, respectivamente; para lo cual se interpreta que, dentro de la Municipalidad, el estrés laboral tiene una fuerte presencia; puesto que, ninguno de los colaboradores se encuentra dentro del nivel leve de estrés y todos se dividen entre estrés moderado – estrés alto; siendo el nivel moderado en el que más se posicionan los colaboradores, sin dejar de resaltar la presencia de una gran proporción de administrativos que se encuentran dentro del estrés alto. Así mismo, la presente investigación concuerda con el estudio realizado por los autores Bernal

y Yarlaque (2018), en la Municipalidad de Huaura, obteniendo como resultados en su encuesta que, el 85% de sus trabajadores presentan estrés severo, el 12% presentan un estrés moderado y tan solo el 3% de encuestados tienen un estrés leve, evidenciándose de igual manera la alta presencia de estrés laboral dentro de esta entidad. Del mismo modo, Yllpa (2020), lo reafirma en su tesis realizada en la Municipalidad de Tambopata, los datos obtenidos en su encuesta, los cuales reflejan que los colaboradores de dicha entidad se dividen en tres niveles de estrés: alto (15,38%), medio (81,54%) y bajo (3,08%); finalizando con la evidente existencia de estrés en el personal. Partiendo de ello, se puede inferir que, en porcentajes de los estudios previamente mencionados, una gran parte de los encuestados se encuentran situados entre los niveles moderado - medio y alto - severo, concordando que estas situaciones de estrés se presentan y repiten en colaboradores de distintas Municipalidades.

De igual manera para el segundo objetivo específico, el cual buscaba medir el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021, (Tabla 5), se dividió al desempeño en 3 niveles, dando como resultados: bajo (0%), regular (94%) y alto (6%); queriendo decir que, el desempeño de los colaboradores administrativos dentro de la Municipalidad es regular en casi la totalidad de los encuestados y que tan solo uno de los 18 participantes, tiene su desempeño alto, evidenciándose que la mayoría de trabajadores no se desempeñan totalmente como deberían dentro de su área laboral; tal y como lo mencionan Marrufo y Pacherez (2020), en su estudio realizado en la Municipalidad de Rioja - San Martín; donde manifiestan que, el 17.1% de los trabajadores presentan un desempeño deficiente, el 78% presentan un desempeño regular, y un eficiente el 4.8%; evidenciando de esta manera que, es mínima la cantidad de trabajadores que tienen un perfecto desempeño y cumplen con sus funciones dentro de la Municipalidad, frente al alto porcentaje de trabajadores que no cumple eficazmente con sus funciones. Partiendo de ello, los porcentajes en ambos estudios arrojan como resultados que, la mayoría de encuestados tiene un desempeño regular; y un menor porcentaje se encuentra en eficiente - alto, resaltando que la Municipalidad de Jequetepeque no cuenta con ningún colaborador cuyo desempeño sea bajo - deficiente, frente a la Municipalidad de

rioja, en la que si tiene un buen porcentaje de trabajadores que se encuentra dentro de este nivel.

Con respecto al tercer objetivo específico, el cual es: determinar la relación que existe entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021; Domínguez, Prieto y Barraca (2017), mencionan que la sobrecarga de trabajo frustra al colaborador; puesto que, sienten que se encuentran en una situación en la que ellos son los que se deben encargar de todas las actividades por hacer dentro de la organización ya sea en su propia área o en áreas que no le competen. Es así como al ejecutar la encuesta, los resultados obtenidos en la Tabla 6, indican un nivel de significancia de 0.165 siendo este mayor al 5%; es decir que, no existe relación entre la dimensión y la variable. A diferencia del estudio realizado por Sandoval y Paucar (2019), en la Municipalidad de Chepén, en el cual obtuvo como resultados que el estrés se vincula significativamente con el desempeño, pero este se debe mayormente a un principal problema el cual es, la sobrecarga de trabajo. De igual modo, en la investigación realizada por Cabello (2018), donde su meta principal era saber si influenciaba la carga de trabajo en el desempeño de los colaboradores de la entidad pública de Huaura, obteniendo como resultados un Rho de Spearman de 0,798, determinando una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

