



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y gestión administrativa en el personal de enfermería de
un hospital nacional, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Malqui Tapia, Janeth Elizabeth (orcid.org/0000-0001-6603-6901)

ASESOR:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

CO-ASESORA:

Dra. Pillman Infanson, Rosa Estrella (orcid.org/0000-0001-7836-3395)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposo Rene, por apoyarme y
creer en mí. A mis hijos Valeria y Jorge,
ustedes fueron mi mayor inspiración para
seguir superándome, los amo
profundamente.

Agradecimiento

A Jenny, una gran amiga y colega quien fue la impulsadora para empezar esta nueva meta y no me dejó rendirme.

A mis padres y familia, porque son lo más sagrado que tengo en la vida, por ser siempre mis principales motivadores y los formadores de lo que ahora soy como persona, sin ustedes y sus consejos, su amor y su cariño yo no habría llegado hasta donde estoy.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos de recolección de la información	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada Estrés laboral * Gestión administrativa	16
Tabla 2	Tabla cruzada Estrés laboral * Organización	17
Tabla 3	Tabla cruzada Estrés laboral * Integración	18
Tabla 4	Tabla cruzada Estrés laboral * Dirección	19
Tabla 5	Tabla cruzada Estrés laboral * Control	20
Tabla 6	Prueba de normalidad, dimensiones	21
Tabla 7	Correlación entre Estrés laboral y Gestión administrativa	22
Tabla 8	Correlación entre Estrés laboral y dimensión	22

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño correlacional	11
--	----

Resumen

La investigación tuvo como finalidad determinar de qué manera el estrés laboral se relaciona en la gestión administrativa del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima, 2022. La investigación cuantitativa siguió una metodología no experimental, correlacional, transversal, donde se trabajó con 242 profesionales de Enfermería de un hospital nacional. Los hallazgos revelaron que el p-valor fue 0.000, por lo que se estableció que la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral era significativa. A partir de ello, se concluyó que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa, inversa y media en el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima, 2022.

Palabras clave: Estrés laboral, enfermería, gestión administrativa, hospital.

Abstract

The purpose of the research was to determine how work stress affects the administrative management of nursing personnel in a national hospital, Lima, 2022. Quantitative research followed a non-experimental, correlative, cross-sectional methodology, where 242 nursing professionals from a national hospital were working. The findings revealed that p-value was 0.000, so it was established that the relationship between administrative management and work stress was significant. From this, it was concluded that administrative management has a significant, inverse and medium impact on the work stress of nursing staff in a national hospital, Lima, 2022.

Keywords: work stress, nursing, administrative management, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en el contexto internacional, las exigencias del mundo del trabajo afectan a los trabajadores, sin que el tamaño de la compañía se vea involucrado, el ámbito de sus actividades y la tipología del contrato o las relaciones laborales. De esta manera, los factores biológicos, las condiciones ambientales, los estímulos o eventos externos pueden ser considerados estresores (Caba et al., 2022). Las variaciones en el estilo de vida de los trabajadores en las últimas décadas han generado discusiones acerca del estrés laboral (EL), que está asociado con el desgaste producido por el ambiente de trabajo y la actividad laboral. Se han vuelto más comunes las situaciones en las que los individuos viven agitados y con poco tiempo para la reflexión, lo que se traduce en el incremento del nivel de estrés. El ámbito sanitario se caracteriza por enfrentar permanentemente situaciones que requieren altos niveles de responsabilidad y, por ende, se encuentra expuesto a altos niveles de estrés (Echavarría et al., 2019). Las profesiones de enfermería se destacan entre las que presentan vulneración a desarrollar EL. Estos especialistas tienen la responsabilidad directa de atender al paciente, la organización de los servicios hospitalarios y diversas actividades relacionadas con la administración y la burocracia. La enfermería es una profesión estresante y propensa a la enfermedad en el ambiente hospitalario, ya que los profesionales se ven sujetos a condiciones laborales no adecuadas dentro de un ambiente insalubre con tareas sobrecargadas y repetitivas. El estrés laboral impacta en el día a día de los profesionales de enfermería porque provoca daños físicos, psíquicos, sociales y culturales, y puede producir innumerables consecuencias para el individuo, su familia, la empresa donde trabaja y la comunidad donde vive (Carvalho, Aparecida y Mendes, 2020). En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) reconocen lo importante que son los enfermeros en el ámbito de la salud, además de identificar las condiciones que no son adecuadas durante las labores que cumplen (Castillo et al., 2014). Por ello, una opción posible para las instituciones es realizar un control adecuado para mitigar estas situaciones en la organización es mejorar la gestión administrativa (GA) que permite a la institución conseguir sus objetivos a través de un correcto control de recursos (Aliaga y Alcas, 2021). Al respecto, un estudio en el personal

