



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur – Huari 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Liz Magaly Rodríguez Pérez (ORCID: 000-0003-2881-4148)

ASESOR:

Mg. Nicolás Augusto Quiroz Díaz (ORCID:0000-0002-0453-6318)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este presente trabajo de investigación va dedicado primeramente a DIOS, por darme la fortaleza, sabiduría y perseverancia para concluir una etapa más en mi formación profesional y satisfacer.

A los seres que me dieron la vida Rogelio y Angélica, por su amor y apoyo incondicional que me brindan en el cuidado de mi hijo para seguir alcanzando mis logros, por la cual me siento muy orgullosa de contar con los padres que tengo.

A mi hijo Jhair, por la paciencia y la comprensión que, a pesar de su corta edad me brinda palabras de aliento, el cual es mi inspiración para seguir adelante y seguir luchando en la vida

Agradecimiento

A la presente casa de estudios como es Cesar Vallejo por darme la facilidad de estudiar una maestría, cumpliendo así un sueño de ser maestra en los servicios de salud.

A mí asesor, el Mg. Nicolás Augusto Quiroz Díaz, por su apoyo, paciencia y conocimientos aportados para la elaboración del presente trabajo de investigación.

Agradecer así mismo a todos los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Conchucos Sur, quienes participaron amablemente en la aplicación de los instrumentos para obtener los resultados para la presente investigación.

A mis amigas y colegas por el apoyo en la realización de la aplicación de los instrumentos.

La autora

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Liz Magaly Rodríguez Pérez, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur – Huari 2019” presentado en 100 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, diciembre 2019



Rodríguez Pérez Liz Magaly

DNI N°45632747

Índice de contenido

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice del contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de las variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimientos	23
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumentos - ficha técnica	48
Anexo 3: Validez y confiabilidad	54
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	75
Anexo 5: Base de datos	76
Anexo 6: Artículo científico	79

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación y significancia entre la gestión administrativa y el estrés laboral	25
Tabla 2	Significancia y correlación entre la dimensión de planificación de la gestión administrativa y el estrés laboral	26
Tabla 3	Significancia y correlación entre la dimensión de organización de la gestión administrativa y el estrés laboral	27
Tabla 4	Significancia y correlación entre la dimensión de dirección de la gestión administrativa y el estrés laboral	28
Tabla 5	Significancia y correlación entre la dimensión de control de la gestión administrativa y el estrés laboral	29
Tabla 6	Determinación de la gestión administrativa	30
Tabla 7	Determinación del estrés laboral	31
Tabla 8	Determinación de la gestión administrativa y el estrés laboral	32

Índice de figuras

Figura 1	Determinación de la gestión administrativa	30
Figura 2	Determinación del estrés laboral	31
Figura 3	Determinación de la gestión administrativa y el estrés laboral	32

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur, Huari - 2019.

La metodología aplicada para este tipo de investigación fue descriptivo correlacional y de diseño no experimental la muestra estuvo conformado por 52 trabajadores de la red de salud Conchucos Sur. Así mismo el estudio se enfocó en las bases teóricas de gestión administrativa, que son procesos que se usan en la administración de una entidad ya sea pública o privada mediante la planeación, organización, dirección y control así mismo el estrés laboral son factores negativos que se producen a causa del trabajo y estos pueden ser crónicos a raíz de tareas repetitivas, malas relaciones interpersonales entre jefes, subordinados y compañeros de trabajo. Se empleó las encuestas como técnica de recolección de datos de las variables de gestión administrativa y estrés laboral, se empleó como instrumento un cuestionario para las dos variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL Y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron relación entre ambas variables definida por Rho de Spearman $\rho = 0.082$ que evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de 0,01 y $p < 0,5$; en la Red De Salud Conchucos Sur.

Palabras clave: Gestión administrativa, estrés laboral, gestión pública y servidores públicos

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and work stress in the Conchucos Sur Health Network, Huari - 2019.

The methodology applied for this type of research was descriptive correlational and non-experimental design. The sample consisted of 52 workers from the Conchucos Sur Health Network. Likewise, the study focused on the theoretical bases of administrative management, which are processes that are used in the administration of an entity, whether public or private, through planning, organization, management and control, as well as work-related stress are negative factors that are they produce because of work and these can be chronic due to repetitive tasks, bad interpersonal relationships between bosses, subordinates and co-workers. Surveys were used as a technique for collecting data on the variables of administrative management and work stress, a questionnaire was used as an instrument for the two variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation with the Spearman statistical package, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results determined a relationship between both variables defined by Spearman's Rho $\rho = 0.82$ which shows a correlation with a greater inclination to zero and statistically with a degree of significance that is 0.01 and $p < 0.5$; in the Conchucos Sur Health Network.

Keywords: Administrative management, work stress, public management and public servants

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como inicio, el estudio de la realidad problemática examinando al entorno internacional, nacional y local.

En la actualidad el estrés en los trabajadores se caracteriza por las manifestaciones físicas y psicológicas esto ocurre porque el trabajador hace frente exigencias laborales que no corresponden a sus conocimientos, destrezas o habilidades, las respuestas del trabajador a los episodios son estrés fisiológicas, cognitivas emocionales y conductuales, así mismo el estrés laboral es considerado una enfermedad del milenio (p.2).

En 2004, Stavroula Griffiths y Cox establece por intermedio de la organización del trabajo que el estrés afecta a la salud en general de los asalariados y la imagen de las entidades para las que trabajan, es reconocida también que el estrés laborales una de las causas fundamentales que perjudica el bienestar tanto físico y psicológicos de los trabajadores, así mismo indica que un servidor público, estresado tiende a enfermarse más, estar desmotivado, ser menos productivo y sentir inseguridad en el trabajo. El estrés laboral es una preocupación, para las entidades y sus servidores. Un buen liderazgo y organización dentro de una institución son formas de prevenir el estrés en los empleados. El estrés del trabajador es la respuesta a la inestabilidad entre demandas y presiones donde afronta las personas de conocimientos y capacidades (p.37).

Así mismo menciona que las enfermedades, el estrés laboral, las horas extras en el trabajo son causantes 374 millones de fallecimiento en un año por lo tanto hay muchas consecuencias en el ámbito, personal, familiar y social de los empleados.

Afirma Pfeffer F (2019) precisa en su investigación realizada durante muchos años, en países americanos y otros países del universo, donde concluye que actual sistema de trabajo viene matando al trabajador en su libro titulado “Muriendo por un salario” según la evidencia encontrada por Pfeffer, en Estados Unidos el 61% de los trabajadores indica que el estrés los ha producido alguna enfermedad y el 7% afirma haber sido internado por causas relacionadas con el trabajo, al mismo tiempo indica que el estrés tiene relación con la muerte anual de 120.000 empleados de los estados unidos. Los datos relevantes de esta investigación concluye que México ocupa el primer puesto en todo el mundo de padecer estrés con un 75 %, seguido es china 73 % y en tercer lugar se encuentra estados unidos con 59%.(P.1).

En 2016, García - Moran establece que las consecuencias del estrés en los entendidos del sistema de salud son especialmente graves y visibles ya que están expuestos al público por la labor que desempeñan y a si mismo indican que el estrés en los trabajadores de salud aparece desde la formación profesional. Indica también que en España el 44.1 % presentan estrés y los más susceptibles a padecer este síndrome son los médicos y las enfermeras como lo dice la Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo. Ambos profesionales tienen mucho en común por que trabajan con personas y tienen una gran responsabilidad social. El estrés en los últimos años se ha agudizado en los padecimientos más frecuentes en los centros laborales amenazando así la salud de uno de cada cinco trabajadores en el planeta, (p.10-14).

La ansiedad en el trabajo para Rojas (2019) es fruto del estrés laboral donde menciona que el 60% de la sociedad peruana padece de estrés y el 70% de los empleados peruanos sufren estrés laboral, así mismo que el periodo más vulnerable a sufrir estrés laboral es de 25 a 40 años, donde los individuos tienen más compromisos, así mismo indica que personas de sexo femenino son propensas a padecerlo porque la mujer asume diferentes roles, y la responsabilidad aumenta en cada rol que desempeña (p.2).

La red de salud Conchucos Sur, es una entidad pública que pertenece a la Dires Ancash y está a la vez al Ministerio de Salud. La red de salud Conchucos Sur comprende tres provincias 25 distritos en las cuales se encuentran las 7 micro redes y un Hospital, comprendiendo un total de 64 IPRESS instituciones prestadoras de servicios de salud, las IPRESS se encuentran categorizados 1 hospital II- 1 42 IPRESS de nivel I-1, de nivel I-2 11, nivel I-3 9 del nivel I-4 1. En la parte administrativa de la red de salud Conchucos Sur, vienen laborando un total de 65 recursos humanos entre las cuales tenemos médicos, enfermeras, obstetras, psicólogas, biólogos, químicos farmacéuticos y personal de técnico en enfermería, y otros profesionales, que vienen desempeñando en la parte administrativa llevando coordinaciones y cargos de confianza.

La presente investigación se base en los siguientes antecedentes que se encontraron a nivel internacional:

Giraldo V (2015) en su investigación dirigida a los servidores públicos de una de una compañía colombiana, el tipo de estudio de corte transversal, la muestra estuvo conformada 234 servidores públicos donde concluye su investigación que la escala de estrés con las dimensiones

de calidad de vida y sus sub escala de funcionamiento físico y mental no se encontraron relación significativa ($p>0.05$) (p.18-22).

Tyrone A (2016) su estudio fue observacional, correlacional de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 73 residentes, los datos hallados de la presente investigación fueron procesados por el APSS Versión 20.0 se encontró que el 3 % de los residentes no presentan estrés, (40%) estrés moderado; (49%) estrés alto y el (8%) están expuestos a un nivel muy alto de estrés, esto debido a conflicto con supervisores y/o administradores (p.8-38).

Ortiz G (2018) en su investigación orientada a la medición del estrés laboral en el personal de atención a pacientes del hospital básico Chillanes, el tipo de estudio fue cualitativo-cuantitativo, de corte transversal y analítico, la población muestral formada por 53 profesionales de la institución. Así mismo concluye en su investigación que el estrés laboral va estar presente en cualquier institución donde encuentren trabajando bajo presión o diversas funciones, cuando hay mala organización en los horarios, falta de personal capacitado y las tareas administrativas eso hace personal de salud colapse y demuestre un desinterés total hacia la institución y no brindar apoyo a los compañeros de trabajo (p.1.94-98)

A nivel nacional nos basamos en los siguientes antecedentes:

Perales, Chue, Padilla y Barahona (2014) Stress, anxiety and depression in magistrates from Lima, Perú, el estudio fue corte transversal y descriptivo, la muestra estuvo creada por 287 magistrados, los resultados hallados es que el estrés está presente en el 18,5% de los participantes y estrés laboral 33,7%; así mismo el estudio concluyo que los magistrados presentan una tríada por altos niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión. (p. 90-102).

Calixta (2018) en su investigación realizado para determinar la relación de la gestión administrativa y el estrés laboral en el servicio de hospitalización del hospital San Juan de Lurigancho, 2018, su estudio fue descriptivo correlacional de diseño no experimental la población muestral conformada por 93 trabajadores del servicio de hospitalización, concluye su investigación que si existe correspondencia ente la gestión administrativa y el estrés laboral (p.72-75).

Flores (2017) en su estudio con el fin de precisar la relación entre la gestión del tiempo y estrés laboral de los servidores de la gerencia regional de moquea, la metodología del estudio fue no experimental, tipo relacional y de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 112 personales administrativos, la investigación concluye que el 71.4% de trabajadores presenta estrés laboral bajo, y en relación a las variables gestión del tiempo y estrés laboral existe una correlación significativa inversa (p.55-90).

Luna (2017) en su investigación tuvo como propósito establecer de sus variables de gestión administrativa y la percepción del cumplimiento de indicadores sanitarios su estudio fue experimental correlacional, la muestra conformada por 82 servidores administrativos. Los hallazgos de la investigación concluyen que la gestión administrativa es pésima en un 13% ,15% deficiente 37% regular, 22% es buena y un 13% excelente (p.39-42-45).

Tola (2015) en su estudio descriptivo, la muestra conformada por 121 trabajadores donde concluye con su estudio, que la gestión administrativa es deficiente lo cual influye negativamente en el mejoramiento y organización de los servicios de salud del hospital III Essalud de la región Puno (p.132-138).

Aparicio (2018) en su trabajo de investigación que busca relacionar la gestión administrativa y el estrés laboral, en una institución educativa la población de la muestra estuvo formada 21 trabajadores, estudio no experimental descriptivo correlacional, finaliza aceptando la hipótesis alterna que hay relación entre ambas variables por el coeficiente de asociación es igual a $-0,784$ (p. 52- 73).

A nivel regional la investigación de sostiene a los siguientes antecedentes

Falla T (2017) en su investigación busca determinar la relación entre sus variables de estrés y la satisfacción laboral, el tipo de estudio es experimental descriptivo correlacional, la muestra conformada por 46 profesores, los resultados encontrados fueron que 54.7% presentan un nivel alto de estrés, (p.42-64).

Norabuena R (2016) en su trabajo realizado con el fin de conocer el estrés laboral en los trabajadores el estudio empleado fue descriptivo - correlacional, debido a que el objetivo es determinar y describir cómo el estrés laboral se relaciona con la satisfacción del trabajador. La

población muestral estuvo conformada de 90 servidores de la Diresa, donde se encontraron los siguientes resultados que el estrés laboral se relaciona (Chi-cuadrado de Pearson =0.159) con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Diresa-Ancash, con nivel de significación observada $p = 0.000$. (p.42-73).

Después de revisar los antecedentes, el estudio se basa en los siguientes marcos teóricos que darán el soporte a los resultados que se obtienen en esta tesis.

Gestión administrativa son grupo de actividades por el cual los directivos desarrollan las tareas mediante la aplicación las fases del proceso administrativo, como son planear, organizar, dirigir, y controlar. Así mismo hay tareas primordiales que se emplea en las entidades tanto públicas como privadas por el cual toman en cuenta la importancia de las etapas de la gestión administrativa, que conlleva al logro de objetivos y el éxito de la institución y tener un buen concepto e imagen ante la sociedad y satisfacer sus obligaciones sociales. (p.3,9-15).