El cuarto objetivo específico es, determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021; teniendo como resultado una significancia de 0.242, indicando de esta manera que, se acepta la hipótesis nula y concluyendo en una inexistente relación entre dimensión y variable; indicando de esta forma que, la dimensión “condiciones de trabajo” no provoca una alteración en el desempeño de los colaboradores de la mencionada Municipalidad, dejando la posibilidad de poder realizar sus actividades diarias con normalidad. A diferencia de los estudios realizado por Auccapure (2019), en la Municipalidad de Cusco, para el cual utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, no experimental, teniendo como población al personal administrativo de mencionada entidad, obteniendo como resultados mediante la aplicación del Rho de Spearman, una correlación significativa entre ambas variables. Asimismo, Aroquipa y Barreros

(2020), concluyen en su estudio realizado en la Municipalidad de Uchumayo en Arequipa, que si se encuentra relación entre las variables: condiciones de trabajo y rendimiento de los colaboradores de mencionada entidad; puesto que obtienen una significancia de 0.024, siendo esta menor al 5%; además dando un coeficiente de correlación de 0.672, indicando la presencia de una correlación moderada entre las variables de estudio.

Finalmente, para determinar la relación que existe entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021; los autores Quintero y Castro (2021) consideran que estas son las capacidades que tiene una persona para desarrollar de manera efectiva sus actividades evitando retrasos en los procesos que se realizan; partiendo de ello, los resultados obtenidos en la Tabla 8, reflejan que existe un nivel de significancia de 0.862 siendo este mayor al 5%; de esta manera rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, evidenciando la inexistente relación entre dimensión y variable; es decir que, las competencias que poseen los colaboradores de dicha Municipalidad no les impide el poder desenvolverse con normalidad en sus actividades cotidianas. A diferencia del estudio realizado por Flores (2018), en la Municipalidad de Lamas, cuyo fin era determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño del personal de dicha Municipalidad; para ello, utilizó el método cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, transversal, donde obtiene una significancia de $0,00 < 5\%$ y un coeficiente de correlación de 0,725; concluyendo de esta manera que, existe una correlación directa entre ambas variables de estudio. Del mismo modo, la investigación de Bustamante y Vasquez (2020), cuyo propósito era hallar la relación entre las competencias de los colaboradores con su productividad en la Municipalidad de Jepelacio, para ello emplearon un diseño no experimental, correlacional, transversal; estando la muestra compuesta por 50 colaboradores, logrando obtener una significancia menor al 5%; finalizando en la aceptación de la hipótesis alterna, la cual confirma que existe relación entre las variables de estudio. Asimismo, en la investigación de Sinchi (2020) la cual estuvo basada en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica, donde los resultados reflejaron una significancia de 0,001 y un Rho de Spearman de 0,769, concluyendo en la existente relación entre las variables de estudio: Competencias laborales y desempeño del personal.

VI. CONCLUSIONES

En base al análisis de los resultados encontrados previamente, se concluye que:

1. El estrés laboral no se relaciona con el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021; puesto que, presenta una significancia mayor al 5% debiendo aceptar la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna, queriendo decir que, el estrés no determina el comportamiento que tendrá el colaborador al realizar sus actividades.
2. El estrés laboral se encuentra entre el nivel moderado y alto, reflejando su presencia en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, siendo sus principales causantes: la sobrecarga de trabajo, condiciones de trabajo y competencias laborales.
3. El desempeño se encuentra entre el nivel regular y alto, evidenciando que, a pesar de la fuerte presencia de estrés laboral en el personal administrativo, estos suelen desenvolverse con normalidad, sin causar efectos relevantes como para alterar su desempeño en el desarrollo de sus actividades.
4. No existe relación entre la dimensión Sobrecarga de trabajo y desempeño, puesto que, los datos arrojaron una significancia de 0,165, siendo superior al 5%; concluyendo que, a pesar de la existencia de esta dimensión en el personal administrativo, estos buscan la forma de poder cumplir con sus actividades.
5. El objetivo específico 4 refleja una significancia de 0,242, es decir que, no existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño, concluyendo que al personal administrativo de la Municipalidad de Jequetepeque, se les estaría brindando las condiciones adecuadas para realizar sus actividades con normalidad.
6. Finalmente, el objetivo específico 5 indicó una significancia de 0,862, demostrando que no existe relación entre la dimensión Competencias laborales y desempeño; concluyendo que los colaboradores estarían cumpliendo con las capacidades mínimas como para desempeñarse correctamente en sus actividades asignadas.