de enfermería de Venezuela revela que la GA en los hospitales se desarrolla en procesos que el fortalecimiento de la intelectualidad, emociones, motivaciones y relaciones laborales (Tumbaco et al., 2021). En Colombia, un estudio realizado en un hospital público señala que el incumplimiento de reglamentos y una mala gestión incrementa los accidentes, EL, riesgos psicosociales y conflictos en el trabajo; lo que afecta la salud del trabajador, reduciendo la productividad y afecta factores económicos (Balcazar, 2020). La administración de los hospitales no es uniforme en todo el país, debido a que se presentan diferentes autoridades nacionales de salud y no todos los peruanos tienen el mismo acceso a la atención médica debido a limitaciones como la disponibilidad financiera, el acceso geográfico y las compañías de seguros de salud. Existen centros de salud en varios niveles de desintegración, muchos de los cuales carecen de equipo médico, insumos y medicamentos, así como de recursos humanos. Por lo tanto, se necesita una administración adecuada para que las decisiones se puedan tomar de manera eficiente y oportuna (Flores y Barbarán, 2021). En el caso del hospital nacional donde se realizará el estudio, se ha notado que el manejo administrativo cuenta con deficiencias, puesto que el trabajo se ve limitado, en algunos casos, por el mal manejo de presupuesto y cobertura de las necesidades de las áreas del centro hospitalario. En otras situaciones, la labor realizada por el personal de salud no se valora o no se evalúa de manera adecuada las actividades que realizan los profesionales, lo que repercute en el clima laboral. Más aún, se ha observado que las condiciones inadecuadas para llevar a cabo sus actividades dificultan la toma de decisiones del personal de Enfermería, a su vez que limita su capacidad de resolver problemas, lo que se traduce en cansancio, preocupación y pérdida de confianza. Entonces, partiendo de lo antes expuesto, la presente investigación partiría de la interrogante: ¿Cómo se relaciona EL y la GA del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022? Y como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona EL y la organización del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?, ¿Cómo se relaciona EL y la integración del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?, ¿Cómo se relaciona EL y la dirección del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022? Y ¿Cómo se relaciona EL y el control del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022? El sustento teórico se fundamenta en el aporte de información novedosa

sobre la asociación entre GA y EL; esto es, incrementará los conocimientos y servirá como un antecedente para análisis posteriores. Por su parte, el sustento metodológico está fundamentado en que identificará acepciones de diversos autores relevantes en torno a la temática, de la misma manera que se realiza en base a lo cuantitativo e intenta analizar las variables en cuestión. A su vez, porque propondrá un instrumento que permita evaluar el tópico de la investigación. Por último, en cuanto al sustento práctico, este se fundamenta en la contribución teórica para lograr presentar proyectos o intervenciones para mejorar la GA en centros de salud a fin de evitar el incremento de niveles de estrés en trabajadores de la salud. A partir de ello, se proponen el objetivo general: Determinar cómo se relaciona EL y la GA del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022; y como objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona EL y la organización del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Determinar cómo se relaciona EL y la integración del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Determinar cómo se relaciona EL y la dirección del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Determinar cómo se relaciona EL y el control del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Ante lo cual se plantea la siguiente hipótesis general para el presente estudio: Existe relación directa y significativa entre EL y la GA del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. De lo cual se derivan las siguientes hipótesis específicas: Existe relación directa entre EL y la organización del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Existe relación directa entre EL y la integración del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Existe relación directa entre EL y la dirección del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Existe relación directa entre EL y el control del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales la investigación se pudo encontrar a Heredia (2022), quien se propuso identificar cómo se asocia la GA y EL en un centro de salud de Ferreñafe. Estudio descriptivo, cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. El autor consideró como muestra poblacional a cuarenta trabajadores; mientras que el instrumento considerado fueron dos cuestionarios. El autor evidenció en sus resultados evidenciaron asociaciones bajas y no significativas entre la GA y el clima ($r = 0.202$; $p = 0.211$), estructura ($r = 0.334$; $p = 0.305$), territorio ($r = 0.062$; $p = 0.704$), influencia del líder ($r = 0.001$; $p = 0.993$), falta de cohesión ($r = 0.235$; $p = 0.144$) y respaldo de grupo ($r = 0.195$; $p = 0.227$), y asociación media y significativa con la tecnología ($r = 0.441$; $p = 0.004$). De esta manera, concluyó que existe una asociación baja y no significativa entre las variables ($r = 0.244$; $p = 0.129$). Rodríguez (2020) se propuso identificar la asociación entre EL y la GA en un centro de salud de Huari. Estudio correlacional, cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal. El autor consideró como muestra poblacional a cincuenta y dos trabajadores; mientras que los instrumentos considerados fueron dos cuestionarios. El autor evidenció en sus resultados, asociaciones bajas e inversas entre EL y la planificación ($\rho = 0.210$; $p = 0.135$), dirección ($\rho = -0.028$; $p = 0.846$) y control ($\rho = -0.074$; $p = 0.601$), y asociaciones casi nulas con la organización ($\rho = 0.094$; $p = 0.506$). De esta manera, se concluyó que existe una asociación casi nula e indirectamente proporcional entre las variables ($\rho = 0.082$; $p = 0.565$). Calixto (2018) se propuso determinar la relación que existe entre EL y la GA en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. La autora consideró como muestra poblacional a 93 trabajadores; mientras que el instrumento considerado fue un cuestionario. La autora evidenció en los resultados que la correlación entre las variables fue negativa y significativa. Finalmente, la autora concluyó que existe una relación significativa entre EL y la GA en el servicio de hospitalización del Hospital de San Juan de Lurigancho. Balbuena (2020) se propusieron verificar la existencia de la relación del EL con la GA en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Estudio cuantitativo, básico, transversal, no experimental, correlacional. El autor consideró una muestra poblacional de 60