La administración o gestión, es un proceso de proyectar y mantener nuestro entorno laboral de grupos e individuos que cumplan, eficientemente objetivos planteados. La administración es una secuencia mediante la cual se designan adecuadamente tareas recursos y responsabilidades en los diferentes organigramas que conforma la estructura de una institución, con la finalidad alcázar resultados satisfactorios, valiéndose de la planificación, organización, dirección y control para ello se requiere una buena coordinación de las actividades entre sí (p.7-12).

Taylor F (2001) define, que la administración científica presenta cuatro principios como es la planeación, preparación, control y ejecución, el analizar estos principios nos llevará a tener una buena organización con las actividades en una institución el que permita la optimización de recursos tanto humanos y financieros así finalmente se asegurará la prosperidad del empleador y el empleado. Precisa también que el poner en práctica los principios de la administración se logra la eficiencia y eficacia en las instituciones (p.6-10).

Teoría clásica de Fayol H (1916) se base en un enfoque estructuralista y organizacional basándose primordialmente en la organización formal; se distinguía por tener más énfasis en la estructura organizacional y las funciones con el objetivo de tener eficiencia en la organización mediante asignación de funciones, como tareas cargos y responsabilidades, así mismo define al

ser humano como “homo economicus” que percibe un pago por los trabajos realizados buscando su la máxima eficiencia (p.3).

El diccionario de la real academia española de la lengua explica que la administración es la acción de administrar, instituciones o empresas, poniendo en práctica los procesos o principios de la administración con el objetivo de dar un óptimo uso los recursos de una institución para llevar a cabo las tareas planificadas. Así mismo conceptualiza a la administración que son procesos para alcanzar la sostenibilidad de una institución mediante la planificación organización control y dirección (p.45).

Anzola S (2002) indica la gestión administrativa son actividades de una organización que busca coordinar con la ayuda de los trabajadores y los representantes el desempeño optimo y el logro de metas objetivos, para que la institución tenga un óptimo desarrollo y su mayor alcance. Todas estas actividades son importantes y con un propósito común de ver crecer una institución (Pág.70).

La administración pública o gestión administrativa son procesos y tareas de su suma importancia en una organización, en el cual se cumplen los objetivos, metas de la institución que se planteó en la fase de la planificación para ello se requiere sumar los esfuerzos de los profesionales, así mismo poniendo en práctica los principios administrativos de manera ordenada y secuencial.

Para Amador Juan (2003) menciona que planear y el organizar la estructura de una entidad con funciones actividades y cargos, mediante el cual se componen las empresas, todas estas actividades es parte de la gestión administrativa. Una buena secuencia del proceso administrativo hace que las instituciones lleven adecuadamente el desarrollo de las funciones empleando la planificación, la organización, dirección y control. Del mismo modo esto incluye un adecuado desempeño de sus gestores, que permite el grado de desempeño en el trabajo (p.25-30). El Proceso administrativo es secuencial que busca que cada proceso sea empleado una buena organización en institución.

Importancia de la gestión administrativa en salud, la administración hospitalaria empírica y casuística, típica se ha ido transformando en un qué hacer con base científica y técnico que fue formando una estructura formativa universitaria, respaldada por el aporte de profesores especialistas en la administración de los factores económicos, políticos y sociales que determinan la salud. Poco a poco se fueron formando en expertos de la ciencia y el arte de administrar los centros de salud y desde entonces han mejorado, facilitando las acciones administrativas necesarias para hacerlos funcionar con eficacia la administración en el sector salud. Los profesionales médicos desde el principio, que entendieron que, sin una administración eficiente no se podía hacer funcionar a un hospital y trabajaron muy duro para echar las bases del acto administrativo, constituyéndose en "administradores natos" y lograron reflejar las necesidades de la salud (p.4-5).

Pavón, Gogeochea (2016) define la administración y organización de los servicios de salud se necesita tener conocimientos, habilidades y técnicas con base científica donde se busque la preparación suficiente a los directivos, que permitan orientar llevar a cabo los procesos administrativos de forma secuencial en el cual se pretenda alcanzar los objetivos y metas planteadas con el fin de solucionar los problemas prioritarios de la institución de salud. Los gestores y líderes del sector salud deberán tener una visión integral y general en los servicios de salud tanto en la práctica clínica como en la parte administrativa deberán ser capaces de diseñar, desarrollar de realizar la evaluación y la retroalimentación y por último de reorientar y analizar en qué etapa del proceso administrativo se tuvo la debilidad, para reorganizar las actividades para el cumplimiento de metas y objetivos planteados (p.2).

Como afirma Alva (2015) la importancia de conocer de gestión y administración en el sector salud, es muy importante, para mejorar el funcionamiento de las diferentes instituciones prestadoras de salud sector salud (IPRESS). También recalca que hay grandes deficiencias y esto viene repercutiendo en el deficiente servicio de salud que se brinda a la población. Recomienda que el personal médico y los profesionales de la que deseen ser parte de la administración y gerencia de los servicios de salud tengan amplio conocimiento en las herramientas de gestión y gerencia específica para mejorar las metas institucionales y logro de diversos convenios en el sector (p.1).

Cosavalente, Zevallos, Fasanando y Cuba (2019) mencionan que el Ministerio de Salud del Perú está enfocada al logro de las metas para su estructura sanitaria; donde está orientada en

busca de mejorar la salud de la población, una mejor experiencia del usuario es cuando utiliza los servicios salud, mejor uso de los recursos públicos que se vienen inyectando en la última década y una mejor satisfacción laboral de los servidores de salud (p.2).

Objetivos de la gestión administrativa en salud

Morales J (2015) hace mención que la gestión y administración de salud es una disciplina, habilidad y método que está enlazado con los principios de gestión administrativa como son planificación, organización, direccionamiento y control del sistema de salud, en la cual se pone en práctica optimización de recursos humanos, financieros y tecnológicos. La administración en salud es proveer de materiales de servicios y bienes, con el objetivo de tener las IPRESS de salud equipados y así brindar una atención de calidez y calidad en todos los niveles de salud tanto a la persona familia y comunidad. La Administración en el sector salud requiere de personales preparados y comprometidos, que tengan conocimientos a la vanguardia, conocimientos gerenciales modernos, herramientas de gerencia y gestión que permitan el desarrollo y crecimiento del sector salud (p.1-2).

El proceso administrativo tiene como argumento de ser el principio, que nace como una necesidad de reestructurar y organizar las funciones administrativas que tiene la finalidad disponer las demás funciones de la organización que está fundamentado con disciplina, orden, flexibilidad, ingenio y efectividad (p.2). en tal sentido la gestión administrativa es una ciencia, con bases teóricas, prácticas con pensamiento organizado para el aporte de las investigaciones, así en la cual no se vean improvisadas, rutinizadas con respecto a sus teorías empleadas en los estudios. El proceso administrativo se conceptualiza por etapas a través de las cuales se lleva a cabo la práctica administrativa.

El proceso administrativo son secuencias o pasos cíclicos temporal que quiere decir el final en un nuevo proceso de la actividad administrativa (p.2). la primera etapa de la gestión administrativa es la *planeación* o planificación que es el inicio de la administración que consiste primeramente en planificar las actividades que se realizaran a futuro dentro de una institución, que a partir de ellas se tomaran decisiones por el cual se obtendrán resultados a mediano y largo plazo (p.5).

Esta etapa de la gestión administrativa es muy importante porque permite aflorar y desarrollar la parte del conocimiento de una organización, así mismo la persona ideal para llevar acabo o poner en práctica la planificación es que tenga un amplio conocimiento y experiencia

en el sector que conozca las metas institucionales que se desea alcanzar a futuro, por la formulación de estrategias y la toma de decisiones oportunamente. Tareas primordiales que se desarrollan en la etapa de la planificación son el planteamiento de los objetivos, metas e indicadores y ver cuál es el camino más factible para el cumplimiento de estos y así el progreso de la institución (p. 5-6) seguidamente tenemos la etapa *organizar* organización que es el segundo del proceso administrativo, su principal función es crear una estructura organizacional apropiada, lógica, secuencial eficiente y eficaz con la finalidad que la institución trabaje en mira de un propósito en común, mediante esta fase que es la organización el gestor o jefe asignan funciones de acuerdo al perfil de cada trabajador para que asuma responsabilidades y cumpla actividades encomendadas, así mismo se coordina para contar con un ambiente eficiente de trabajo. La organización también es conocida en la práctica como una estructura organizacional que sea lógica secuencial adecuada la necesidad de la institución para alcanzar los objetivos planeados en la planificación (p.8-10-15).

Burk S conceptualiza la organización como un proceso de análisis y asociar las tareas indispensables y obligatorias que son importantes para alcanzar los objetivos de una entidad con el fin de facilitar una organización que cumplan los deberes y responsabilidades asignadas.

Sheldon O proceso por el cual se busca una organización sistemática, coordinada positiva, eficiente y organizada sumando esfuerzos en las actividades del desempeño del trabajador

Terry y Franklin la organización busca entablar relaciones positivas entre los asalariados que den un trabajo fructífero con eficacia y eficiencia en el cual tengan la satisfacción laboral y disfruten la tarea que realiza y aporte al logro de las metas institucionales, luego de ellos tenemos el tercer principio que es la *dirección*, etapa donde se ejecuta los planes realizados en la primera etapa de acuerdo a lo programado y en base a la estructura de la organización, es aquí donde el gestor muestra sus habilidades en el manejo de recursos humanos, y las relaciones interpersonales con sus empleados. Los gestores son considerados líderes ya sea innatos o preparados para puedan conducir bien una institución utilizando los aliados estratégicos que se cuenta en la entidad. También se conoce a la dirección como un aspecto humanizado de este principio (p.45-46), por último tenemos el último principio que es el *control* que permite el análisis los puntos álgidos con el propósito de corregir el desempeño de la institución, así mismo permite reevaluar que proceso no se ha cumplido para el logro de objetivos con el fin de corregir los errores y encaminar las tareas y actividades y la institución no se vea perjudicado.

El control y la planeación se unen para ver que ha cumplido en la primera etapa del proceso administrativo es muy importante porque permite detectar los errores a tiempo y no tener variación en las actividades planteadas, también esta fase debe ser considerada que permite ver el desempeño de los trabajadores para en base a estándares y sean reconocidos por la buena labor que realizan y ser compensados con reconocimiento de felicitaciones o entrega salariales y es una forma de motivar al personal(p.70-71).

Enfocando la base teórica del Estrés

Definida como procesos de suplicas que tiene una persona para afrontar situaciones estresantes y que tan resilente se comporta al mismo, en el cual la persona estresada deberá poner en práctica el afrontamiento, que vienen hacer las acciones que se adaptan en la activación fisiológica y si este proceso de afrontamiento no es el óptimo se verá una sucesión de conductas negativas entre lo más resaltante son la ira ansiedad y depresión (p.6).

Neidhardt, Weinstein y Conry (1989), dice que el estrés es la debilidad, desgaste que se viene acumulando por factores estresantes en el organismo. Las situaciones de estrés extremadas conducen a la larga a una ansiedad poniendo así en peligro la salud, donde hay una alteración entre el sentido y el organismo, donde no se puede responder de manera idónea a las situaciones extremas. (p.17-18)

Neidhardt et al. (1989) es el estrés es una alteración mental crónica que presenta reacciones físicas que superan la capacidad de respuesta del individuo ante situaciones estresantes (p. 17).

También, Bensabat (1987) refiere al estrés como una contestación no clara del cuerpo en todo lo que ha pedido, la petición puede ser física, emocional y psicológica positiva o negativa que provoca en el cuerpo una respuesta biológica que son secreciones hormonales que responden al estrés, ya sea funcionales, somáticas y orgánicas.

Después de conocer el estrés se revisó las bases teóricas estrés laboral

Karasek (1993) son factores negativos que se producen a causa del trabajo ya sea puntual o crónico donde el trabajador no responde positivamente a efectos estresores y no posee la libertad de decisión. Indica que las causas del estrés laboral son las tareas repetitivas malas relaciones interpersonales entre jefes, subordinados y compañeros de trabajo, sentimientos encontrados ante situación particulares, la poca identificación el con el profesional. Asimismo,

indica que las oportunidades laborales son perturbadas por presiones negativas de la familia, el estrés seguido el trabajo tiene mucha relación con el ausentismo laboral (p.7-8).

La Organización Mundial de la Salud (2019), ha reconocido al estrés laboral como ‘síndrome del trabajador quemado’ como un padecimiento relacionada con los problemas de estrés ocasionados por el trabajo. Este síndrome está asociado con el colapso cerebral, emocional y corporal causado por el estrés del trabajo. Es una revelación del cuerpo ante situaciones potencialmente que producen estrés ya sea, emocionales e interpersonales que están presentes en los centros de labores. Las personas que con frecuencia sufren esta enfermedad son las personas de sexo femenino, personas solteras y con escaso sostén familiar y trabajadores que se encargan del cuidado del usuario. Existen tres características para identificar está mal, la aflicción de fatiga o agotamiento, abandono del trabajo, impudor o sentimientos negativos respecto al trabajo y un bajo rendimiento y poca seriedad en el trabajo. En consecuencia, se recomienda practicar pausas activas que son breves descansos en la jornada laboral para restablecer la moral y optimizar el desempeño laboral.

Para la organización internacional del trabajo (2016), es la contestación fisiológica emocional y psicológica a causa de una inestabilidad debido a exigencias que se realiza a una persona para hacer frente a dichas exigencias. El estrés está relacionado con el trabajo es cuando se sobre pasa o exceden la capacidad de respuesta del trabajador cuando sus habilidades e inteligencia no responden a la expectativa del empleador (p.2).

Fases del estrés son las siguientes la fase de alarma es el proceso por el cual el organismo se prepara para responder y enfrentar situaciones difíciles, en el cual se experimenta cambios químicos los cuales provocan síntomas físicos como tensión muscular, aumento de la frecuencia cardiaca y elevación del flujo sanguíneo, a la vez se cuenta con la fase de resistencia, es la situación donde se genera la alarma y nuestro organismo intenta restablecerlo a su estado normal, respondiendo fisiológicamente, por otro lado está la fase de agotamiento, donde el estrés se torna crónica y se tiene como respuesta el agotamiento físico y mental, pero cabe mencionar que se presentan la angustia y el deseo de huida (p.2-9).