VII. RECOMENDACIONES

De las conclusiones obtenidas en la presente investigación, se recomienda a los altos mandos de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque:

Contratar temporalmente a un psicólogo, el cual ayude a identificar que dimensión es la principal causante del estrés laboral, y generar estrategias para disminuir estos porcentajes; como: flexibilidad en las tareas, fomentar la comunicación abierta, promover un crecimiento intelectual para ascender y obtener mayores beneficios; asimismo, identificar la dimensión que genera mayor compromiso con la entidad, para aumentar el porcentaje de los que sobresalen en la Municipalidad.

Poner mayor atención a los altos índices de estrés y generar estrategias para disminuir esos porcentajes; como: distribución equitativa de trabajos para evitar una sobrecarga, plazos razonables para entregar una actividad evitando agobiar al colaborador, capacitar al personal para que logren obtener mayores conocimientos de lo requerido en su área, generando una mayor identificación con la organización.

De igual manera, se recomienda diseñar un sistema de evaluación de desempeño conforme a su realidad, enfocado en precisar el motivo del desempeño regular en la mayoría de colaboradores, para gestionar adecuadamente estos niveles y aprovechar esta información en ayudar a la mejora del desempeño. Así mismo, promover la unión y trabajo en equipo dentro del ambiente laboral y así generar el apoyo mutuo entre todos, buscando alcanzar los objetivos de la organización.

A pesar de la inexistente relación de la sobrecarga con el desempeño, se recomienda realizar la asignación de tareas de modo que el colaborador no se sienta agobiado al tener que desarrollarlas, evitando la posibilidad que en algún momento si influya o determine en el desempeño del colaborador

De igual manera se recomienda que las condiciones laborales que se le brinda al colaborador en la entidad sean las más favorables para su buen desenvolvimiento; puesto que esto tarde o temprano puede terminar afectando en su desempeño.

Si bien aún las competencias laborales que posee no afectan en su rendimiento, es recomendable que adquieran mayores conocimientos en el área que se desempeñan, pudiendo realizar correctamente sus tareas cuando se los exijan.

REFERENCIAS.

- Aguayo, E. (2021): *El estrés y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas*.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2584>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), pp. 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Aroquipa, M. y Barreros, D. (2020). Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo Arequipa 2020. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12096>
- Arbañil, K. (2019). La Calidad de servicio como Efecto de Motivación Institucional en el área comercial de la empresa Aseguradora Pacifico Seguros”
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2338>
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Cusco 2017.
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/2640>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. 10(4). Pp. 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Basurto, J. y Flores, M. (2021). Propuesta metodológica para el análisis de los incentivos monetarios y no monetarios del área del talento humano en Instituciones Particulares de Educación Media en la ciudad de Guayaquil mediante el uso de herramientas informáticas.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16201>
- Bautista, N. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huatasani - Huancané puno 2017*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/445/TFCE-01-23.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020): *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

- Bernal, L. y Yarlaque, Y. (2018). *Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura*. Bing ban Faustiniano; 7(3), 46-50
<https://revistas.unjfsc.edu.pe/index.php/BIGBANG/article/view/435/423>
- Bustamante, A. y Vasquez, D. (2020). Competencias laborales y su relación en la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58894>
- Caballero, L. (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
<http://hdl.handle.net/20.500.12494/20367>
- Cabello, L. (2018). La carga laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2541>
- Cacua, L., Carvajal, H. y Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. 11(9), pp. 99-119
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
- Cadena, P.; Rendón, R.; Aguilar, J.; Salina, E.; De la Cruz, F.; Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*. 8 (7), pp. 1603-1617.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Castillo, J. y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: perspectiva de reflexión e importancia. *Revista Daena*, 14(1), 30-51.
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=4f731292-4dd0-4ff1-84ba-08b39236fb0f%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=139996502&db=fua>

- Cedeño, A. (2020): *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal Administrativo de la Municipalidad distrital de La Esperanza – Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42815>
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.* *Scielo*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, pp. 43- 61.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Cvetkovic, A.; Maguiña, J; Soto, A.; Lama, J.; Corre, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de facultad de medicina humana*. 21 (1), pp. 179-185.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_abstract
- Domínguez, I., Prieto, V. y Barraca, J. (2017). *Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral*, 28(3), pp. 139-146 <https://www.redalyc.org/journal/1806/180653455006/html/>
- Escofet, A, Folgueiras, P., Luna, E. y Palou, B. (2016), Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(70), pp. 929-949.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n70/1405-6666-rmie-21-70-00929.pdf>
- Escudero, T. (2021). Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19652>
- Félix, R., García, C. y Mercado, S. (2018): *El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría.* *Cultura científica y tecnológica*, 15(64), 31-42.
 EBSCO Host:

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ebcda757-8e40-4815-b985-fe25d4603488%40sessionmgr101>

Fernández, R. (2020): El estrés laboral. Su gestión en situaciones de crisis. 181, 7-22.