trabajadores; mientras que el instrumento considerado fue un cuestionario. El autor evidenció en sus resultados que la GA si se relaciona de manera significativa con la variable EL en los participantes. Aparicio y Flores (2018) se propusieron determinar en qué medida la GA se relaciona con EL en los docentes de primaria. Investigación cuantitativa, transversal, correlacional, descriptivo. El autor consideró una muestra poblacional de 21 educadores; mientras que el instrumento considerado fue un cuestionario. El autor evidenció en sus resultados que según la prueba de Tau-B de Kendall, la correlación que existe entre las variables es alta e inversa. Finalmente, los autores concluyeron que existe una relación entre EL y la GA en los docentes de primaria de la IE Fe y Alegría N° 20. Benites y Glenni (2020) se propusieron describir cómo se da la GA en un centro de salud de Chimbote. Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal. Los autores consideraron como muestra poblacional a ochenta trabajadores; mientras que el instrumento considerado fue un cuestionario. Los autores evidenciaron en los resultados que el porcentaje de consideración por parte de los colaboradores son: misión y visión (38.8%); los objetivos (43.8%), las metas (38.8%), la motivación (40%), el nivel de liderazgo (42.5%), el control previo (40%), el control concurrente (60%) y el control posterior (41.3%). Por último, los autores concluyeron que se está buscando mejorar la GA en el centro en cuestión. Espinoza (2019) se propuso establecer los niveles en que se encuentra la GA en una oficina logística de un hospital. Estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal. El autor consideró como muestra poblacional a setenta trabajadores de la oficina logística; mientras que el instrumento considerado fue un cuestionario sometido a validación de expertos. El autor evidenció en los resultados que los niveles percibidos por los colaboradores fueron: planeación, regular (47.14%); organización, regular (58.57%); dirección, regular (60%), y control, regular (67.14%). Por último, el autor concluyó que la GA se encuentra en un nivel regular (80%). Por otro lado, entre los antecedentes internacionales se tiene a Wang y Seifert (2021), tuvieron como objetivo examinar las relaciones de los empleados con una fuerza laboral cambiante como resultado de la transformación empresarial en el sector de la caridad. En cuanto al marco metodológico, se recopilaron datos tanto cuantitativos a través de una encuesta del personal y registros administrativos de licencia por enfermedad en los 12 meses anteriores como cualitativos a través de entrevistas y

grupos focales de una rama de una organización bien establecida internacionalmente y en el Reino Unido, que es la caridad religiosa entre 2017 y 2018. Los resultados cuantitativos respaldan un fuerte efecto mediador de la satisfacción laboral entre EL y las bajas por enfermedad del personal. La correlación negativa que se muestra entre el estrés y la satisfacción laboral está sujeta a la percepción del personal remunerado sobre el trabajo significativo y su nivel de participación en la toma de decisiones, teniendo este último un efecto moderador más fuerte. Los datos cualitativos proporcionan más evidencia contextualizada sobre los hallazgos. Finalmente, se concluyó que el estudio reveló factores específicos del sector que pueden moderar la asociación entre EL y el ausentismo y, por lo tanto, contribuir a la comprensión de las prácticas de gestión de recursos humanos en el sector. Kim y Bae (2018), tuvieron como objetivo investigar los factores convergentes asociados al estrés ocupacional entre el personal administrativo del hospital general. La encuesta se administró a 221 miembros del personal de 11 hospitales generales en el año 2017, utilizando cuestionarios auto administrados estructurados sin información personal de los encuestados. Los resultados mostraron que el estrés ocupacional de los encuestados resultó ser significativamente mayor en los siguientes grupos: un grupo en el que la justicia organizacional-distributiva es menor, un grupo en el que la autoestima es menor, un grupo en el que la autoeficacia es menor. Los resultados indicaron que los esfuerzos para aumentar la justicia organizacional-distributiva, para aumentar la autoestima, para aumentar la autoeficacia, son necesarios para disminuir el estrés ocupacional entre el Personal Administrativo del Hospital General. García et al., (2020), en México, se propuso identificar los niveles de EL y los causantes en los enfermeros durante la pandemia COVID-19. Estudio cuantitativo, transversal y descriptivo. Los autores consideraron como muestra poblacional a 126 enfermeros; mientras que los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios. Los autores mostraron en los resultados una predominancia del sexo femenino (81%), turno nocturno (> 50%), jornadas de doce horas (58.7%), con siete pacientes en custodia (44.4%), y un reducido número de contagios de COVID-19 (16%). Asimismo, el nivel de estrés predominante fue el medio y su causante las jornadas superiores a las doce horas. Por último, los autores concluyeron que el estrés presente en los enfermeros hace que se requieran intervenciones para lograr

disminuirlo. Betancourt et al., (2020), en Ecuador, se propusieron determinar los niveles de estrés de enfermeros, auxiliares e internos en el contexto COVID-19. Estudio analítico, observacional y transversal. El instrumento aplicado consistió en una encuesta. Los resultados obtenidos por los autores indicaron que los causantes de mayor EL fueron carga laboral, factores de sufrimiento y muerte. Por último, concluyeron que el sexo femenino es el que sufre mayor índice de estrés, por lo que es necesario evaluar los factores en base a mecanismos para minimizar las posibilidades de experimentar estrés. Cohidon et al. (2020), en Suiza, se propusieron investigar si las características estructurales y organizativas de las prácticas de los médicos de cabecera estaban asociadas con EL. Investigación cuantitativa, transversal. El instrumento aplicado constó de un cuestionario en escala Likert y se llevó a cabo en 11 países. Los autores evidenciaron en los resultados que la prevalencia de EL varió del 18% al 59% según el país, el cual fue mayor entre los médicos de 45 a 54 años (edad media) y los que ejercían en un área urbana. También se asoció con una carga de trabajo semanal elevada, gran carga administrativa, largas demoras en recibir el alta, escasas posibilidades de ofrecer cita en el mismo día, y evaluación del desempeño. Finalmente, las consultas prolongadas y trabajar con un administrador de casos adscrito a la práctica se asociaron con un menor estrés laboral. Por lo que concluyeron que las cargas de trabajo pesado y la presión del tiempo están claramente asociadas con EL del médico de cabecera. Sin embargo, los cambios organizacionales, como el empleo de administradores de casos y permitir consultas más largas, podrían reducir potencialmente esta carga. Para comprender cabalmente la esencia del estudio, el trasfondo teórico de las variables y dimensiones de la investigación es el siguiente: Primeramente, es necesario definir la variable GA. La función de la gerencia, utilizando su tecnología, es crear procesos que aumenten la productividad y la eficiencia de la agencia. Esto es, la gestión es considerada un proceso de coordinación de los recursos con los que se disponen para lograr objetivos. Debido a ello, la gestión es un proceso que consta de una serie de pasos que requieren darse para lograr los resultados deseados: planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar (Munch, 2010). Algunos expertos explican que la GA sirve como el principal control sobre la inteligencia humana para analizar, planificar, motivar, evaluar y supervisar la efectividad de los recursos humanos y materiales utilizados