Tipos de estrés laboral tenemos el episódico es cuando aparece de una manera precisa ante un acontecimiento temporal y ocasional, el causante de este tipo de estrés es cuando se presenta situaciones extremas y cuando pasa esta situación este tipo de estrés desaparece de ejemplo, un pico de trabajo puntual, la proximidad de la entrega de un proyecto importante, cuando se anuncian despidos en la lista y otros, sus efectos suelen ser moderados acostumbran a desaparecer una vez superada el contexto. El tipo de estrés laboral crónico es psicológico grave es muy peligroso ya que afecta a la vida del individuo por mucho tiempo donde se va acumulando este episodio. Se origina de una exhibición prolongada a distintos factores que tienen lugar dentro de un ambiente laboral y que generan estrés. Situaciones como un mal círculo laboral, el desequilibrio profesional, un nivel de exigencias trabajoso de sostener en el lugar, el acoso laboral sufrido en propia persona o que padece del entorno laboral, pueden ser los causantes del mismo. Al tratarse de un contexto prolongada en el tiempo sus consecuencias tanto a nivel físico como mental pueden ser graves para la salud de la persona.

Al hablar de estrés laboral contamos con siete dimensiones

El estrés producido por el trabajo está asociado a un mal ambiente laboral dentro de una institución, que perjudican la salud física y psicológica del trabajador. Suarez (2015), menciona siete dimensiones del estrés laboral, propuestas por la OIT:

Clima organizacional, es la relación que existe entre las relaciones personales y laborales en una organización, presenta características propias es un lugar donde origina la integración con los demás trabajadores, esta susceptible y vulnerable a situaciones estresores.

Estructura Organizacional, es el organigrama de una institución donde esta estructura el orden jerárquico y como está organizado el trabajo.

Territorio organizacional, es el espacio físico donde el trabajador realiza sus actividades y sociabiliza con sus compañeros.

Tecnología, menciona si la institución esta abastecida con equipo de acuerdo a la vanguardia con el objetivo de mejorar la producción.

Influencia del líder, es el resguardo del líder que tiene hacia su equipo de trabajo, mediante la motivación hará que cumplan sus objetivos planteados.

Falta de cohesión, es un factor estresante por que hace que se cumplan las actividades correctas, así mismo es la poca integración entre los compañeros.

Respaldo del grupo, es el respaldo brindado de parte de las jefaturas hacia sus trabajadores, así mismo es el apoyo que recibe el personal para mejorar su producción.

A si mismo se revisó el estrés laboral y su impacto en personal de salud

Trucco M Valenzuela P Trucco D (1999) en su artículo estrés ocupacional

en los profesionales de la salud, han descrito que es uno de grupos ocupacionales con riesgo significativo a desarrollar estrés laboral. Así mismo que cuando el estrés crónico puede desarrollar cuadros de agotamiento mental físico, baja autoestima, trato deshumanizado y la ausencia por el logro de cumplimientos personales. En los profesionales se encontró un gran número de síntomas que originan el estrés las causas para ellos son la insatisfacción laboral, poca participación entre compañeros, el trabajo poco remunerado el contacto con los familiares del paciente y responder su interrogante. (p.4-8).

Para Sarsosa K y Charria V (2017) el estrés laboral, inicia el aumento de ausentismo, laboral, alta rotación del personal, disminuye la productividad del personal y presencia de enfermedades y accidentes laborales, entre otros un 50% y un 60% del ausentismo laboral está relacionado con el estrés laboral. La prevalencia de estrés laboral en los profesionales de salud es de nivel alto, lo cual pone en evidencia que el estrés puede tener su génesis en las condiciones donde se encuentra laborando y el estar expuesto a enfermedades contagiosas propias del entorno laboral (p2-9).

Revisando los contenidos teóricos de la gestión administrativa y el estrés laboral formulamos la siguiente pregunta.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari - 2019?

El presente trabajo de investigación se justifica de las siguientes razones:

La relevancia del presente trabajo de investigación radica en determinar la relación entre la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, lo cual nos permitirá

identificar aspectos importantes de la correlación para abordar la temática en forma dual y compleja. De la misma manera el aporte que se brinda en este trabajo con respecto a bases teórica y metodología de la gestión administrativa y el estrés laboral.

También tiene como objetivo de saber más de cerca si la gestión administrativa, produce estrés en el personal que realiza la gestión administrativa.

La presente investigaciones se *justifica* también por que aportara, relevantes datos que complementara a futuras investigaciones:

En lo teórico por que mediante el cual el presente estudio ayudara a aportar definiciones, fundamentos y bases teóricas, que permitirán dar realce al proceso administrativo y el estrés relacionada con el trabajo de lo cual se trata de recabar datos importantes en la población investigada. Por lo cual permitirá enfrentar, comprar diversas realidades, entornos con el objetivo de aportar, complementar información existente a la investigación.

En el aspecto practico, la investigación permitirá tomar acciones que busquen la reducción del estrés laboral en los trabajadores que desarrollan la parte administrativa en la red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019. Las actividades que se puede implementar para mejorar la parte administrativa y las causas de estrés, así mismo permitirán distribuir funciones de acuerdo al perfil del profesional, actividades recreativas, talleres sesión educativa e intervenciones psicológicas con el apoyo del centro de salud mental comunitario, con el propósito de disminuir el estrés en los trabajadores.

En el aspecto metodológico el presente estudio, tiene como meta en ser parte de los antecedentes para las investigaciones posteriores, con el fin de ampliar las variables del presente estudio, así como brindar un nuevo instrumento para medir el estrés laboral en la gestión administrativa.

Con el objetivo de dar respuesta a las siguientes premisas se formulan los siguientes *objetivos*.

Objetivo General:

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la red de Salud Conchucos Sur, Huari– 2019.

Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019.

Determinar la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el estrés laboral en red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019

Determinar la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019

Determinar la relación existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019.

Determinar el nivel de gestión administrativa en la red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019.

Determinar el nivel de estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019.

Determinar el nivel de gestión administrativa y el nivel estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, Huari– 2019.

Hipótesis:

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, Huari -2019.

H0: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, Huari -2019.

Hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

Ha: Existe un alto nivel de gestión administrativa en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

H0: No existe un alto nivel de gestión administrativa en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

Ha: Existe un alto nivel de estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

H0: No existe un alto nivel de estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

Ha: Existe un alto nivel de la gestión administrativa y su relación con el estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

H0: No existe un alto nivel de gestión administrativa y su relación con el estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Por su finalidad: No experimental, en 2014, Hernández establece porque está restringido a describirlos y analizarlos a las variables en su ambiente natural, y no hay manipulación de variables por que cumplimos el papel de observadores (p.98).

Diseño de investigación: Correspondió utilizar el diseño, descriptivo correlacional, para ver la relación de ambas variables del estudio que viene hacer la gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur Huari- 2019, en un contexto natural sin manipularlos deliberadamente en un único momento del tiempo y conocer la relación de ambas variables (p. 131)

Método de investigación: Según su naturaleza cuantitativa, porque que explico el uso de herramientas con la finalidad de buscar datos y analiza resultados que arrojan datos numéricos o estadísticas comprobables.

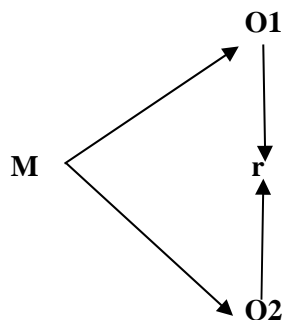
Según el alcance temporal: Transversal porque nos permitió medir y analizar los datos de ambas variables que fueron recogidas en un determinado tiempo para analizar la población maestra.

M: muestra

O1: Gestión administrativa

O2: Estrés laboral

r: Relación entre la gestión administrativa con el estrés laboral.



2.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	Son conjunto de principios y fases donde se desarrolla la parte administrativa en busca de los objetivos establecidos y satisfacer las necesidades de una institución, través de poner en práctica los principios de la administración que son planificación organización, dirección y control (Hurtado, D. 2008).	Consiste en evaluar fases del proceso administrativo son la de planear, organizar, dirección y control” (Hurtado, 2008. p. 51)	Planear	Plan operativo institucional	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Malo: 0-38 Regular: 39-75 Bueno: 76 -114
				Presupuesto		
				Objetivos estratégicos		
			Organizar	Estructura organizacional	10,11,12,13,14,15,16,17, 18,19,20	
				Misión visión		
				Manual de organización y funciones		
				Recursos humanos		
			Dirección	Incentivos laborales	21,22,23,24,25,26,27,28, 29,30,31,32	
				Satisfacción laboral		
				Capacitación		
				Trabajo en equipo		
			Control	Evaluación de desempeño	33,34,35,36,37,38	
Control personal						

Estrés laboral	Son reacciones físicas y psicológicas que se produce cuando el trabajador hace frente a exigencias ocupacionales que no corresponde. Produciendo el trabajador agotamiento físico y mental y consecuencias posteriores como ausentismos laboral y otras .	Es la respuesta a las reacciones y exigencias laborales de los personales de la parte administrativa de la red de salud Conchucos Sur.	Clima organizacional	Metas claras	1,2,3,4	Bajo: 0-25 Regular: 26-50 Alto: 51-75 Muy alto: 76-100
				Estrategias políticas		
			Estructura organizacional	Orden jerárquico	5,6,7,8	
				Sobre carga laboral		
			Territorio organizacional	Exceso de control	9,10,11	
				Falta de espacio		
			Tecnología	Desconocimiento técnico	12,13,14	
				Falta de tecnología		
			Influencia del líder	Falta de supervisión	15,16,17,18	
				Falta de comunicación asertiva		
			Falta de cohesión	Ergonomía	19,20,21,22	
				Trabajo en equipo		
Respaldo de grupo	Falta de metas claras	23,24,25				
	Falta de equipo de trabajo					

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población:

son todos los trabajadores de la red de salud Conchucos Sur Huari que corresponde 52 personales del año 2019.

Población de la Red de Salud Conchucos Sur	
Sexo	Cantidad
Masculino	28
Femenino	24
Total	52

2.3.2. Muestra:

Conformada por los 52 personales de la red de salud Conchucos Sur que laboran en el periodo 2019. Ramírez (1997) La muestra son subconjuntos que representa a la población en estudio.

2.3.3. Muestreo:

muestreo no probabilístico por conveniencia y disponibilidad de la información. Se decidió incluir a todos los trabajadores de la red de salud Conchucos Sur.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

Se realizó la encuesta, donde se buscó alcanzar datos que se obtuvo a través de muestra población los cuales fueron los 52 trabajadores de la institución antes mencionada.

2.4.2. Instrumento:

Se empleó dos instrumentos con varias preguntas de acuerdos a nuestras variables, las cuales nos sirvió para lograr obtener la información con preguntas dirigidas a nuestra población.

Para evaluar la variable gestión administrativa se utilizó un instrumento que consto de 38 preguntas, distribuidos en sus cuatro dimensiones de planear, organizar, dirección y control y para la variable dependiente de estrés laboral se aplicó un cuestionario de 25 preguntas que inciden en las dimensiones de estrés laboral, clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo Cada ítem fue respondido mediante tres alternativas para gestión administrativa y cuatro para estrés laboral que captaron la opinión del personal que labora en la red de salud ; tratándose, por lo tanto, de una escala tipo Likert. Al respecto, Gómez, (2006) la escala en mención que es una herramienta de medición, que permite conocer actitudes y cuál es el grado de aprobación del encuestado cual sea la respuesta.

2.4.3. Validez confiabilidad del instrumento

Validez:

Cada instrumento fue evaluado mediante juicio de tres expertos, que utilizaron una matriz para valorar la congruencia entre variable, dimensiones, indicadores, ítems y opciones de respuesta a fin de determinar la suficiencia del instrumento en función del objetivo propuesto. Para Robles, P. y Rojas, M. (2015) El juicio de expertos son métodos que se aplican para validar y ver la confiabilidad de una investigación donde se busca la opinión de personas con amplia experiencia en el tema, y sean reconocidos como expertos calificados que brinden información y evidencia (p.3-4).

Confiabilidad: Se realizó a partir de los resultados de una prueba piloto que se aplicó a 15 trabajadores de la red de salud Conchucos Sur. Los resultados estadísticos definieron un coeficiente de alfa de cronbach de 0,86 y 0,81 para gestión administrativa y estrés laboral que representa un alto nivel de confiabilidad y garantiza la consistencia interna de los instrumentos.

2.5. Procedimientos

La presente investigación se realizó a partir de analizar las realidades problemáticas de las variables de estudio de la red de salud Conchucos Sur que dio origen a investigar y tener resultados con el propósito de mejorar la gestión administrativa. Luego se procedió la búsqueda de la realidad problemática, selección de antecedentes y el soporte teórico, el enunciado del problema general, objetivos e hipótesis de la investigación después de ello se procedió a realizar el método de la investigación, la aplicación de los dos instrumentos de cada variable mediante el cual se obtuvo los resultados, la discusión en base a los antecedentes y el marco teórico, conclusiones y recomendaciones.

2.6. Método de análisis de datos

Obtenida la confiabilidad y validez de las herramientas se procedió a aplicar a la población sujeto de estudio, se contó con la autorización de la dirección de la red de salud Conchucos Sur. Los resultados alcanzados fueron analizados estadísticamente a través de los programas Excel y SPSS y la prueba paramétrica de spearman; los datos encontrados se muestran en figuras y tablas estadísticas.

2.7. Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes aspectos éticos a trabajar durante dure la investigación:

Derecho de autor, garantizando la autoría correspondiente.

Veracidad porque al momento de realizar el cuestionario se recopilaban datos reales por parte de los servidores de la red de salud.

Anonimato, se reservó los datos de los trabajadores que participaron en la aplicación de los cuestionarios.

Confidencialidad, porque los resultados encontrados solamente tienen valor estadístico para la presente investigación. No podrá hacerse uso de los datos encontrados que afecten la integridad de los servidores ni de red de salud.

Beneficencia porque la presente investigación ayudará a futuros profesionales a tener antecedentes y resultados para futuras investigaciones.