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=a13271d1-9a31-425a-96c0-f4b4c3d4dc4d%40sessionmgr101>

Flores, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Periodo 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31573>

Guevara, G.; Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). 4(3), pp. 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hernández, J. y Morales, J. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 12(2), 107–147. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125112860&lang=es&site=eds-live>

Huamancayo, K. (2020). Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Luyando – Naranjillo. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1841>

Iglesias, A.; Torres, J. y Mora, Y. (2020), Estudios de clima organizacional: revisión integrativa, integrative review. *MediSur*, 18(6) 1189-1197. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601189&script=sci_arttext&tlng=en

Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

- Londoño, S., Gómez, G. y Gonzáles, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público, *Revista Espacios*, 40(2).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- López, A. (2017), *Métodos y Técnicas de Investigación*. 21, pp. 323-326
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6622363>
- Luján, A. (2018). *Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir 2017*.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11393>
- Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020). *El desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín-2020*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. 4(2), p.1574.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón S. y García Y. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica* *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*; 28: 204—211.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mendoza, G. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*. 1(2), pp. 10-24.
<https://doi.org/10.46296/gt.v1i2.0004>
- Navarro, G.; Arévalo, J.; y Suárez, S. (2017), Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras. *Revista Espacios*, 38(44), p.13.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n44/a17v38n44p13.pdf>
- Ocsa, C. y Huayra, Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa, 2017. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>
- Orbe, M. y Ordoñez, C. (2018). *Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y*

- de servicio de la universidad católica de cuenca, extensión cañar. 7(3) pp. 10-27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575264>
- Organización Mundial de la Salud-OMS (2020): *Salud ocupacional: estrés en el lugar de trabajo*. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>
- Ortiz, A. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 15(3), 1–19. <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=b64b3557-d187-46c9-bfad-a660fa3697dd%40sessionmgr103>
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. 13(1), pp. 81-90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>
- Perez, J. (2021). *Estrés laboral y desempeño del personal de la Municipalidad distrital de Motupe- Lambayeque*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68935>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. 115(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quintero, Y. y Castro, S. (2021). Competencias laborales en supervisores del centro de contacto de la empresa PRC 333.CA. *Revista de investigación*, 45(102), 200-221. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=2bac72c0-3abb-4cff-9e88-f4aa5c302672%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=149212357&db=fua>
- Rivera, D. (2018), Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28265>
- Rodríguez, K., Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. Revista Escuela de Administración de

Negocios, (87), 79-101. DOI: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>

Ruiz, I. y Vega, k. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>

Salazar, D. (2017). La gestión del tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turístico. p.26-42 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6067852.pdf>

Salazar, M. y Gutiérrez, A. (2016). *La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?*, Revista Empresarial, 10(40). pp. 7-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>

Sánchez, M. y Sánchez, P., Cruz, M. Y Sánchez, F. (2018). Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante las crisis españolas de 2008. 63(2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200012

Sandoval, L. y Paucar, S. (2019). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43597>

Sasorsa, K. y Charria, V. (2017). *Estrés laboral en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia.* 20(1): 44-52. Scielo. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>

Sebastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú.* Rev Perú Med Exp Salud Pública, 37(1). Pp. 32-41. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>