para lograr ciertos objetivos, de forma que se puede concluir que la gerencia es una forma de controlar u organizar, preparación del personal, dirección y liderazgo, y control, para lograr el fin último (Putra, 2020). De esta forma, la función de GA es que la ejecución de los negocios se planifique sistemáticamente y pueda evaluarse de manera correcta, precisa y completa para cumplir las metas de manera productiva, de calidad, eficaz y eficiente, por lo cual esa es la parte más importante del éxito de un negocio (Putra, 2020). Adicionalmente, la dimensión organización es definida como un sistema que responde a factores internos y externos de manera oportuna para que se asegure el desarrollo sostenible de la organización. Esto se hace bajo condiciones especiales para mejorar el ambiente y crear un ambiente confortable para el desarrollo óptimo de los empleados (Fuentes, Moya y Lopez, 2020). Por lo tanto, la organización en el proceso de gestión es entendida como una función que da la oportunidad de elegir los recursos necesarios para el funcionamiento de la institución; esto es, en esta etapa, cada empleado cuenta con los mecanismos necesarios para realizar el trabajo y encontrar a la persona adecuada para el puesto con el fin de lograr un ambiente de trabajo armonioso (Munch, 2010). La dimensión integración o trabajar en equipo como profesionales de la salud requiere de relaciones laborales en el ambiente laboral para regular el funcionamiento institucional (Chancusi y Ortega, 2018). Asimismo, los empleados creen que las relaciones sociales en la institución son seguras y cómodas, lo que significa obtener buenos resultados en las labores (Butrón, 2018). En cuanto a la gestión como función directiva, se define como la ejecución pre planificada de la fase de ejecución de las actividades, es decir, la ejecución de la gestión, ya que su función es la de dirigir y gestionar el trabajo del departamento (Munch, 2010). La dimensión dirección también significa crear condiciones favorables para que se desarrolle el compromiso de los empleados para lograr las metas establecidas por la institución, así como para promover la integración entre las personas que trabajan en conjunto (Fuentes et al., 2020). Piense en el control como la fase de gestión, el proceso de establecimiento de pautas para evaluar el resultado que se obtiene con el fin de diagnosticar el trabajo y determinar si hay problemas en el proceso de producción que necesitan ser corregidos o cambiados. (Munch, 2010). La dimensión control es fundamental en una organización ya que busca una adecuada gestión de la seguridad, ya que permite realizar inspecciones para

identificar problemas en el ambiente de trabajo y también realizar los procesos relacionados de manera óptima (Chancusi y Ortega, 2018). Por otro lado, en cuanto a la segunda variable, EL, cabe considerar que el estrés se desencadena una vez al día cuando las cosas se perciben como un desafío o una amenaza, lo que se conoce comúnmente como la reacción de "lucha o huida". El estrés puede ser un estado mental dinámico y eso afecta a todos. El estrés en el trabajo se ha considerado una parte inevitable de la vida moderna. Es un estado mental o una mala salud, además de ser la forma en que los humanos reaccionan tanto física como mentalmente a los cambios y/o eventos en sus vidas (Offia et al., 2011). Adicionalmente, cabe señalar que el estrés ocurre cuando las demandas creadas en las personas no coinciden con los recursos disponibles o no satisfacen los deseos y la motivación del individuo, por lo cual dicha variable a menudo se describe porque las respuestas emocionales y física que dañan las necesidades del deber no coinciden con las capacidades, los recursos o los deseos del empleado. En ese sentido, causará problemas de salud y efectos nocivos a largo plazo, lesiones y enfermedades incurables (Offia et al., 2011). Hoy en día el estrés es uno de los problemas de la vida que es considerado por las sociedades industriales y la construcción y los cambios totales de las sociedades de la vida tradicional a la industrial. La sociedad moderna reciente hace hincapié en lo que puede no haber sido observado en el pasado y es predominante ahora. El empleo es un caso esencial para continuar la vida humana, por lo que trae tensiones que el reconocimiento oportuno y la interferencia de estas tensiones pueden prohibir los efectos negativos (Irivani, 2001). En general, el desafío se define como los intentos de aumentar el compromiso con el entorno o el intento de evitar que ocurran consecuencias negativas en una situación estresante (Kälin W, 2015). La definición de EL es la interacción entre las condiciones de trabajo y las características de los trabajadores que la demanda ambiental del lugar de trabajo y, como resultado, las presiones relacionadas se encuentran en la forma en que uno puede emprender, de esta forma, esta definición señala el contexto de relación con el medio ambiente (Heikkila et al., 2013). El estrés psicológico induce las respuestas de estrés fisiológico inmediato, es decir, representa un factor de riesgo importante tanto para la salud mental como física, ya que se ha demostrado que la exposición repetida, prolongada o duradera está asociada con varios resultados negativos para la salud,

incluidas las enfermedades cardiovasculares, la diabetes y diversos trastornos mentales (Weber et al., 2022). El estrés fisiológico es definido como la respuesta fisiológica del organismo frente a situaciones estresantes. En algunos casos se evidencia en el incremento de cortisol, la presión arterial o frecuencia cardíaca (Weber et al., 2022). Los estresores generalmente se refieren a eventos a corto plazo, que generalmente conducen a respuestas de estrés fisiológico y subjetivo agudo como reacción inmediata a la evaluación de que los recursos o capacidades de uno son insuficientes para hacer frente a las demandas de este evento (Weber et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio utilizó como tipo de investigación fue aplicada, esta consiste en incrementar el conocimiento, reestructurar o actualizar los conceptos que existen en cuanto a una temática en específico (Concytec, 2018).