III. RESULTADOS

A continuación, se ilustran la conducta de las variables en estudio de acuerdo a la opinión de los entrevistados

Tabla 1

Correlación y significancia entre la gestión administrativa y el estrés laboral

		Gestión administrativa	Estrés laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.082**
		N	52
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0.082**
		Sig. (bilateral)	1.000**
		N	52

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Tabla 1 se observa la relación entre las ambas variables definida por Rho de Spearman $\rho = 0.082$ que evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula e directamente proporcional y estadísticamente con un grado de significancia que es de 0,01 y $p < 0,5$; lo cual precisa que hay relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral, así mismo que la escala de relación es positiva.

Tabla 2

Significancia y correlación entre dimensión de planificación de la gestión administrativa y el estrés laboral.

		Planificación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.210**
		N	52
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0.210**
		Sig. (bilateral)	1.000**
		N	52

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla se analiza que el rango de relación de la dimensión de planificación y la variable de estrés laboral se determinó mediante el Rho de spearman $\rho = 0.210$ que significa que existe correlación baja e inversa, y significación estadística de 0,01 y $p < 0, 5$.

Tabla 3

Significancia y correlación entre dimensión de organización de la gestión administrativa y el estrés laboral.

		Organización	Estrés laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.094**
	Estrés Laboral	N	52
		Coefficiente de correlación	0.094**
	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	0.506
		N	52

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Tabla 3 se analiza que el nivel de relación entre la dimensión de organización de la gestión administrativa y la variable estrés laboral existe una relación relativamente nula por el Rho de spearman $\rho = 0.094$ y significativa (0,01 y $p < 0,5$), en unidad ejecutora.

Tabla 4

Significancia y correlación entre dimensión dirección de la gestión administrativa y el estrés laboral.

		Dirección	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.846
		N	52
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-0.028**
		Sig. (bilateral)	0.846
		N	52

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Tabla 4 se analiza que el nivel de relación entre la dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$, muy significativa estadísticamente (0,01 y $p < 0,5$;))

Tabla 5

Significancia y correlación entre dimensión control de la gestión administrativa y el estrés laboral.

		Control	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.601
		N	52
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-0.074
		Sig. (bilateral)	0.601
		N	52

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 5 se analiza el nivel de relación de la dimensión de control, y la variable de estrés laboral, demuestra que hay correlación muy baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.074$ y una significancia estadística de (0,01 y $p < 0,5$)

Niveles de la variable gestión Administrativa

Tabla 6

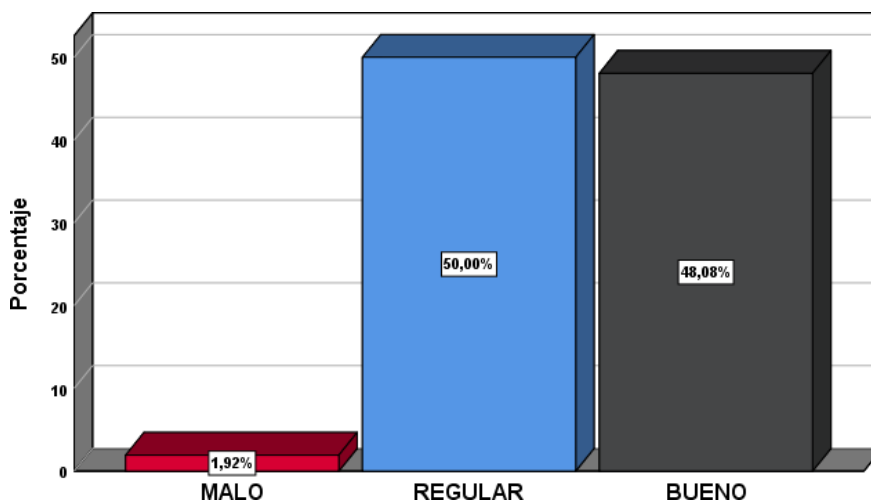
Determinación de la gestión Administrativa

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Gestión administrativa	MALO	1	1.9
	REGULAR	26	50.0
	BUENO	25	48.1
	Total	52	100.0

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

Interpretación:

Tabla 6 del total de 52 trabajadores entrevistados en la unidad ejecutora Conchucos Sur, en relación a la variable de gestión administrativa, considero que el 48.8% es buena mientras que el 50% es regular y el 1.92% lo considera malo, con respecto a la presente variable.



Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

Gráfica 1

Nivel de gestión administrativa

Niveles de la variable estrés laboral

Tabla 7

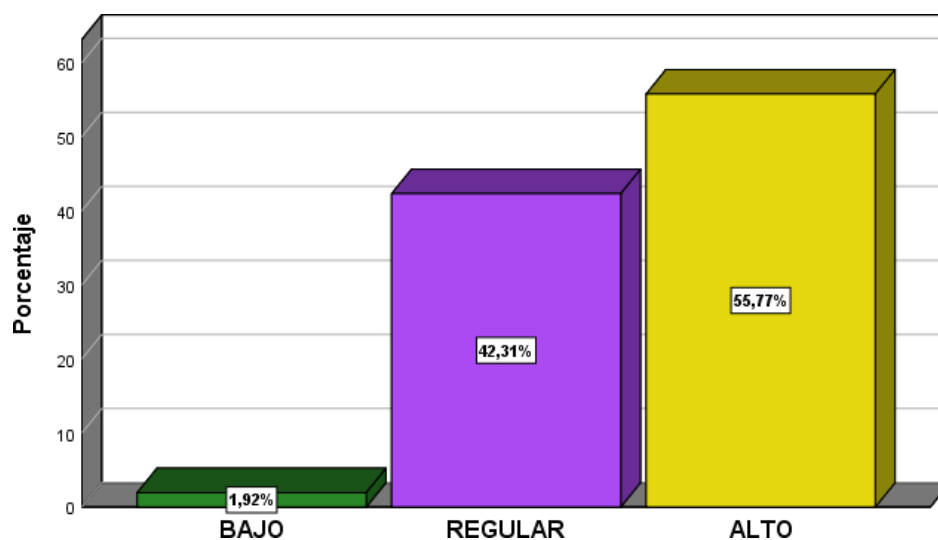
Determinación del estrés laboral

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral	BAJO	1	1,9
	REGULAR	22	42,3
	ALTO	29	55,8
	Total	52	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

Interpretación:

Tabla 7 lo encontrado en la variable de estrés laboral se observa que, el 55,77% se ubica en nivel alto, 42,31% nivel regular y 1,92% nivel bajo en la institución de la unidad ejecutora.



Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

Gráfica 2

Nivel de estrés laboral

Niveles de la relación de la gestión administrativa y estrés laboral

Tabla 8

Determinación de la gestión administrativa versus el estrés laboral

VALORACIÓN		Gestión administración				
		MALO	REGULAR	BUENO	TOTAL	
Estrés laboral	BAJO	Recuento	0	0	1	1
		% del Total	0,0%	0,0%	4,0%	1,9%
	REGULAR	Recuento	1	12	9	22
		% del Total	100,0%	46,2%	36,0%	42,3%
	ALTO	Recuento	0	14	15	29
		% del Total	0,0%	53,8%	60,0%	55,8%
Total	Recuento	1	26	25	52	
	% del Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

	MALO	REGULAR	BUENO
ALTO	0,0%	0,0%	4,0%
REGULAR	100,0%	46,2%	36,0%
BAJO	0,0%	53,8%	60,0%

Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

Gráfica 3

Determinación de la gestión administrativa versus el estrés laboral

Interpretación:

Tabla 8 y figura 3 se aprecia que el 53.8% la gestión administrativa es regular así mismo hay un alto nivel de estrés en la unidad ejecutora.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad hay investigación que demuestran que existe correlación significativa entre las variables de gestión administrativa y el estrés laboral, por lo que en la presente investigación la población dirigida es el sector salud donde trabajan profesionales de la salud, las cuatro áreas donde el profesional de la salud puede desempeñarse son la parte asistencial que refiere al contacto paciente con el profesional, la parte administrativa que está encargada de realizar el planeamiento de las actividades, en organizar el trabajo, realizar las evaluaciones, reuniones para mejora de una institución , etc en la parte de la docencia participa en programas de educación para formación de futuros profesionales, en la parte de investigación aporta en las investigaciones y por ende en el mejoramiento de la población.

Tabla 1 se observa la relación entre las ambas variables definida por Rho de spearman $\rho = 0.082$ que evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de 0,01 y $p < 0,5$; lo cual precisa que hay relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral, así mismo que la escala de relación es positivamente débil.

Los resultados encontrados por Milla (2017), precisa que la gestión administrativa mala conlleva a un alto nivel de estrés laboral, así mismo es similar con lo encontrado por Calixta (2018), existe una correlación negativa de- 0,41(41%) del coeficiente Rho de spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) igual al 0.01 (1%).

Así mismo de acuerdo a la apreciación de los empleados que, si se relaciona directamente la gestión administrativa y el estrés laboral, lo cual indica a mejor gestión administrativa habrá mayor estrés laboral en los empleados, lo que comprueba la hipótesis general y así mismo se rechaza la hipótesis nula frente al nivel de significancia estadística que es de 0,01 y $p < 0,5$.

Como afirma Alva (2015), que la gestión y administración en el sector salud, es muy importante, para mejorar el funcionamiento de las diferentes instituciones prestadoras de salud sector salud (IPRESS). Recomienda que el personal médico y los profesionales de la que deseen ser parte de la administración y gerencia de los servicios de salud tengan

amplio conocimiento en las herramientas de gestión y gerencia específica para mejorar las metas institucionales y logro de diversos convenios en el sector y a si los gestores puedan sobre llevar situaciones estresantes.

En la tabla 2 se analiza el rango de relación de la dimensión de planificación y la variable de estrés laboral se determinó mediante el Rho de spearman $\rho= 0.210$ que significa que existe correlación baja e inversa, y significación estadística de 0,01 y $p < 0, 5$.

Los resultados obtenidos tienen relación con lo encontrado por Calixta (2018), que existe relación significativa entre la planeación de la gestión administrativa y estrés laboral. Así mismo Aparicio (2018), que la dimensión de planificación está relacionada con el cansancio emocional en un nivel alto.

Lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por la relación baja e inversa entre la planificación de la gestión administrativa y el estrés laboral que es fue precisada por el Rho de spearman $\rho= 0.210$.

La planeación o planificación es la primera es la primera etapa e inicio de la administración donde se planifica las actividades que se desarrollaran a futuro en una institución, permite la toma de decisiones con el fin de logro de objetivos.

Tabla 3 se analiza que el nivel de relación entre la dimensión de organización de la gestión administrativa y la variable estrés laboral existe una relación relativamente nula por el Rho de spearman $\rho= 0.094$ y significativa (0,01 y $p < 0,5$), en unidad ejecutora

Los resultados obtenidos tienen relación con lo encontrado por Calixta (2018), que existe relación negativa -0,47 (47%) del coeficiente Rho de spearman y una significancia (Sig= $p=0.00$) igual al 0.01 (1%) entre la organización de la gestión administrativa y estrés laboral, también Aparicio (2018), que la dimensión organización y Cansancio emocional están correlacionadas y el coeficiente de asociación es igual a -,841.

Lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el presente estudio por la relación directa entre la gestión administrativa, la correlación es muy baja lo que quiere precisar que a mayor nivel de organización administrativa habrá mayor estrés esto de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la unidad ejecutora.

Sheldon, proceso por el cual se busca una organización sistemática, coordinada positiva, eficiente y organizada, sumando esfuerzos en las actividades del desempeño del trabajador esto indica que para realizar la organización los gestores deberán conocer la estructura organizacional de una institución, de acuerdo a la apreciación de los asalariados en relación a la organización y el dominio las condiciones laborales que afectan al trabajador y provoca estrés.

Tabla 4 se analiza nivel de relación entre la dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$, muy significativa estadísticamente ($0,01 < p < 0,5$;))

Los resultados obtenidos son similares encontrado por Calixta (2018), que hay relación entre la dirección de la gestión administrativa y estrés laboral, en el servicio de hospitalización del hospital San Juan de Lurigancho-2018 así mismo Aparicio (2018), que la dimensión dirección de la gestión administrativa y el cansancio emocional están correlacionadas y es alto por el coeficiente de asociación es igual a $-0,837$

El presente estudio menciona que no existe evidencia estadística suficiente ($0,01 < p < 0,5$;) para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna determinada por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$.

Pero los resultados también indican que a menor proceso de la dirección de la gestión administrativa mayor será el nivel de estrés de los trabajadores de la red de salud Conchucos sur, ya que la dimensión de dirección evalúa incentivos laborales, satisfacción laboral y trabajo en equipo ya que estos indicadores si no están óptimos la tendencia a desarrollar el estrés laboral será mayor.

El control la etapa donde se ejecuta los planes realizados en la primera etapa de acuerdo a lo programado y en base a la estructura de la organización, es aquí donde el gestor muestra sus habilidades en el manejo de recursos humanos, y las relaciones interpersonales con sus empleados, si no se posee todas estas habilidades se puede llegar a desarrollar estrés en el trabajo.

La tabla 5 se analiza el nivel de relación de la dimensión de control, y la variable de estrés laboral, demuestra que hay correlación muy baja e inversa por el Rho de spearman $\rho = -0.074$ y una significancia estadística de (0,01 y $p < 0,5$)

Los resultados obtenidos tienen similitud a lo encontrado por Calixta (2018), que existe correlación negativa 0.421(42%) del coeficiente Rho de spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) igual al 0.01 entre el control de la gestión administrativa y estrés laboral, Aparicio (2018), que la dimensión de control de la gestión administrativa y el cansancio emocional están correlacionadas y es alto por el coeficiente de asociación es igual a - ,450

El presente estudio menciona que no existe evidencia estadística suficiente (0,01 y $p < 0,5$;) para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna determinada por el Rho de Spearman $\rho = -0.074$

Lo cual quiere decir que a un menor grado de la dimensión del control de la gestión administrativa se presentara mayor estrés laboral en los servidores de la unidad ejecutora, por lo que la escala de relación es negativa y muy débil.

Control permite y analiza los puntos álgidos con el propósito de corregir el desempeño de la institución, así mismo permite reevaluar que proceso no se ha cumplido para el logro de objetivos con el fin de corregir los errores y encaminar las tareas y actividades en la institución, todas estas actividades, pueden conllevar a que el profesional desarrolle el estrés laboral.