- Sinchi, A. (2020). Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Villa Rica. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1713>
- Sipion, E. (2019). Sobrecarga y sus consecuencias en los colaboradores. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf
- Solano, J. y Uzcátegui, C. (2016), validez y confiabilidad de una escala de medida para la calidad del servicio de los restaurantes ubicados en la zona turística de Puerto Bolívar. *Universidad y Sociedad*, 9(1), pp. 52-59. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus07117.pdf>
- Taleno, E. (2019). Ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del centro de salud Sócrates flores de la ciudad de managua – nicaragua, en el año 2018. <https://repositorio.unan.edu.ni/10711/1/t1045.pdf>
- Ticona, J. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Taraco, periodo 2015*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3704>
- Valdivia, M. (2018). La capacitación en la gestión del talento Humano. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/886>
- Valladares, S. (2018). *Influencia del estrés en la evaluación del desempeño: áreas técnicas y administrativas en GADIP Municipio de Cayambe*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16650>
- Ventura, J. (2016). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), pp. 648-649. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, M. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev. Alergia Mex*, 65(4), pp. 414-421. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Yllpa, S. (2020). Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Tambopata de la Región Madre de Dios – 2017. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6034?show=full>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021	¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque?	Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.	Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.	VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL		TIPO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativa
		Sobrecarga de trabajo		Exceso de tareas realizar tareas por sustitución inadecuada gestión del tiempo	NIVEL DE ESTUDIO descriptiva correlacional	
		Condiciones de trabajo		plazos inmediatos de entrega ambiente laboral	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, transversal	
		Competencias laborales		oficinas compartidas poca preparación falta de comunicación	POBLACIÓN Es de 18 personas, las cuales corresponden al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque.	
		VARIABLE 2: DESEMPEÑO		MUESTRA no se emplea muestra; puesto que, la población es pequeña y suficiente para realizar el estudio.		
		motivación		Incentivos (económicos, vacacionales) Desarrollo profesional ambiente óptimo oportunidad de ascender	TÉCNICA E INSTRUMENTO Encuesta - Cuestionario	
		satisfacción		capacitaciones asignación de tareas con respecto a sus capacidades		
		Clima organizacional		trabajo en equipo liderazgo		
		Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.		Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.		
		Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.		Determinar la relación que existe entre la dimensión sobrecarga de trabajo y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.		
Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.	Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias laborales y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque, 2021.					

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de la variable 1: Estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
ESTRÉS LABORAL	Osorio y Cárdenas (2017), Es el resultado del surgimiento de los factores psicosociales y que puede afectar en la salud de los trabajadores, así como el funcionamiento de la organización.	Esta variable estuvo medida por tres dimensiones y se empleó como técnica a la encuesta para su estudio	Sobrecarga de trabajo	Exceso de tareas	1,2	Escala de Likert
				Realizar tareas por sustitución	3,4	
				Inadecuada gestión del tiempo	5	
			Condiciones de trabajo	Plazos inmediatos de entrega	6	
				Ambiente laboral	7,8,9	
				Oficinas compartidas	10	
			Competencias laborales	Poca preparación	11,12	
				Falta de comunicación	13,14, 15	

ANEXO 3: Matriz de Operacionalización de la variable 2: desempeño

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
DESEMPEÑO	Jara, et al. (2018), Es la dedicación que los trabajadores tienen para realizar las funciones en su centro de trabajo	Esta variable estuvo medida por tres dimensiones y se empleó como técnica a la encuesta para su estudio	Motivación	Incentivos (económicos, vacacionales)	1,2,3	Escala de Likert
				Desarrollo profesional	4	
				Ambiente óptimo	5	
			Satisfacción	Oportunidad de ascender	6	
				Capacitaciones	7	
			clima organizacional	Asignación de tareas con respecto a sus capacidades	8,9,10	
				Trabajo en equipo	11,12,13	
Liderazgo	14, 15					

ANEXO 4: Registros de Validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Parraguez Carrasco, Marcos Benito	Docente - Investigador	Cuestionario sobre Estrés laboral	Salirrosas Villacorta Gaby Denise Pairazamán Cruzado Percy Alexis
Título del estudio: Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

ESTRÉS LABORAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Sobrecarga de trabajo	Exceso de tareas	Creo que existe un exceso de tareas asignadas en mi trabajo			X				X			X			X	
		La mayoría de veces suelo llevar el trabajo a casa?		X					X			X			X	
	Realización de tareas por sustitución	Me asignan seguido tareas de otros compañeros			X				X			X			X	
		Tengo que hacer más de una tarea a la vez			X				X			X			X	

	Falta de comunicación	Siento confianza de comunicarme con normalidad con mis jefes o cargos superiores			X			X			X			X
		Considero que son frecuentes las veces que pido ayuda al realizar una tarea			X			X			X			X
		Creo que me han asignado tareas que no van con mis capacidades			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 02 / 11 /2021	174047650		956552849
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Parraguez Carrasco, Marcos Benito	Docente - Investigador	Cuestionario sobre Desempeño	Salirrosas Villacorta Gaby Denise Pairazamán Cruzado Percy Alexis
Título del estudio: Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DESEMPEÑO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
	Motivación	Incentivos	Considero que mis superiores me incentivan a mejorar cada día	Siempre (1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)		X			X			X			X	
			Recibo compensaciones por mi trabajo (días libres, reconocimientos)				X			X			X			
			Siento que las actividades que realizo van de acorde con el salario que recibo				X			X			X			
		Desarrollo profesional	Considero que las actividades que realizo contribuyen con mi formación profesional				X			X			X			