Sobre el enfoque, fue cuantitativo, debido a que la característica de las variables es que pueden medirse (Valderrama y Jaimes, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

Sobre el nivel, fue descriptivo, porque persiguió la identificación y documentación de variables sin someterlas a manipulación (Hernandez, 2014).

Por último, el diseño fue no experimental-correlacional, porque se analizó e investigó la asociación entre variables; y transversal porque se realiza el estudio en un periodo específico.

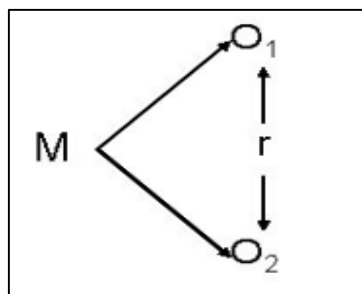


Figura 1. Esquema de diseño correlacional
(Hernández, 2014)

Dónde:

M = personal de Enfermería

O₁ = gestión administrativa

O₂ = estrés laboral

r = coeficiente de correlación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Es definida como un proceso que permite coordinar y optimizar los recursos para obtener los objetivos con una mayor productividad, eficiencia, competitividad y calidad (Münch, 2010).

Definición operacional:

La variable será medida empleando cuatro dimensiones (no necesariamente en ese orden): integración, organización, control y dirección.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual:

Es un estado mental mediante el cual los humanos reaccionan tanto física como mentalmente a los cambios en sus vidas (Offia et al, 2011).

Definición operacional:

La variable será medida mediante sus tres dimensiones: estrés psicológico, estrés fisiológico y estresores.

3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población: es un concepto que se refiere a la totalidad de casos que cumplen con ciertas características, representando todo lo que interesa en el estudio (Sánchez et al., 2018). En este caso la población estuvo conformada por 646 laborantes del personal de enfermería de un hospital nacional.

Muestra y muestreo: es un conjunto de casos seleccionados en base a la aleatoriedad, los cuales se recogieron mediante un método de muestreo, que es un procedimiento para conocer algunas características de la población con base en una muestra extraída de ella (Tamayo, 2001).

Sobre este último, se seleccionó un método de muestreo probabilístico que se determina mediante la siguiente fórmula (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018):

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

Dónde:

n: Muestra que se espera obtener.

P y q: Probabilidades de que la población sea seleccionada. Para este caso se asumió 0.5, tanto para p como para q.

Z: Unidad de desviación estándar, definida en curvatura común un margen de error del 0.05, lo cual equivale a una confiabilidad del 95% en una aproximación de muestra. El valor de Z es 1.96.

N: Indica el número poblacional.

EE: Error estándar relativo a la aproximación. Se consideró en este caso 5%.

Sustituyendo:

$$n = \frac{(0.50 * 0.50)(1.96)^2 * 646}{(0.05)^2(646 - 1) + (0.50 * 0.50)(1.96)^2}$$

$$n = 242$$

En este caso, la muestra estuvo formada por 242 profesionales de Enfermería de un hospital nacional.

Unidad de análisis:

Corresponde al trabajador (a) que brinde servicios en salud identificado como enfermero titulado y habilitado perteneciente al Departamento de Enfermería de un hospital de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fue empleada una encuesta como técnica. De esta manera, este procedimiento se entiende cómo utilizar un instrumento que consta de preguntas que buscan obtener información de una muestra de la población (Sánchez et al.,

2018). El instrumento fue un cuestionario, que consta de preguntas que se basan en variables y sus dimensiones (Sánchez et al., 2018). Debido a ello, se emplearon dos instrumentos: el primero mide la gestión administrativa y el segundo evaluó el estrés laboral. Las variables se medirán independientemente para examinar las asociaciones entre ellas. El cuestionario fue de tipo cerrado, de respuesta única en escala de Likert con lenguaje amigable. Por un lado, el instrumento que evalúa la gestión administrativa consta de cuatro secciones: organización, integración, dirección y control. Por otro lado, el cuestionario del estrés laboral consta de tres partes: estrés psicológico, estrés fisiológico y estresores.

Confiabilidad

En la prueba inicial, se usó el Alfa de Cronbach en un modelo de 20 enfermeras, para gestión administrativa con 17 preguntas con un puntaje de 0,799 en la segunda variable estrés laboral con 18 preguntas el puntaje de 0,796.

3.5 Procedimientos de recolección de la información

El proceso de recopilación de datos se llevó a cabo en las fechas determinadas. En esta etapa, se brindó información, sobre los objetivos y el tratamiento que recibió la información recogida, a los participantes y, posterior a ello, se aplicó los instrumentos en la muestra seleccionada de manera prudente. Al final de completar el cuestionario, se revisó la hoja de respuestas en busca de respuestas duplicadas o preguntas sin responder que influyeron en la respuesta. Luego, con base en las hojas de respuestas aceptadas, los datos se transcriben para su digitalización y análisis.

3.6 Método de análisis de datos

En esta etapa la información fue obtenida de tal manera que pudo agruparse para responder tanto a variables como a dimensiones. Posterior a ello, la información fue trasladada al IBM® SPSS® Statistics 24, en su versión en español. A través de este software, se tabularon los datos para que pueda ser interpretados y corroborar las hipótesis mediante los coeficientes de correlación y significancia bilateral.

3.7 Aspectos éticos

Autonomía

Se respetará la autonomía de las enfermeras participantes, debido a que se les otorgará un consentimiento informado, el cual deberán firmar antes de realizar su participación voluntaria en el estudio.

Justicia

Se cumplirá con el principio del respeto, otorgando los tiempos necesarios para cada uno de los participantes y puedan resolver los instrumentos en base a su comodidad.

Beneficencia

El trato brindado a los participantes será el más adecuado para que se puedan evitar daños o lesiones cuando se realice el estudio.