Tabla 6 del total de 52 trabajadores entrevistados en la unidad ejecutora Conchucos Sur, en relación a la variable de gestión administrativa, considero que el 48.8% es buena mientras que el 50% es regular y el 1. 92% lo considera malo, con respecto a la presente variable.

Lo que coincide con la investigación de Calixta, A (2018). Quien concluye que la gestión administrativa, es de nivel regular con el 65,6%. También Luna, J. (2017). Concluye que los personales administrativos de la unidad ejecutora Picota mencionan que la gestión administrativa, que el 13% es pésima, 15% deficiente 37% regular, 22%

es buena y un 13% excelente, y de tal manera Tola, I. (2015), nombra que el proceso administrativo, no es competente, afectando negativamente el desarrollo de la institución. Así mismo este depende mucho de la gestión quien direcciona en su momento las instituciones públicas de salud.

Tabla 7 lo encontrado en la variable de estrés laboral se observa que, el 55.77% se ubica en nivel alto, 42,31% nivel regular y 1,92% nivel bajo en la institución de la unidad ejecutora.

Los resultados contradicen a lo encontrado en la investigación de Norabuena (2016), que el 39% de los servidores de la DIRESA, consideran un grado medio, el 31% un grado bajo y el 30% un alto grado de estrés laboral.

Pese que la dirección regional de salud y la unidad ejecutora Conchucos Sur tiene una similitud muy grande en cuando a su organización y pertenecen al mismo ministerio, esto también puede deberse que años anteriores se contaba con otro tipo de gestores con conocimiento y capacidad de liderar y trabajo en equipo, no como en la actualidad que muchos de los gestores que están a cargos de las redes, son cargos de confianza por el poder político, es lo que se percibe en la institución.

Así mismo la organización internacional de trabajo (2016) conceptualiza al estrés laboral como contestación física emocional y psicológica a un daño causado por una inestabilidad y las exigencias de un superior inmediato en los centros laborales.

Tabla 8 y figura 3 se aprecia que el 53.8% la gestión administrativa es regular así mismo hay un alto nivel de estrés en la unidad ejecutora.

Es similar a lo encontrado por Calixta (2018), que menciona que la gestión administrativa es regular, y tienen un estrés leve en su estudio.

V. CONCLUSIONES

En cuanto a los objetivos plasmados y la interpretación de los encontrados en el presente estudio se llegó a la siguiente conclusión.

Primero: En relación a ambas variables definida por Rho de spearman $\rho=0.082$ se evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de 0,01 y $p < 0,5$; lo cual precisa que hay relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral, así mismo que la escala de relación es positivamente débil, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis planteada.

Segundo: En relación a la dimensión de planificación y la variable de estrés laboral se determinó mediante el Rho de spearman $\rho=0.210$ que significa que existe correlación baja e inversa, y significación estadística de 0,01 y $p < 0,5$.

Tercero: En relación a dimensión de organización de la gestión administrativa y la variable estrés laboral existe una relación relativamente nula por el Rho de spearman $\rho=0.094$ y significativa (0,01 y $p < 0,5$), en unidad ejecutora.

Cuarto: En relación a la dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de spearman $\rho=-0.028$, muy significativa estadísticamente (0,01 y $p < 0,5$;))

Quinto: En relación a la dimensión de control, y la variable de estrés laboral, demuestra que hay correlación muy baja e inversa por el Rho de spearman $\rho=-0.074$ y una significancia estadística de (0,01 y $p < 0,5$)

Sexto: En relación a la variable de gestión administrativa, considero que el 48.8% es buena mientras que el 50% es regular y el 1.92% lo considera malo, con respecto a la presente variable, de los 52 trabajadores entrevistados lo manifestaron.

Séptimo: En relación a la variable dependiente de estrés laboral se observa que, el 55.77% se ubica en nivel alto, 42,31% nivel regular y 1,92% nivel bajo en la institución de la unidad ejecutora.

Noveno: En relación a determinación de gestión administrativa y el estrés laboral, se percibe una buena gestión administrativa y un alto nivel de estrés laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Que la unidad ejecutora Conchucos Sur a través de la oficina de gestión del potencial humano – bienestar de personal solicite a su jefatura inmediato superior las gestiones para la capacitaciones y desarrollo de talleres en el manejo de las habilidades blandas, relaciones interpersonales y atención al usuario interno y externo

Segundo: Que los gestores de la red de salud Conchucos Sur fomenten el trato digno y horizontal, con el fin de mejorar los vínculos interpersonales de jefes de áreas a sus subordinados, con el objetivo de mejorar metas e indicadores de resultado ya que de ello dependerá los beneficios y bonificaciones económicas a cada trabajador.

Tercero: Mejorar la dotación e implementación con equipos de cómputo acordes al avance de la tecnología, ya que esto influye en el incremento del estrés laboral esto de acuerdo al grado de medición del estrés laboral de acuerdo a la dimensión de tecnología.

Cuarto: En la gestión administrativa se debe poner en práctica los procesos de planificación, organización, dirección y control para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales trazadas.

Quinto: Para la asignación de cargos y/o jefaturas se deberá de seleccionar a través de promoción interna y/o concurso acorde al perfil del puesto al cual postula y no designados por cargos político.

REFERENCIAS

- Águila, Belkis, Calcines, Monteagudo de la Guardia y Nieves. (2015). Estrés académico. Recuperado el 11 de diciembre de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742015000200013&lng=es&tlng=es.
- Amador, J. (2003); “Proceso Administrativo”. Recuperado el 27 de noviembre de: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/procesoadministrativo.
- Aparicio, F. y Flores, N. (2018). Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la institución educativa Fe y Alegría 20 Santiago. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cuzco, Perú.
- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*. Tijuana, México: Editorial McGrawhill.
- Ávila, J. (2015). Estrés Un Problema De Salud En El Mundo. *Revista Con Ciencia*, 2(1), 9.
- Bensabat, S. (1987). *Stress: Grandes especialistas responden*. Bilbao, España: Mensajero.
- Bongers P., De Winter C., Kompier M., Hildebrandt V. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. *Scan J Work Environ Health*. 19(3), 297-312.
- Business S. (2018, 28 junio). Tipos de estrés laboral y saber reconocerlos. Recuperado el 13 diciembre, 2019, de <https://www.grupoioe.es/tipos-de-estres-laboral/>.
- Calixta, A. (2018). Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Cosavalente, Zevallos, Fasanando y Cuba. (2019). Proceso de transformación hacia las redes integradas de salud en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 319-325.
- Falla, T. (2017). Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017, Chimbote (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.

- Flores, A. (2017). Relación de la Gestión del Tiempo y Estrés Laboral en el personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Moquegua 2017, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Moquegua, Perú.
- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., y De Longis, A. (1986). Appraisal, coping, health status and psychological symptoms *Journal of Personality and Social Psychology*. Springer Publishing Company, 50(3), 250.
- Garcia, M., Moran, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Universidad de Zaragoza*, 1(3), 4–10.
- Giraldo, V. (2014). Prevalencia de síntomas de estrés y su relación en la calidad de vida de los servidores públicos de una entidad del estado colombiano. *Colombia Médica*, 28(2), 62-66.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba. Argentina: Brujas.
- Guillermo, A. (2015). La gestión de instituciones de salud en el Perú. *Conexión esan*, 2(1),1.
- Hays, R., Oxley, D. (1996). Social network development and functioning during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(2), 189.
- Hernández, H. (2011). The enterprise management, an approach of century XX, from the theories administrative scientific, functional, bureaucratic and of human relations) barcelon. *Revista pedagógica*,9(1), 1-14.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México, México: Mcgraw-hill / Interamericana editores, s.a. de C.V.
- Holahan, C., Moss, R. (1986). Personality, coping and family resources in stress resistance. *A longitudinal analysis. Journal of Personality and Social Psychology*, 51(2), 349-395.
- Hurtado, D. (2008). Principios de administración. (1ª ed.) Colombia: ITM.
- Karasek, S. (1993). Occupational Stress and Burnout among Outreaching Social Worker in Hong Kong. *International Social Work*, 36(2), 7-8.

- Luna, J. (2017). *Relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de indicadores sanitarios en la red de salud Picota*, 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Mora, E. (2017). Reflexiones sobre la importancia de la administración en la prestación de los servicios de salud. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 8(2), 4-5.
- Morales, J. (2015). The Administration in the health services. *Revisit de salud*, 1(2),1-2.
- Neidhardt, J., Weinstein, M., Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid, España: Deusto.
- Norabuena, R. (2018). Estrés Laboral Y Satisfacción De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Salud de Áncash - Huaraz, 2016, Huaraz (Tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- OMS. (2019, 4 junio). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. Recuperado el 12 diciembre, 2019, de <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/?ref=p21r>.
- OIT. (2016). Estrés En El Trabajo. *Organización Internacional Del Trabajo*, 1, 2-68.
- Ortiz, G. (2018). El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital DR. Eduardo Montenegro de chillanes, provincia de bolívar. (Tesis de maestría) Universidad Católica De Santiago De Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
- Osorio, J. (2019). Estrategias Para La Competitividad Del Tecnólogo En Gestión Administrativa En Pymes De Servicios De Bogotá. Investiga. *Revista De Investigación En Gestión Administrativa Y Ciencias De La Información*, 3, 9-15.
- Pavón, P., Gogecochea, C. (2016). La importancia de la administración en salud. *Revista médica de la universidad de Veracruz*, 4(1),2.
- Perales, Chue, Padilla y Barahona, (2014). Stress, anxiety an depression in magistrates from Lima, Peru.(Tesis doctoral). National University of San Marcos Lima Perú.

- Pireira, M., Charria, V. (2017). Occupational stress in healthcare staff of four level III health institutions of Cali in Colombia. *Scielo*, 21(2), 2–9.
- Pfeffer, J. (2019, 20 de marzo). Las consecuencias del estrés laboral. Estados Unidos: El Foro Económico Mundial. Recuperado el 17 de noviembre de 2019, de <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>
- Rankin, L. (2015). *La mente como medicina - Un nuevo paradigma de salud, medicina y curación*. Barcelona, España: Ediciones Urano S.A.
- Robles, P., Rojas, M. (2015). Validation by expert judgements. *Two cases of qualitative research in Applied Linguistics*, 1(4), 18.
- Rojas, J. (18 de mayo 2019). Estrés laboral en el Perú. Lima. Capital Humano Recuperado el 27 de noviembre del 2019, de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.
- Ruiz, A., Vega, L. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Tesis PUCP.
- Suarez, A. (2013, 26 de junio). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Recuperada EL 15 de noviembre, de [file:///C:/Users/pc/Downloads/8-32-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/8-32-1-PB%20(2).pdf).
- Stavroula, L., Griffiths, A., Cox, T. (2004). *Work organisation and stress (3ª ed.)*. Paris, Francia: Catalogación por la biblioteca de la OMS.
- Taylor, F.(1902). *Principios de la administración científica*. Americam: Mechanical engineers.
- Tola, I. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en los Servicios de Salud de los Hospitales III de Essalud de la región Puno*. Perú .Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (Tesis de Maestría). Juliaca, Peru.
- Tructo, M., Tructo, D., Valenzuela, P. (1999). Occupational stress in health care personnel. *Scielo*, 127(12), 4–8.

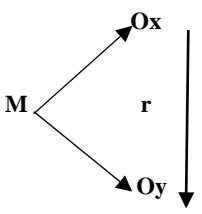
Tyrone, A. (2016). Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua abril a mayo 2016, Managua (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

Videla, V. (2019, 22 de julio). Líder en negocios. Los recursos humanos. Recuperado el 9 de noviembre de 2009, de <https://www.losrecursoshumanos.com/principales-teorias-administrativas-enfoques-y-representantes>.

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur – Huari 2019					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y estrés laboral en la Red de Salud Conchucos Sur - 2019?	General Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur– 2019.	General Hg: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur 2019.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planear	<p>Tipo de investigación: Descriptivo correlacional cuantitativo de corte transversal</p> <p>Diseño:</p>  <p>M: Muestra (trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur-Huari)</p> <p>Ox: Gestión Administrativa Oy: Estrés Laboral. r: Relación entre variables Población: 52 trabajadores</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta Cuestionario: Evaluar gestión administrativa. Evaluar estrés laboral</p>
	Específicos	Específicos		Organizar	
	Determinar la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur – 2019.	H1 Existe relación significativa entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur Huari, 2019.		Dirección	
	Determinar la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el estrés laboral en Red De Salud Conchucos Sur – 2019	H2: Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur Huari, 2019.		Control	
	Determinar la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur – 2019	H3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur Huari, 2019.	ESTRÉS LABORAL	Clima organizacional	
	Determinar la relación existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur – 2019.	H4: Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur Huari, 2019.		Estructura organizacional	
				Territorio organizacional	
				Tecnología	
		Influencia del líder			
		Falta de cohesión			
		Respaldo de grupo			

Anexo 2: Cuestionario de Gestión Administrativa

I.- Datos Informativos:

Edad: Cargo:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Aplicado: Liz Magaly Rodríguez Pérez

Fecha:

II.- Instrucciones:

Estimado (a) trabajador a continuación se les presente una serie de preguntas lea detenidamente cada una de las premisas y marque con una x la respuesta que cree que es la correcta para usted

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA		
				Siempre	A veces	Nunca
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEAR	Plan Operativo Institucional	Usted forma parte de la elaboración del plan operativo institucional.			
			Recibe asistencia técnica para la elaboración del POI.			
			Usted realiza el seguimiento mensual del POI.			
		Presupuesto	Como parte de la parte administrativa a usted lo hacen de conocimiento del presupuesto institucional.			
			A usted lo hacen parte de la formulación multianual presupuestal.			
			El presupuesto cuenta con programación de acuerdo a la necesidad de cada programa presupuestal.			
			La ejecución presupuestal, está de acuerdo a las definiciones operacionales de cada programa presupuestal			
		Objetivos Estratégicos	La Red cuenta con los objetivos estratégicos bien definidos.			
			Se han formulado estrategias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.			
	ORGANIZAR	Estructura Organizacional	Conoce usted la estructura organizacional de la Red.			
			Cree usted que es importante conocer la estructura organizacional de la Red			
			Se encuentra actualizado la estructura organizacional			
		Misión y Visión	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la misión y la visión de la institución			
			La misión y la visión están de acorde a los objetivos estratégicos de la institución			
		Manual	Existe el manual de organización y funciones actualizadas en la Red.			