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 02 / 11 /2021	174047650		956552849
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Flores Lezama Marilú Trinidad	Docente, Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Desempeño	Salirrosas Villacorta Gaby Denise Pairazamán Cruzado Percy Alexis
Título del estudio: Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DESEMPEÑO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Motivación	Incentivos	Considero que mis superiores me incentivan a mejorar cada día			X			X			X			X		
		Recibo compensaciones por mi trabajo (días libres, reconocimientos)			X			X			X			X		
		Siento que las actividades que realizo van de acorde con el salario que recibo			X			X			X			X		
	Desarrollo profesional	Considero que las actividades que realizo contribuyen con mi formación profesional			X			X			X			X		
	Ambiente óptimo	Me siento cómodo en mi área de trabajo			X			X			X			X		
	Satisfacción	Oportunidad de ascender	Siento la posibilidad de ascender de cargo en la Municipalidad			X			X			X			X	


		Capacitaciones	Creo que la Municipalidad se preocupa y me apoya en mi progreso			x					x			
		Tareas asignadas	Asisto gustosamente a trabajar			x					x			x
			Estoy conforme con el trabajo que realizo actualmente			x					x			x
			Considero que las tareas asignadas son acordes a mis capacidades			x					x			x
	Clima organizacional	Trabajo en equipo	Considero que existe apoyo mutuo entre todos los trabajadores			x					x			x
			Considero que existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo			x					x			x
			Considero que se toma en cuenta mi opinión en las decisiones importantes de la Municipalidad			x					x			x
		Liderazgo	Siento que la asignación de tareas es repartida equitativamente			x					x			x
			Siento que mis superiores tienen la capacidad de guiarme en el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad			x					x			x

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<p>Trujillo, 19 /11 /2021</p>	<p>17926541</p>		<p>937235236</p>
<p>Lugar y fecha</p>	<p>DNI. Nº</p>	<p>Firma y sello del experto</p>	<p>Teléfono</p>

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Aguilar Chávez Pablo Valentino	docente, Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre Estrés laboral	Salirrosas Villacorta Gaby Denise Pairazamán Cruzado Percy Alexis
Título del estudio: Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
ESTRÉS LABORAL	Sobrecarga de trabajo	Exceso de tareas	Creo que existe un exceso de tareas asignadas en mi trabajo	Siempre (1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)			X			X			X			X
			La mayoría de veces suelo llevar el trabajo a casa				X			X			X			X
		Realización de tareas por sustitución	Me asignan seguido tareas de otros compañeros				X			X			X			X
			Tengo que hacer más de una tarea a la vez				X			X			X			X
		Inadecuada gestión de tiempo	Siento que no organiza mis tiempos para culminar las tareas asignadas				X			X			X			X
	Condiciones de trabajo	Plazos inmediatos de entrega	Siento que el tiempo asignado no es suficiente para culminar las tareas				X			X			X			X
		Ambiente laboral	Tengo apoyo de mis compañeros al solicitar ayuda				X			X			X			X
			Considero que el ambiente donde trabajo me otorga comodidad (sin ruidos, iluminado, ventilado)				X			X			X			X

Trujillo, 29/ 11/ 2021	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Aguilar Chávez Pablo Valentino	Docente, Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Desempeño	Salirrosas Villacorta Gaby Denise Pairazamán Cruzado Percy Alexis
Título del estudio: Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DESEMPEÑO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
	Motivación	Incentivos	Considero que mis superiores me incentivan a mejorar cada día	Siempre (1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)			X			X			X			X
			Recibo compensaciones por mi trabajo (días libres, reconocimientos)				X			X			X			X
			Siento que las actividades que realizo van de acorde con el salario que recibo				X			X			X			X
		Desarrollo profesional	Considero que las actividades que realizo contribuyen con mi formación profesional				X			X			X			X
		Ambiente óptimo	Me siento cómodo en mi área de trabajo				X			X			X			X
	Satisfacción	Oportunidad de ascender	Siento la posibilidad de ascender de cargo en la Municipalidad				X			X			X			X

Trujillo, 29 /11 /2021	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 5: Cuestionarios

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Buen día:

El presente cuestionario, es para evaluar la relación entre el estrés y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Jequetepeque.