No maleficencia

No se discriminarán a los participantes, ni tampoco se atentará contra su integridad en el transcurso de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

*Tabla cruzada Estrés laboral * Gestión administrativa*

			Gestión Administrativa			Total
			mala	regular	bueno	
Estrés Laboral	malo	Recuento	4	55	95	154
		% del total	1,7%	22,7%	39,3%	63,6%
	regular	Recuento	3	45	32	80
		% del total	1,2%	18,6%	13,2%	33,1%
	bueno	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	1,2%	2,1%	3,3%
Total	Recuento	7	103	132	242	
	% del total	2,9%	42,6%	54,5%	100,0%	

La tabla 1 señala que el personal de Enfermería consideró que EL es malo cuando la GA es mala en 1.7%, regular en 22.7% y bueno en 39.3%, también los encuestados opinaron que cuando EL es regular la GA es mala en 1.2%, regular en 18.6% y bueno en 13.2%, cuando EL es bueno la GA es regular en 1.2% y bueno en 2.1%. Se puede notar que existe una oportunidad de mejora cuando el estrés laboral es malo porque los encuestados manifiestan que la GA es bueno en 39.26% siendo este el más alto porcentaje de aprobación.

Tabla 2

*Tabla cruzada Estrés laboral * Organización*

			Organización			Total
			mala	regular	bueno	
Estrés Laboral	malo	Recuento	3	51	100	154
		% del total	1,2%	21,1%	41,3%	63,6%
	regular	Recuento	4	48	28	80
		% del total	1,7%	19,8%	11,6%	33,1%
	bueno	Recuento	1	3	4	8
		% del total	0,4%	1,2%	1,7%	3,3%
Total	Recuento	8	102	132	242	
	% del total	3,3%	42,1%	54,5%	100,0%	

La tabla señala que el personal de Enfermería consideró que la organización en el hospital es mala en 1.2%, regular en 21.1% y buena en 41.3% cuando EL es malo, cuando la organización es mala en 1.7%, regular en 19.8% y buena en 11.6% EL es regular, los encuestados también opinaron que EL es bueno cuando la organización es mala en 0.4%, regular en 1.2% y buena en 1.7% este dato es preocupante debido a la poca aprobación de la organización.

Tabla 3

*Tabla Estrés Laboral * Integración*

			Integración			Total
			mala	regular	buena	
Estrés Laboral	malo	Recuento	4	81	69	154
		% del total	1,7%	33,5%	28,5%	63,6%
	regular	Recuento	3	53	24	80
		% del total	1,2%	21,9%	9,9%	33,1%
	bueno	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	2,1%	1,2%	3,3%
Total	Recuento	7	139	96	242	
	% del total	2,9%	57,4%	39,7%	100,0%	

La tabla señala que el personal de Enfermería consideró que la integración en el hospital es mala en 1.7%, regular en 33.5% y buena en 28.5% cuando EL es malo, también los encuestados opinaron que EL es regular cuando la integración es mala en 1.2%, regular en 21.9% y buena en 9.9%. El personal de enfermería manifestó que EL es bueno cuando la integración es regular en 2.1% y buena en 1.2%.

Tabla 4

*Tabla cruzada Estrés Laboral * Dirección*

			Dirección			
			Mala	regular	buena	Total
Estrés Laboral	malo	Recuento	8	52	94	154
		% del total	3,3%	21,5%	38,8%	63,6%
	regular	Recuento	4	41	35	80
		% del total	1,7%	16,9%	14,5%	33,1%
	bueno	Recuento	1	2	5	8
		% del total	0,4%	0,8%	2,1%	3,3%
Total		Recuento	13	95	134	242
		% del total	5,4%	39,3%	55,4%	100,0%

La tabla señala que el personal de Enfermería consideró que la dirección en el hospital es mala en 3.3%, regular en 21.5% y buena en 38.8% cuando EL es malo, los encuestados también opinaron que EL es regular cuando es mala en 1.7%, regular en 16.9% y buena en 14.5%. El personal de enfermería consideró que EL es bueno cuando la dirección es mala en 0.4%, regular en 0.8% y buena en 2.1%.

Tabla 5

*Tabla cruzada Estrés Laboral * Control*

			Control			
			Malo	Regular	bueno	Total
Estrés Laboral	malo	Recuento	12	80	62	154
		% del total	5,0%	33,1%	25,6%	63,6%
	regular	Recuento	10	49	21	80
		% del total	4,1%	20,2%	8,7%	33,1%
	bueno	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	1,7%	1,7%	3,3%
Total		Recuento	22	133	87	242
		% del total	9,1%	55,0%	36,0%	100,0%

La tabla señala que el personal de Enfermería consideró que el control en el hospital es malo en 5%, regular en 33.1% y bueno en 25.6% cuando EL es malo, los encuestados también opinaron que EL es regular cuando el control es malo en 4.1%, regula en 20.2% y bueno en 8.7%, cuando EL es bueno el control es regular en 1.7% y buena en 1.7%.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 6

Prueba de normalidad, EL, GA, dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,086	242	,000	,947	242	,000
Gestión Administrativa	,077	242	,001	,964	242	,000
Organización	,119	242	,000	,948	242	,000
Integración	,117	242	,000	,963	242	,000
Dirección	,112	242	,000	,958	242	,000
Control	,086	242	,000	,975	242	,000

La prueba de Kolmogorov-Smirnov, que se llevó a cabo con muestras mayores a 50 participantes, señala que las variables categóricas cuentan con una distribución no normal, debido a que la significación fue < 0.05 en todos los casos, por lo que se determinó que el coeficiente de correlación adecuado para el análisis no paramétrico de los datos fue Rho de Spearman.

Prueba para la hipótesis general:

H₀: No existe relación directa y significativa entre EL y la GA del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre EL y la GA del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.