			Considera usted que sus labores y tareas están asignadas de acuerdo a su perfil			
			Disponen de materiales necesarios y suficientes en la Red.			
		Recursos Humanos	Los directores son designados de acuerdo al perfil.			
			La red cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal			
			Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal de salud.			
		DIRECCIÓN	Incentivos Laborales	Reconoce la dirección de logros y objetivos cumplidos.		
	Usted siente que es bien recompensado por el trabajo realizado.					
	Contribuye al logro de los convenios para las bonificaciones					
	Satisfacción Laboral		Se encuentra satisfecho con su trabajo			
			La relación con su jefe inmediato es cordial.			
			Tiene sentido de pertenencia en su institución.			
	Capacitación		Recibe asistencia técnica a frecuencia con la finalidad mejorar indicadores.			
			Las capacitaciones buscan mejorar cualidades y conocimientos del personal de salud.			
			Lo hacen que participen de las capacitaciones.			
	Equipo de Trabajo		La institución cuenta con un su equipo de trabajo calificado			
Siente que es parte del equipo de trabajo de su institución.						
Siente que se trabaja en equipo en la Red.						
CONTROL	Evaluación de Desempeño	Considera que los objetivos y metas institucionales son alcanzables.				
		Las evaluaciones son realizadas con la finalidad de ver metas institucionales logradas.				
		Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.				
	Control de Personal	La oficina de control de personal es asequible y actúa sin favoritismo.				
		Es controlada la entrada y salida del personal de la Red.				
		Es respetada los derechos del personal en la Red.				

Cuestionario de estrés laboral

I.- Datos Informativos:

Edad: Cargo:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Aplicado: Liz Magaly Rodríguez Pérez

Fecha:

II.- Instrucciones:

Estimado (a) trabajador a continuación se les presente una serie de preguntas lea detenidamente cada una de las premisas y marque con una x la respuesta que cree que es la correcta para usted

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			
				(1) NUNCA	(2) ALGUNAS VECES	(3) CASI SIEMPRE	(4) SIEMPRE
ESTRÉS LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas Claras	Que el personal de la red no comprenda la misión, visión y metas de la Red me produce estrés				
			La forma de trabajo implementada en la red me produce estrés				
		Estrategias Políticas	Que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño me estresa				
			Que la institución carezca de directivos sin perfil me causa estrés				
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden Jerárquico	La forma de rendirle informe a mis jefes y mis subordinados me, estresa				
			Mis compañeros de trabajo que están a mi nivel dentro de la institución que tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.				
		Sobrecarga Laboral	EL trámite administrativo tiene mucho papeleo, me causa estrés.				
			El que no se respete el orden jerárquico dentro de la institución me produce estrés				
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de Control	El que no cuente con requisitos de dirigir las actividades de mis áreas de trabajo me produce estrés.				
		Falta de Espacio	El no contar con un espacio cómodo y privado en mi área de trabajo me estresa				
			El que tenga que trabajar con otros miembros de otros programas me estresa.				
	TECNOLOGÍA	Desconocimiento Técnico	El no contar con los equipos suficientes en mi trabajo me estresa.				
			El no tener conocimientos actualizados en el manejo de la tecnología me estresa.				
		Falta de tecnología	El no contar con equipos acorde al avance de la tecnología me estresa.				
INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa					
		Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa					

		Falta de Comunicación Asertiva	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa				
			El que mi jefatura no me respete me estresada				
	FALTA DE COHESION	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés				
			que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés				
		Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés				
			Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés				
	RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas Claras	Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés				
		Falta de Equipo de Trabajo	Que mis jefes inmediatos no brinden protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés				
			Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo n me estresa.				

Ficha técnica: Gestión Administrativa

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión administrativa
2. Autor: Adaptación:	Br. Liz Magaly Rodríguez Pérez
3. N° de ítems	25
4. Administración	Individual
5. Duración	15 minutos
6. Población	52 Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
7. Finalidad	Recoger datos sobre la gestión administrativa en el personal que labora en la Red De Salud Conchucos Sur Huari 2019.
8. Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9. Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones: I. Planeación (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9); II. Organizar (ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,20); III. Dirección (ítems 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32) IV. Control (ítems 33,34,35,36,37,38) obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.</i>
10. Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión administrativa de la Red De Salud Conchucos Sur es de $r = 086$ lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en el grado de magister de gestión de los servicios de salud y otro con conocimientos en estadística</p>
11. Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: malo: [0- 38], regular: [39 - 75], bueno: [75 - 114]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultado

Ficha técnica: Estrés laboral

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre estrés laboral
13. Autor: Adaptación:	Br. Liz Magaly Rodríguez Pérez
14. N° de ítems	25
15. Administración	Individual
16. Duración	10 minutos
17. Población	52 estudiantes
18. Finalidad	Recoger datos sobre estrés laboral
19. Materiales	Recoger datos sobre el estrés laboral en el personal que labora en la Red De Salud Conchucos Sur Huari 2019.
20. Codificación:	<p><i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</i> I. Clima organizacional (ítems 1, 2, 3, 4); II. Estructura organizacional (ítems 5, 6, 7, 8,). III Territorio organizacional. (ítems 9,10,11) IV Tecnología. (ítems 12,13,14) V Influencia del líder (15,16,17,18) VI Falta de cohesión (ítems 19,20,21,22) VII Respaldo de grupo (ítems 23,24,25)</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las siete dimensiones.</p>
21. Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el estrés laboral de la Red De Salud Conchucos Sur es de $r = 0,815$ lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en el grado de magister de gestión de los servicios de salud y otro con conocimientos en estadística</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en comunicación y con experiencia en la materia.</p>
22. Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: bajo: [0- 25], regular: [26 - 50], alto: [51- 75]. Muy alto: [76- 100]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultado</p>



Anexo 3:
Validez y Confiabilidad

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR, HUARI 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Plan Operativo Institucional	Usted forma parte de la elaboración del plan operativo institucional.									X		X				
			Recibe asistencia técnica para la elaboración del POI.						X				X		X			
			Usted realiza el seguimiento mensual del POI.									X		X				
		Presupuesto	Como parte de la parte administrativa a usted lo hacen de conocimiento del presupuesto institucional.											X		X		
			A usted lo hacen parte de la formulación multianual presupuestal.											X		X		
			El presupuesto cuenta con programación de acuerdo a la necesidad de cada programa presupuestal.					X						X		X		
			La ejecución presupuestal, está de acuerdo a las definiciones operacionales de cada programa presupuestal											X		X		
	Objetivos Estratégicos	La Red cuenta con los objetivos estratégicos bien definidos.											X		X			
		Se han formulado estrategias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.											X		X			
	ORGANIZACIÓN	Estructura Organizacional	Conoce usted la estructura organizacional de la Red.												X		X	
			Cree usted que es importante conocer la estructura organizacional de la Red												X		X	
			Se encuentra actualizado la estructura organizacional					X							X		X	
		Misión y Visión	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la misión y la visión de la institución											X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				(1) NUNCA	(2) ALGUNA	(3) CASI SIEMPRE	(4) SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre opción y respuesta							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
ESTRÉS LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas Claras	Que el personal de la red no comprenda la misión, visión y metas de la Red me produce estrés																		
			La forma de trabajo implementada en la red me produce estrés					X													
		Estrategias Políticas	Que las políticas generales de la dirección impida mi buen desempeño me estresa																		
			Que la institución carezca de directivos sin perfil me causa estrés																		
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden Jerárquico	La forma de rendirle informe a mis jefes y mis subordinados me , estresa																		
			Mis compañeros de trabajo que están a mi nivel dentro de la institución que tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					X													
	ESTRUCTURA LABORAL	Sobrecarga Laboral	EL trámite administrativo tiene mucho papeleo, me causa estrés.																		
			El que no se respete el orden jerárquico dentro de la institución me produce estrés					X													
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de Control	El que no cuente con requisitos de dirigir las actividades de mis áreas de trabajo me produce estrés.																		
			El no contar con un espacio cómodo y privado en mi área de trabajo me estresa					X													
		Falta de Espacio	El que tenga que trabajar con otros miembros de otros programas me estresa.																		
	TECNOL	Desconocimiento	El no contar con los equipos suficientes en mi trabajo me estresa.					X													

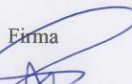
		El no tener conocimiento actualizados en el manejo de la tecnología me estresa.							X		X		X		
	Falta de tecnología	El no contar con equipos acorde al avance de la tecnología me estresa.							X		X		X		
	INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa						X		X		X		
		Falta de Supervisión	Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa						X		X		X		
	INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Comunicación	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa						X		X		X		
			El que mi jefatura no me respete me estresada						X		X		X		
	FALTA DE COHESION	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés						X		X		X		
			que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés						X		X		X		
	FALTA DE COHESION	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés						X		X		X		
			Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés						X		X		X		
	RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas	Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés						X		X		X		
		Falta de Equipo de Trabajo	que mis jefes inmediatos no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés						X		X		X		
			Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo n me estresa.							X		X		X	



INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de tecnología	El no contar con equipos acordes al avance de la tecnología me estresa.												X	X	X
	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa												X	X	X
		Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa							X					X	X	X
	Falta de Comunicación Asertiva	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa												X	X	X
		El que mi jefatura no me respete me estresada												X	X	X
	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés												X	X	X
		que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés												X	X	X
	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés												X	X	X
		Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés												X	X	X
	RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas Claras	Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés											X	X	X
		Falta de Equipo de Trabajo	que mis jefes inmediatos no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés											X	X	X
			Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo n me estresa.												X	X

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma



Yesi Maritza Carbajal Avila
C.E.P N°46348 DNI N° 41316277
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

Post firma
DNI 41316277

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR – 2019.

DIRIGIDO A: PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE LA SALUD CONCHUCOS SUR

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :
CARBAJAL AVILA YESI MARITZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Firma



Post firma

DNI 41316277

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR, HUARI 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Plan Operativo Institucional	Usted forma parte de la elaboración del plan operativo institucional.									X		X				
			Recibe asistencia técnica para la elaboración del POI.						X				X		X			
			Usted realiza el seguimiento mensual del POI.										X		X			
		Presupuesto	Como parte de la parte administrativa a usted lo hacen de conocimiento del presupuesto institucional.											X		X		
			A usted lo hacen parte de la formulación multianual presupuestal.					X						X		X		
			El presupuesto cuenta con programación de acuerdo a la necesidad de cada programa presupuestal.							X				X		X		
	Objetivos Estratégicos	La ejecución presupuestal, está de acuerdo a las definiciones operacionales de cada programa presupuestal											X		X			
		La Red cuenta con los objetivos estratégicos bien definidos.								X			X		X			
	ORGANIZACIÓN	Estructura Organizacional	Se han formulado estrategias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.										X		X			
			Conoce usted la estructura organizacional de la Red.											X		X		
			Cree usted que es importante conocer la estructura organizacional de la Red								X			X		X		
		Misión y Visión	Se encuentra actualizado la estructura organizacional					X					X		X			
		Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la misión y la visión de la institución							X			X		X				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				(3) NUNCA	(4) ALGUNA	(3) CASI SIEMPRE	(4) SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre opción y respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ESTRÉS LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas Claras	Que el personal de la red no comprenda la misión, visión y metas de la Red me produce estrés									X							
			La forma de trabajo implementada en la red me produce estrés					X				X			X				
		Estrategias Políticas	Que las políticas generales de la dirección impida mi buen desempeño me estresa									X			X				
			Que la institución carezca de directivos sin perfil me causa estrés									X			X				
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden Jerárquico	La forma de rendirle informe a mis jefes y mis subordinados me , estresa									X			X				
			Mis compañeros de trabajo que están a mi nivel dentro de la institución que tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					X				X			X				
	ESTRUCTURA LABORAL	Sobrecarga Laboral	EL trámite administrativo tiene mucho papeleo, me causa estrés.									X			X				
			El que no se respete el orden jerárquico dentro de la institución me produce estrés					X				X			X				
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de Control	El que no cuente con requisitos de dirigir las actividades de mis áreas de trabajo me produce estrés.									X			X				
			El no contar con un espacio cómodo y privado en mi área de trabajo me estresa					X				X			X				
			El que tenga que trabajar con otros miembros de otros programas me estresa.									X			X				
	TECNOL	Desconocimiento	El no contar con los equipos suficientes en mi trabajo me estresa.					X				X			X				

			El no tener conocimiento actualizados en el manejo de la tecnología me estresa.							X		X		X				
		Falta de tecnología	El no contar con equipos acorde al avance de la tecnología me estresa.								X		X		X			
INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Supervisión		Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa						X		X		X					
			Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa							X		X		X				
	Falta de Comunicación		El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa						X		X		X					
			El que mi jefatura no me respete me estresada							X		X		X				
FALTA DE COHESION	Ergonomía		Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés						X		X		X					
			que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés							X		X		X				
	Trabajo en Equipo		Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés						X		X		X					
			Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés							X		X		X				
RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas		Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés						X		X		X					
	Falta de Equipo de Trabajo		que mis jefes inmediatos no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés						X		X		X					
			Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo n me estresa.							X		X		X				

	Falta de tecnología	El no contar con equipos acorde al avance de la tecnología me estresa.							X	X	X		
	INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa					X	X	X			
		Falta de Supervisión	Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa					X	X	X			
	INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Comunicación Asertiva	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa					X	X	X			
			El que mi jefatura no me respeta me estresa					X	X	X			
	FALTA DE COHESION	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés					X	X	X			
			que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés					X	X	X			
	FALTA DE COHESION	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés					X	X	X			
			Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés					X	X	X			
	RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas Claras	Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés					X	X	X			
			que mis jefes inmediatos no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés					X	X	X			
	RESPALDO DE GRUPO	Falta de Equipo de Trabajo	Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo me estresa.					X	X	X			

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma
 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 Dirección Regional de Salud Ancash
 Red de Salud Pacífico Norte

 MG. C.D. Jorge R. Rivasplata Herna
 CDP 35890
 COORDINADOR CPCEd - RSPN

Post firma
 DNI 7008647

	Falta de tecnología	El no contar con equipos acorde al avance de la tecnología me estresa.								X	X	X							
	INFLUENCIA DE LIDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa							X	X	X							
		Falta de Supervisión	Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa						X	X	X	X							
	INFLUENCIA DE LIDER	Falta de Comunicación Asertiva	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa							X	X	X							
		Falta de Comunicación Asertiva	El que mi jefatura no me respeta me estresa							X	X	X							
	FALTA DE COHESION	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés							X	X	X							
		Ergonomía	que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés							X	X	X							
	FALTA DE COHESION	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés							X	X	X							
		Trabajo en Equipo	Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés							X	X	X							
	RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas Claras	Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés						X	X	X	X							
		Falta de Equipo de Trabajo	que mis jefes inmediatos no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés							X	X	X	X						
	RESPALDO DE GRUPO	Falta de Equipo de Trabajo	Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo me estresa.							X	X	X							

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma
 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 Dirección Regional de Salud Ancash
 Red de Salud Pacífico Norte

 MG. C.D. Jorge R. Rivasplata Herna
 CDP 35890
 COORDINADOR CPCEd - RSPN

Post firma
 DNI 700647

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR – 2019.