A continuación, se presentan las siguientes preguntas, por lo que solicitamos su participación, desarrollándola de manera sincera. Agradeciendo anticipadamente su valiosa colaboración.

INDICACIONES:

Marque dentro del cuadro (x), la opción que describa su realidad laboral, teniendo en cuenta que:

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

¿Desea participar en el desarrollo del cuestionario?

SI _____

NO _____

SEXO

Masculino _____

Femenino _____

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
SOBRECARGA DE TRABAJO					
Creo que existe un exceso de tareas asignadas en mi trabajo					
La mayoría de veces suelo llevar el trabajo a casa					
Me asignan seguido tareas de otros compañeros					
Tengo que hacer más de una tarea a la vez					
Siento que no organiza mis tiempos para culminar las tareas asignadas					
CONDICIONES DE TRABAJO					
Siento que el tiempo asignado no es suficiente para culminar las tareas					
Tengo apoyo de mis compañeros al solicitar ayuda					

Considero que el ambiente donde trabajo me otorga comodidad (sin ruidos, iluminado, ventilado)					
Considero que cuento con los materiales y equipos adecuados para desarrollar mi trabajo (computadora, impresora)					
Siento que el espacio de trabajo de mi área es muy reducido.					
COMPETENCIAS LABORALES					
Me he sentido preparado para realizar mis actividades con facilidad.					
Siento que pongo en práctica todas mis habilidades/conocimientos en el área asignada.					
Siento confianza de comunicarme con normalidad con mis jefes o cargos superiores					
Considero que son frecuentes las veces que pido ayuda al realizar una tarea					
Creo que me han asignado tareas que no van con mis capacidades					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO

INDICACIONES:

Marque dentro del cuadro (x), la opción que describa su realidad laboral, teniendo en cuenta que:

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

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
MOTIVACIÓN					
Considero que mis superiores me incentivan a mejorar cada día					
Recibo compensaciones por mi trabajo (días libres, reconocimientos)					
Siento que las actividades que realizo van de acorde con el salario que recibo					
Considero que las actividades que realizó contribuyen con mi formación profesional					
Me siento cómodo en mi área de trabajo					
SATISFACCIÓN					
Siento la posibilidad de ascender de cargo en la Municipalidad					
Creo que la Municipalidad se preocupa y me apoya en mi progreso					
Asisto gustosamente a trabajar					
Estoy conforme con el trabajo que realizo actualmente					
Considero que las tareas asignadas son acordes a mis capacidades					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
Considero que existe apoyo mutuo entre todos los trabajadores					
Considero que existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo					

Considero que se toma en cuenta mi opinión en las decisiones importantes de la Municipalidad					
Siento que la asignación de tareas es repartida equitativamente					
Siento que mis superiores tienen la capacidad de guiarme en el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad					

ANEXO 6:

FIABILIDAD DEL ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,731	15

FIABILIDAD DEL DESEMPEÑO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	15

ANEXO 7: Carta de Aceptación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
Jequetepeque
PROVINCIA DE PACASMAYO - REGIÓN LA LIBERTAD

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Jequetepeque, 12 de octubre del 2021

Mgtr. RICARDO ANTONIO GUERRERO VILCHEZ
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, sede Chepén

Presente. –

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
REF: OFICIO No. 025-2021/CCPA-UCVCHEPÉN

Reciba usted mi cordial saludo en nombre de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, el motivo de la presente es con la finalidad de darle a conocer, que la solicitud presentada por los alumnos: **Salirrosas Villacorta Gaby Denise** y **Pairazaman Cruzado Percy Alexis**, estudiantes del IX ciclo de la Carrera Profesional de Administración, ha sido **aceptada** satisfactoriamente, por la que se autoriza el nombre e información de la institución para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **“Estrés laboral y desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, 2021”**.

Aprovechando la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE
Ing. José Luis Paredes Nomberto
GERENTE MUNICIPAL

E-mail: mjqtq@hotmail.com
www.munijequetepeque.gob.pe

Calle San José 340
Plaza de Armas - Jequetepeque

T. 044 571002