Tabla 7

Correlación entre EL y GA

		Gestión Administrativa	
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,344**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	242

La tabla 7 señala que el p-valor es 0.000, por lo que se estableció que la relación entre la GA y EL es significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.344** que señala que la relación es inversa y baja. En otras palabras, si se presenta una mejor GA, el estrés laboral en el personal de Enfermería será menor.

Prueba de hipótesis específicas:

Para este apartado se muestra una única tabla que hace mención a las dimensiones de la GA para un mejor entendimiento además de su interpretación.

Tabla 8

Correlación entre EL y dimensiones de GA

		Organización	Integración	Dirección	Control	
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,356**	-,310**	-,258**	-,239**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	242	242	242	242

Las correlaciones entre EL y las dimensiones de GA del personal de enfermería, se obtuvieron los siguientes valores:

H1: La tabla 8 señala que el p-valor es 0.000, por lo que se estableció que la relación entre la organización y EL es significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.356** que señala que la relación es inversa y baja. En otras palabras, si se presenta una mejor organización, el estrés laboral en el personal de enfermería será menor.

H2: La tabla 8 señala que el p-valor es 0.000, por lo que se estableció que la relación entre la integración y EL es significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.310** que señala que la relación es inversa y baja. En otras palabras, si se presenta una mejor integración, el estrés laboral en el personal de enfermería será menor.

H3: La tabla 8 señala que el p-valor es 0.000, por lo que se estableció que la relación entre la dirección y el estrés laboral es significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.258** que señala que la relación es inversa y baja. En otras palabras, si se presenta una mejor dirección, el estrés laboral en el personal de enfermería será menor.

H4: La tabla 8 señala que el p-valor es 0.000, por lo que se estableció que la relación entre el control y EL es significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.239** que señala que la relación es inversa y baja. En otras palabras, si se presenta un mejor control el estrés laboral en el personal de enfermería será menor.

V. DISCUSIÓN

El estudio se desarrolló con la finalidad de determinar cómo se relaciona el estrés laboral y la GA del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Ahora, partiendo del hecho de que la GA se trata de un proceso de coordinación de los recursos con los que se disponen para lograr objetivos, se puede comprender que consta de una serie de pasos que requieren darse para lograr los resultados deseados: planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar (Munch, 2010). Al respecto, los hallazgos revelaron que el personal de Enfermería consideraba que la GA en el hospital fue buena (53.7%).

Mientras tanto, EL era comprendido como un estado mental dinámico que afecta principalmente en el trabajo, puesto que se ha considerado una parte inevitable de la vida moderna. Además, se le ha adoptado como un estado mental o una mala salud, además de ser la forma en que los humanos reaccionan tanto física como mentalmente a los cambios, eventos y en sus vidas (Offia et al., 2011) y, sobre ello, se encontró que el estrés laboral fue bajo (63.6%) en el personal de Enfermería del hospital nacional. Estos datos se asemejaron a los presentados por Heredia (2022), quien encontró que la GA se percibía en un nivel bueno para la mayoría de los participantes (70%). Sin embargo, los datos se diferenciaron de los expresados por Espinoza (2019), quien percibió que la GA se encuentra en un nivel regular (80%) y, como indicó Heredia (2022), el estrés laboral se encontraba predominantemente en el nivel regular (47.5%) y alto (42.5%).

Con base en los resultados descriptivos encontrados, se pudo comprobar la hipótesis general que formulaba como se relaciona EL y la GA del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Esto se sustenta en los resultados inferenciales que señalaron que el p-valor fue 0.006, por lo que se estableció que la relación entre la GA y el estrés laboral era significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.177 que señaló que la relación era inversa y media. En otras palabras, si se presentaba una mejor GA, el estrés laboral en el personal de Enfermería era menor.

Estos datos encontrados se asemejaron a los propuestos por Aparicio y Flores (2018), quienes sostuvieron que existe una relación entre EL y GA. De la

misma manera, los resultados presentados por Balbuena (2020) evidenciaron que la GA si se relaciona de manera significativa con la variable EL en los participantes. Al igual que la investigación de Calixto (2018), cuyos resultados sostuvieron que existe una relación significativa entre EL y la GA en el servicio de hospitalización. No obstante, los hallazgos difieren de los encontrados por Heredia (2022), quien sostuvo que la asociación entre las variables fue no significativa. Tal como se muestra en la investigación de Rodríguez (2020), donde se encontró que existe una asociación casi nula e indirectamente proporcional entre las variables.

Respecto a la organización, Munch (2010) sostuvo que era entendida como una función que da la oportunidad de elegir los recursos necesarios para el funcionamiento de la institución; esto es, en esta etapa, cada empleado cuenta con los mecanismos necesarios para realizar el trabajo y encontrar a la persona adecuada para el puesto con el fin de lograr un ambiente de trabajo armonioso. Sobre ello, se sostuvo en los resultados descriptivos que el personal de Enfermería consideraba que la organización en el hospital era buena para el 54.5% y regular para el 42.1% de los participantes. Mientras tanto, Irvani (2001) señaló que el estrés laboral se entiende como una presión, donde si dichas presiones y fuerzas superan los límites definidos, alteran la posición actual y generan tensión, entonces, respecto a ello, los datos de la presente investigación indicaron que el estrés laboral fue bajo (63.6%) en el personal de Enfermería del hospital nacional; de manera semejante a los datos hallados por Espinoza (2019), quien expuso que la organización tuvo un nivel regular para el 58.57%.

Continuando con los resultados inferenciales, se pudo comprobar la hipótesis específica 1 que formulaba que existe una relación directa entre EL y la organización del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Al respecto, se pudo determinar que el p-valor era 0.000, por lo que se estableció que la relación entre EL y la organización era significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.272 que señalaba que la relación era inversa y media. En otras palabras, si se presentaba una mejor organización, el estrés laboral en el personal de Enfermería era menor. En suma, estos datos se diferenciaron de lo presentado por Rodríguez (2020), puesto que su investigación indicó que no existe una asociación entre el estrés laboral y la planificación en los participantes.