DIRIGIDO A: PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE LA SALUD CONCHUCOS SUR

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

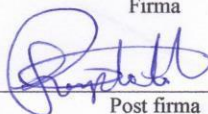
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Rivasplata Horne Jorge Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister en Gestión Pública

Firma



Post firma

DNI 708602

 GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
Dirección Regional de Salud Arequipa
Red de Salud Pichico Norte

M^c.C.D. Jorge R. Rivasplata Horne
COP 35690
COORDINADOR CPCED - RSPN

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR, HUARI 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Plan Operativo Institucional	Usted forma parte de la elaboración del plan operativo institucional.									X		X				
			Recibe asistencia técnica para la elaboración del POI.						X				X		X			
			Usted realiza el seguimiento mensual del POI.										X		X			
		Presupuesto	Como parte de la parte administrativa a usted lo hacen de conocimiento del presupuesto institucional.											X		X		
			A usted lo hacen parte de la formulación multianual presupuestal.											X		X		
			El presupuesto cuenta con programación de acuerdo a la necesidad de cada programa presupuestal.					X						X		X		
	Objetivos Estratégicos	La ejecución presupuestal, está de acuerdo a las definiciones operacionales de cada programa presupuestal											X		X			
		La Red cuenta con los objetivos estratégicos bien definidos.											X		X			
	ORGANIZACIÓN	Estructura Organizacional	Se han formulado estrategias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.										X		X			
			Conoce usted la estructura organizacional de la Red.											X		X		
			Cree usted que es importante conocer la estructura organizacional de la Red											X		X		
		Misión y Visión	Se encuentra actualizado la estructura organizacional										X		X			
		Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la misión y la visión de la institución										X		X				

DIRECCIÓN	Manual De Organizaciones y Funciones	La misión y la visión están de acorde a los objetivos estratégicos de la institución								X	X			
		Existe el manual de organización y funciones actualizadas en la Red.								X	X			
		Considera usted que sus labores y tareas están asignadas de acuerdo a su perfil								X	X			
		Disponen de materiales necesarios y suficientes en la Red.								X	X			
		Recursos Humanos	Los directores son designados de acuerdo al perfil.								X	X		
			La red cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal								X	X		
	Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal de salud.									X	X			
	DIRECCIÓN	Incentivos Laborales	Reconoce la dirección de logros y objetivos cumplidos.								X	X		
			Usted siente que es bien recompensado por el trabajo realizado.								X	X		
			Contribuye al logro de los convenios para las bonificaciones								X	X		
		Satisfacción Laboral	Se encuentra satisfecho con su trabajo								X	X		
			La relación con su jefe inmediato es cordial.								X	X		
Tiene sentido de pertenencia en su institución.										X	X			
Capacitación		Recibe asistencia técnica a frecuencia con la finalidad mejorar indicadores.								X	X			
		Las capacitaciones buscan mejorar cualidades y conocimientos del personal de salud.								X	X			
		Lo hacen que participen de las capacitaciones.								X	X			
Equipo de Trabajo	La institución cuenta con un su equipo de trabajo calificado								X	X				
	Siente que es parte del equipo de trabajo de su institución.								X	X				
	Siente que se trabaja en equipo en la Red.								X	X				
CONTROL	Evaluación de Desempeño	Considera que los objetivos y metas institucionales son alcanzables.								X	X			
		Las evaluaciones son realizadas con la finalidad de ver metas institucionales logradas.								X	X			
		Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.								X	X			
	Control de Personal	La oficina de control de personal es asequible y actúa sin favoritismo.								X	X			
		Es controlada la entrada y salida del personal de la Red.								X	X			
		Es respetada los derechos del personal en la Red.								X	X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				(5) NUNCA	(6) ALGUNA	(3) CASI SIEMPRE	(4) SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre opción y respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
ESTRÉS LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas Claras	Que el personal de la red no comprenda la misión, visión y metas de la Red me produce estrés									X								
			La forma de trabajo implementada en la red me produce estrés					X				X			X					
		Estrategias Políticas	Que las políticas generales de la dirección impida mi buen desempeño me estresa									X			X					
			Que la institución carezca de directivos sin perfil me causa estrés									X			X					
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden Jerárquico	La forma de rendirle informe a mis jefes y mis subordinados me , estresa									X			X					
			Mis compañeros de trabajo que están a mi nivel dentro de la institución que tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					X				X			X					
	ESTRUCTURA LABORAL	Sobrecarga Laboral	EL trámite administrativo tiene mucho papeleo, me causa estrés.									X			X					
			El que no se respete el orden jerárquico dentro de la institución me produce estrés					X				X			X					
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de Control	El que no cuente con requisitos de dirigir las actividades de mis áreas de trabajo me produce estrés.									X			X					
			El no contar con un espacio cómodo y privado en mi área de trabajo me estresa					X				X			X					
		Falta de Espacio	El que tenga que trabajar con otros miembros de otros programas me estresa.									X			X					
	TECNOL	Desconocimiento	El no contar con los equipos suficientes en mi trabajo me estresa.					X				X			X					

			El no tener conocimiento actualizados en el manejo de la tecnología me estresa.							X		X		X		
		Falta de tecnología	El no contar con equipos acorde al avance de la tecnología me estresa.								X		X		X	
		INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa						X		X		X		
			Falta de Supervisión	Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa							X		X		X	
		INFLUENCIA DE LÍDER	Falta de Comunicación	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa						X		X		X		
			Falta de Comunicación	El que mi jefatura no me respete me estresada							X		X		X	
		FALTA DE COHESION	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés						X		X		X		
			Ergonomía	que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés							X		X		X	
		FALTA DE COHESION	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés						X		X		X		
			Trabajo en Equipo	Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés							X		X		X	
		RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas	Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés						X		X		X		
			Falta de Equipo de Trabajo	que mis jefes inmediatos no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés							X		X		X	
			Falta de Equipo de Trabajo	Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo n me estresa.						X		X		X		

	Falta de tecnología	El no contar con equipos acordes al avance de la tecnología me estresa.								X	X	X		
	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupa por mi bienestar me estresa								X	X	X		
		Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores me estresa						X		X	X	X		
	Falta de Comunicación Asertiva	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa								X	X	X		
		El que mi jefatura no me respeta me estresada						X		X	X	X		
	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado me produce estrés								X	X	X		
		que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me produce estrés						X		X	X	X		
	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución me causa estrés								X	X	X		
		Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés						X		X	X	X		
	Falta de Metas Claras	Que mis jefaturas no brinden la asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés							X	X	X	X		
		que mis jefes inmediatos no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo me causa estrés						X		X	X	X		
		Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo n me estresa.							X	X	X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma


CRISTIAN ALFREDO POLO SALAZAR
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
COESPE N° 347

Post firma

DNI 31648584

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR – 2019.

DIRIGIDO A: PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE LA SALUD CONCHUCOS SUR

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Cristian A. Polo Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Sec. Estadística e Informática

Firma

CRISTIAN ALFREDO POLO SALAZAR
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
COESP Nº 347

Post firma

DNI 31648584

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Prueba de confiabilidad –Alfa de Cronbach

I. Datos informáticos:

1. Tesista : Liz Magaly Rodríguez Pérez
2. Muestra piloto : 15
3. Numero de ítems : 38
4. Número de unidades muestrales : 15

DATOS RECOLECTADOS

ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA COMPROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

NÚMERO DE ENCUESTADOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																												
	PLANIFICACIÓN							ORGANIZACIÓN										DIRECCIÓN							CONTROL																				
	Plan Operativo Institucional			Presupuesto				Objetivos Estratégicos			Estructura Organizacional			Misión y Visión				Manual De Organizaciones y funciones				Recursos Humanos			Incentivos Laborales				Satisfacción Laboral			Capcetación		Equipo de Trabajo		Evaluación de Desempeño		Control de Personal							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38								
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3							
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2				
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2					
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3					
6	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3					
7	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
10	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1		
12	1	1	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
13	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
14	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
15	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1

II. Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de casos			
		N	%
CASOS	Validos	15	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	15	100,0

III. Estadística de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,86	38

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la gestión administrativa, obtuvo un coeficiente de 0.86 indicando que existe una confiabilidad alta en el instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Prueba de confiabilidad –Alfa de Cronbach

I. Datos informáticos:

5. Tesista : Liz Magaly Rodríguez Pérez
 6. Muestra piloto 15
 7. Numero de ítems 25
 8. Número de unidades muestrales 15

DATOS RECOLECTADOS

ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA COMPROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

ESTRÉS LABORAL																									
NÚMERO DE ENCUESTADOS	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGANIZACIONAL			TECNOLOGÍA		INFLUENCIA DE LÍDER			FALTA DE COHESION		RESPALDO DE GRUPO						
	Metas Claras		Estrategias Políticas		Orden Jerárquico		Sobrecarga Laboral		Exceso de Control	Falta de Espacio		Desconocimiento Técnico		Falta de tecnología	Falta de Supervisión	Falta de Comunicación Asertiva		Ergonomía	Trabajo en Equipo		Falta de Metas Claras	Falta de Equipo de Trabajo			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	2	5	6	4	5	7	5	5	7	2	7	4	7	7	2	7	7	6	5	5	7	5	6	5
2	5	3	6	6	5	6	7	3	6	7	1	7	4	7	7	4	7	7	7	5	5	7	6	6	6
3	5	3	7	6	6	7	6	2	4	7	2	4	4	7	7	5	7	7	7	5	5	7	5	7	7
4	5	4	7	6	7	7	6	4	4	7	3	5	3	5	7	6	6	5	7	6	6	7	6	5	6
5	6	5	7	7	3	6	5	5	5	2	3	2	2	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7
6	7	6	6	7	4	5	5	3	4	3	4	2	1	3	6	7	6	6	6	7	2	6	5	4	7
7	3	7	5	6	5	4	4	4	5	4	4	1	5	2	6	7	5	1	5	4	3	5	5	4	5
8	2	2	4	7	3	3	3	3	3	5	7	4	6	2	5	6	5	2	3	3	7	5	5	3	6
9	1	2	3	7	4	2	2	5	2	5	6	4	4	1	5	6	4	1	4	2	4	5	4	2	5
10	3	3	2	6	2	1	1	6	1	5	3	5	5	4	5	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4
11	2	2	1	6	1	3	5	7	7	6	3	6	7	4	4	4	3	3	2	6	5	4	3	1	3
12	7	3	7	7	5	5	4	1	6	6	4	7	1	4	3	1	5	4	1	7	6	4	2	4	1
13	5	4	6	6	3	6	4	5	5	7	4	7	5	5	4	2	6	5	7	6	7	5	4	5	6
14	6	5	6	5	5	7	6	4	4	7	2	7	5	5	5	4	7	5	7	5	6	7	1	6	7
15	6	2	5	4	2	6	7	6	5	7	1	7	5	6	6	4	1	5	6	5	5	7	5	7	7

II. Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
CASOS	Validos	15	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	15	100,0

III. Estadística de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	25

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el estrés laboral, obtuvo un coeficiente de 0.815 indicando que existe una confiabilidad alta en el instrumento

ANEXO 4:

Autorización de la Institución donde se aplicó la Investigación

CARGO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Nuevo Chimbote, 19 de noviembre del 2019.

Dr.
Christian Romero Berghusen
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la estudiante Bach. RODRIGUEZ PEREZ, LIZ MAGALY estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su instrumento de investigación al personal administrativo de su representada, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL EN LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR, HUARI - 2019”. Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Anexo5:

BASE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL

*GESTION ADMINISTRATIVA Y ESTRES LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: DIRECCION 2 Visible: 76 de 76 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	1	3
3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3
6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	1
7	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
10	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1
11	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
12	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1	3
13	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1
14	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3
16	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
17	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	3
18	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3
20	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
21	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1

Vista de datos Vista de variables

ESTRÉS LABORAL																										
NÚMERO DE ENCUESTADOS	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGANIZACIONAL				TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DE LÍDER				FALTA DE COHESION				RESPALDO DE GRUPO		
	Metas Claras		Estrategias Políticas		Orden Jerárquico		Sobrecarga Laboral		Exceso de Control		Falta de Espacio		Desconocimiento Técnico		Falta de tecnología	Falta de Supervisión		Falta de Comunicación Asertiva		Ergonomía		Trabajo en Equipo		Falta de Metas Claras	Falta de Equipo de Trabajo	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
4	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	
7	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	
8	2	1	3	4	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	
9	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
10	1	2	2	2	3	4	4	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	
11	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	
12	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
13	2	2	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
14	2	1	3	2	1	2	2	2	2	4	2	4	2	3	4	1	2	1	2	2	1	2	3	4	2	
15	2	2	2	2	1	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
16	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
17	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	
18	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	
19	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
20	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	
21	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	3	
22	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	
23	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
24	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	4	1	2	2	4	4	2	2	2	4	4	
25	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
26	4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	
27	2	2	3	4	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	
28	3	1	2	4	4	2	3	1	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	1	3	4	4	1	
29	3	1	2	4	2	3	1	4	4	4	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	1	3	4	2	
30	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	2	4	1	2	4	4	
31	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
32	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
35	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	
36	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	
37	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	2	1	3	2	1	2	4	2	3	
38	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	
39	4	2	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	1	4	3	4	4	
40	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
41	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
42	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
44	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
45	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
46	2	3	4	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	3	1	2	1	3	3	4	1	2	2	2	
47	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
48	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	1	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
49	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	1	
51	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	
52	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	3	1	2	3	2	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	

Anexo 6:
Artículo Científico

1. TÍTULO:

Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur – Huari 2019

2. AUTORA:

Liz Magaly Rodríguez Pérez, (lizjhair88@gmail.com)

3. RESUMEN:

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur, Huari - 2019.

La metodología aplicada para este tipo de investigación fue descriptivo correlacional y de diseño no experimental la muestra estuvo conformado por 52 trabajadores de la Red De Salud Conchucos Sur. Se empleó las encuestas como técnica de recolección de datos de las variables de gestión administrativa y estrés laboral, se empleó como instrumento un cuestionario para las dos variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL Y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron relación entre ambas variables definida por Rho de Spearman $\rho = 0.082$ que evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de 0,01 y $p < 0,5$; en la Red De Salud Conchucos Sur.

PALABRAS CLAVE: Gestión administrativa, estrés laboral, gestión pública y servidores públicos

4. ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and work stress in the Conchucos Sur Health Network, Huari - 2019.

The methodology applied for this type of research was descriptive correlational and non-experimental design. The sample consisted of 52 workers from the Conchucos Sur Health Network. Surveys were used as a technique for collecting data on the variables of administrative management and work stress, a questionnaire was used as an

instrument for the two variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation with the Spearman statistical package, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results determined a relationship between both variables defined by Spearman's Rho $\rho = 0.082$ which shows a correlation with a greater inclination to zero and statistically with a degree of significance that is 0.01 and $p < 0.5$; in the Conchucos Sur Health Network.

KEYWORDS: Administrative management, work stress, public management and public servants

5. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad el estrés en los trabajadores se caracteriza por las manifestaciones físicas y psicológicas esto ocurre porque el trabajador hace frente exigencias laborales, que no corresponden a sus conocimientos, destrezas o habilidades las respuestas del trabajador a los episodios del estrés fisiológicas, cognitivas emocionales y conductuales, así mismo el estrés laboral es considerado una enfermedad del milenio.

Afirma Jeffrey Pfeffer (2019). afirma que actual sistema de trabajo viene matando al trabajador en su libro titulado “Muriendo por un salario”. Los datos relevantes de esta investigación concluyen que México ocupa el primer puesto en todo el mundo de padecer estrés con un 75 %, seguido es china 73 % y en tercer lugar se encuentra estados unidos con 59%.

La ansiedad en el trabajo para Rojas (2019), es fruto del estrés laboral donde menciona que el 60% de la sociedad peruana padece de estrés y el 70% de los empleados peruanos sufren estrés laboral, así mismo que el periodo más vulnerable a sufrir estrés laboral es de 25 a 40 años, donde los individuos tienen más compromisos, así mismo indica que personas de sexo femenino son propensas a padecerlo porque la mujer asume diferentes roles, y la responsabilidad aumenta en cada rol que desempeña la mujer.

En 2016, García y Moran establece que las consecuencias del estrés en los entendidos del sistema de salud son especialmente graves y visibles y a si mismo indican que el estrés en los trabajadores de salud aparece desde la formación profesional.

De acuerdo al preliminar en este estudio se formula el siguiente problema.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur Huari - 2019?

Para dar contestación a la siguiente interrogante anterior se formuló el siguiente objetivo.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur, Huari– 2019.

Para corroborar la relación de ambas variables se formuló la siguiente hipótesis.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red De Salud Conchucos Sur, Huari -2019.

6. MÉTODO:

Se trató de un diseño no experimental – descriptivo correlacional de corte transversal que busco establecer la relación de las variables en estudio, la población estuvo conformada por 52 trabajadores de la red de salud Conchucos Sur- Huari- Ancash, durante su aplicación su aplicación se utilizó como técnica la entrevista para conocer el grado y dimensiones de la variable de estudio, teniendo como instrumento los cuestionarios. La validación de los cuestionarios fue realizada por el juicio de tres expertos. Para calcular el coeficiente de alfa de conbanch, en relación relacionado con la gestión administrativa el valor de coeficiente es de 0,86 que corresponde a un nivel bueno y para el cuestionario de estrés laboral resulto un coeficiente es de 0,81 que corresponde un nivel bueno, ambos instrumentos tienen un alto nivel de confiabilidad, para el análisis de datos se utilizó el estadístico, a través de la estadística descriptiva como la distribución de frecuencias, específicamente en tablas y gráficas, procesados en el programa de Excel y SPSS y el paquete estadístico de Spearman; los datos obtenidos se presentan en tablas y figuras estadísticas., no han sido manipulados, además de ello la investigación cumple con las normas APA por lo que es confiable y auténtica.

7. RESULTADOS:

Ambas variables definidas por Rho de Spearman $\rho= 0.082$ que evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de 0,01 y $p < 0,5$; lo cual precisa que hay relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral.

Al analizar la relación de la dimensión de planificación y la variable de estrés laboral se determinó mediante el Rho de Spearman $\rho = 0.210$ que significa que existe Correlación baja e inversa, y significación estadística de 0,01 y $p < 0,5$.

La dimensión de organización de la gestión administrativa y la variable estrés laboral existe una relación relativamente nula por el Rho de Spearman $\rho = 0.094$ y significativa (0,01 y $p < 0,5$), en unidad ejecutora.

La dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$, muy significativa estadísticamente (0,01 y $p < 0,5$;))

La dimensión de control de la gestión administrativa, y la variable de estrés laboral, demuestra que hay correlación muy baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.074$ y una significancia estadística de (0,01 y $p < 0,5$)

8. DISCUSIÓN:

En relación entre las ambas variables definida por Rho de Spearman $\rho = 0.082$ que evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de 0,01 y $p < 0,5$; lo cual precisa que hay relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral. Milla (2017), precisa que la gestión administrativa mala conlleva a un alto nivel de estrés laboral, así mismo es similar con lo encontrado por Calixta (2018), existe una correlación negativa de- 0,41(41%) del coeficiente Rho de Spearman y una significancia

Se analiza el rango de relación de la dimensión de planificación y la variable de estrés laboral se determinó mediante el Rho de Spearman $\rho = 0.210$ que significa que existe Correlación baja e inversa, y significación estadística de 0,01 y $p < 0,5$ Calixta (2018), encontró que existe relación significativa entre la planeación de la gestión administrativa y estrés laboral. Así mismo Aparicio (2018), que la dimensión de planificación está relacionada con el cansancio emocional.

Al analizar que el nivel de relación entre la dimensión de organización de la gestión administrativa y la variable estrés laboral existe una relación relativamente nula por el Rho de Spearman $\rho = 0.094$ y significativa (0,01 y $p < 0,5$), Calixta(2018) encontró que existe relación negativa entre la organización de la gestión administrativa y estrés

laboral, también Aparicio (2018), que la dimensión organización y Cansancio emocional están correlacionadas y el coeficiente de asociación es igual a $-0,841$.

Al analizar nivel de relación entre la dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$, muy significativa estadísticamente ($0,01 < p < 0,5$;) así mismo Calixta (2018), encontró que hay relación entre la dirección de la gestión administrativa y estrés laboral así mismo Aparicio (2018), que la dimensión dirección de la gestión administrativa y el cansancio emocional están correlacionadas.

En relación al nivel de la dimensión de control, y la variable de estrés laboral, demuestra que hay correlación muy baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.074$ y una significancia estadística de ($0,01 < p < 0,5$) Calixta (2018), concluye que existe correlación negativa, entre el control de la gestión administrativa y estrés laboral, Aparicio (2018), que la dimensión de control de la gestión administrativa y el cansancio emocional están correlacionadas.

9. CONCLUSIONES:

En relación a ambas variables definida por Rho de Spearman $\rho = 0.082$ se evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de $0,01 < p < 0,5$; lo cual precisa que hay relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral, así mismo que la escala de relación es positivamente débil, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna

En relación a la dimensión de planificación y la variable de estrés laboral se determinó mediante el Rho de Spearman $\rho = 0.210$ que significa que existe Correlación baja e inversa, y significación estadística de $0,01 < p < 0,5$.

En relación a dimensión de organización de la gestión administrativa y la variable estrés laboral existe una relación relativamente nula por el Rho de Spearman $\rho = 0.094$ y significativa ($0,01 < p < 0,5$), en unidad ejecutora.

En relación a la dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$, muy significativa estadísticamente ($0,01 < p < 0,5$;) así mismo Calixta (2018), encontró que hay relación entre la dirección de la gestión administrativa y estrés laboral así mismo Aparicio (2018), que la dimensión dirección de la gestión administrativa y el cansancio emocional están correlacionadas.

En relación a la dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$, muy significativa estadísticamente ($0,01$ y $p < 0,5$;))

En relación a la dimensión de control, y la variable de estrés laboral, demuestra que hay correlación muy baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.074$ y una significancia estadística de ($0,01$ y $p < 0,5$)

10. DISCUSIÓN:

En relación entre las ambas variables definida por Rho de Spearman $\rho = 0.082$ que evidencia una correlación con una mayor inclinación a nula y estadísticamente con un grado de significancia que es de $0,01$ y $p < 0,5$; lo cual precisa que hay relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral. Los resultados encontrados por Milla (2017), precisa que la gestión administrativa mala conlleva a un alto nivel de estrés laboral, así mismo es similar con lo encontrado por Calixta (2018), existe una correlación negativa de $-0,41$ (41%) del coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.000$) igual al 0.01 (1%). En relación de la dimensión de planificación y la variable de estrés laboral se determinó mediante el Rho de Spearman $\rho = 0.210$ que significa que existe Correlación baja e inversa, y significación estadística de $0,01$ y $p < 0,5$. Los resultados obtenidos tienen relación con lo encontrado por Calixta (2018), que existe relación significativa entre la planeación de la gestión administrativa y estrés laboral. Así mismo Aparicio (2018), que la dimensión de planificación está relacionada con el cansancio emocional en un nivel alto. Relación entre la dimensión de organización de la gestión administrativa y la variable estrés laboral existe una relación relativamente nula por el Rho de Spearman $\rho = 0.094$ y significativa ($0,01$ y $p < 0,5$). Los resultados obtenidos tienen relación con lo encontrado por Calixta (2018), que existe relación negativa $-0,47$ (47%) del coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.00$) igual al 0.01 (1%) entre la organización de la gestión administrativa y estrés laboral, también Aparicio (2018), que la dimensión organización y Cansancio emocional están correlacionadas y el coeficiente de asociación es igual a $-0,841$. La relación entre la dimensión de dirección y la variable estrés laboral, demuestra que hay correlación baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.028$, muy significativa estadísticamente ($0,01$ y $p < 0,5$;) Los resultados obtenidos son similares encontrado por Calixta (2018), que hay relación entre la

dirección de la gestión administrativa y estrés laboral, en el servicio de hospitalización del hospital San Juan de Lurigancho-2018 así mismo Aparicio (2018), que la dimensión dirección de la gestión administrativa y el cansancio emocional están correlacionadas y es alto por el coeficiente de asociación es igual a $-.837$. En relación al nivel de la dimensión de control, y la variable de estrés laboral, demuestra que hay correlación muy baja e inversa por el Rho de Spearman $\rho = -0.074$ y una significancia estadística de (0,01 y $p < 0,5$)

Los resultados obtenidos tienen similitud a lo encontrado por Calixta (2018), que existe correlación negativa 0.421(42%) del coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) igual al 0.01 entre el control de la gestión administrativa y estrés laboral, Aparicio (2018), que la dimensión de control de la gestión administrativa y el cansancio emocional están correlacionadas y es alto por el coeficiente de asociación es igual a $-.450$.

11. REFERENCIAS

Aparicio, F. y Flores, N. (2018). Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la institución educativa Fe y Alegría 20 Santiago. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cuzco, Perú.

Bensabat, S. (1987). *Stress: Grandes especialistas responden*. Bilbao, España: Mensajero.

Calixta, A. (2018). Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Cosavalente, Zevallos, Fasanando y Cuba. (2019). Proceso de transformación hacia las redes integradas de salud en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 319-325.

García, M., Moran, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Universidad de Zaragoza*, 1(3), 4–10.

Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba. Argentina: Brujas.

Hernández, H. (2011). The enterprise management, an approach of century XX, from the theories administrative scientific, functional, bureaucratic and of human relations) barcelon. *Revista pedagógica*,9(1), 1-14.

Norabuena, R. (2018). Estrés Laboral Y Satisfacción De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Salud de Áncash - Huaraz, 2016, Huaraz (Tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

OMS. (2019, 4 junio). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. Recuperado el 12 diciembre, 2019, de <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/?ref=p21r>.

OIT. (2016). Estrés En El Trabajo. *Organización Internacional Del Trabajo*, 1, 2-68.

Osorio, J. (2019). Estrategias Para La Competitividad Del Tecnólogo En Gestión Administrativa En Pymes De Servicios De Bogotá. Investiga. *Revista De Investigación En Gestión Administrativa Y Ciencias De La Información*, 3, 9-15.

Pavón, P., Gogeacochea, C. (2016). La importancia de la administración en salud. *Revista médica de la universidad de Veracruz*, 4(1),2.

Pireira, M., Charria, V. (2017). Occupational stress in healthcare staff of four level III health institutions of Cali in Colombia. *Scielo*, 21(2), 2-9.

Pfeffer, J. (2019, 20 de marzo). Las consecuencias del estrés laboral. Estados Unidos: El Foro Económico Mundial. Recuperado el 17 de noviembre de 2019, de <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>

Rojas, J. (18 de mayo 2019). Estrés laboral en el Perú. Lima. Capital Humano Recuperado el 27 de noviembre del 2019, de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.

Ruiz, A., Vega, L. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Tesis PUCP.

Stavroula, L., Griffiths, A., Cox, T. (2004). *Work organisation and stress (3ª ed.)*. Paris, Francia: Catalogación por la biblioteca de la OMS.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Liz Magaly Rodríguez Pérez, estudiante, del Programa de Maestría de maestría de gestión en los servicios de la salud, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45632747, con el artículo titulado:

“gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur – Huari 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, Enero 2020



Liz Magaly Rodríguez Pérez

D.N.I 45632747