Respecto a la integración, Munch (2010) indicó que se trata de un proceso que optimiza el trabajo en equipo, puesto que es una función que da la oportunidad de elegir los recursos necesarios para el funcionamiento de la institución; esto es, en esta etapa, cada empleado cuenta con los mecanismos necesarios para realizar el trabajo y encontrar a la persona adecuada para el puesto con el fin de lograr un ambiente de trabajo armonioso. Los hallazgos referentes a la integración del personal de Enfermería indicaron que fue regular para el 57.9% de los participantes. Además, Nogueira y Jorge (1998) sostuvieron que el estrés es una combinación de problemas notables e intereses individuales que cambian con el tiempo y, en la presente investigación se halló que el estrés laboral se encontraba predominantemente en el nivel bajo (63.6%).

Seguidamente, se pudo comprobar la hipótesis específica 2 que formulaba que existe relación directa entre EL y la integración del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. A partir de ello, se determinó que el p-valor era 0.035, por lo que se estableció que la relación entre EL y la integración era significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.136 que señalaba que la relación era inversa y media. En otras palabras, si se presentaba una mejor integración, el estrés laboral en el personal de Enfermería era menor. Estos datos se alejan de lo encontrado por Heredia (2022), quien sostuvo que la asociación fue no significativa. Tal como se muestra en la investigación de Rodríguez (2020), donde se encontró que la asociación era casi nula.

Respecto a la dirección, Munch (2010) sostuvo que se trata de una fase de gestión, donde el proceso de establecimiento de pautas para evaluar el resultado que se obtiene con el fin de diagnosticar el trabajo y determinar si hay problemas en el proceso de producción que necesitan ser corregidos o cambiados. Los resultados descriptivos encontrados señalaron que el personal de Enfermería consideraba que la dirección en el hospital se encontraba entre buena (55.4%) y regular (39.3%). Al respecto, el estudio de Espinoza (2019) también señaló que el control en la población estudiada era regular. Por otro lado, Heikkila et al. (2013) indicaron que el estrés laboral es la interacción entre las condiciones de trabajo y las características de los trabajadores que la demanda ambiental del lugar de trabajo y, como resultado, las presiones relacionadas se encuentran en la forma en

que uno puede emprender, de esta forma, esta definición señala el contexto de relación con el medio ambiente y, en la población analizada, el estrés laboral se encontraba predominantemente en el nivel bajo (63.6%).

Por lo tanto, se pudo comprobar la hipótesis específica 3 que existe relación directa entre EL y la dirección del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Esto se sostuvo en que el p-valor era 0.036, por lo que se estableció que la relación entre EL y la dirección era significativa. Adicionalmente, el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.135 que señalaba que la relación era inversa y media. En otras palabras, si se presentaba una mejor dirección, el estrés laboral en el personal de Enfermería era menor. No obstante, los datos se alejaron de lo presentado por Heredia (2022) y Rodríguez (2020), quienes sostuvieron que la asociación no fue significativa.

Respecto al control, Chancusi y Ortega (2018) indicaron que es fundamental en una organización en busca de una adecuada gestión de la seguridad, ya que permite realizar inspecciones para identificar problemas en el ambiente de trabajo y también realizar los procesos relacionados de manera óptima. Al respecto, los resultados descriptivos de la investigación revelaron que el nivel regular predominaba en el control del personal de Enfermería (54.5%). Mientras tanto, cuando se trata del EL, Nogueira y Jorge (1998) sostuvieron que el estrés es una combinación de problemas notables e intereses individuales que cambian con el tiempo y, en la investigación se halló que el estrés laboral se encontraba predominantemente en el nivel bajo (63.6%). De la misma manera, el estudio de Espinoza (2019) presentaba que el control se encontraba en un nivel regular para el 67.14% de su población.

A partir de ello, no se pudo comprobar la hipótesis específica 4 que formulaba que existe relación directa entre EL y el control del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022. Esto debido a que los resultados inferenciales evidenciaron que el p-valor era 0.036, por lo que se estableció que la relación entre EL y la dirección no era significativa. En tal sentido, se determinó que el control y el estrés laboral no se correlacionaban. Resultados que se asemejan a lo presentado por Heredia (2022) y Rodríguez (2020), quienes sostuvieron que la asociación no fue significativa. Por lo que se debe tomar en consideración lo

propuesto por Benites y Glenni (2020), quienes recomendaban mejorar la GA en el centro en cuestión.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizado el estudio de investigación y en base de los datos recolectados se concluye:

Primera: Con respecto al objetivo general que hace mención a como se relaciona EL y la GA, se concluyó que se correlaciona estadísticamente de manera significativa con un $p=0.000$ que es menor a 0.05, también es inversa y baja; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna por consiguiente si existe relación entre EL y GA en un hospital nacional, Lima 2022.

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1, que menciona como se relaciona EL y la primera dimensión de GA organización, se concluyó que si existe correlación estadísticamente de manera significativa con un $p=0.000$, también es inversa y baja; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna por consiguiente si existe relación entre EL y organización en un hospital nacional, Lima 2022.

Tercera: Con respecto al objetivo específico 2, que menciona como se relaciona EL y la segunda dimensión de GA integración, se concluyó que si existe correlación estadísticamente de manera significativa con un $p=0.000$, también es inversa y baja; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna por consiguiente si existe relación entre EL e integración en un hospital nacional, Lima 2022.

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3, que menciona como se relaciona EL y la tercera dimensión de GA dirección, se concluyó que si existe correlación estadísticamente de manera significativa con un $p=0.000$, también es inversa y baja; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna por consiguiente si existe relación entre EL y dimensión en un hospital nacional, Lima 2022.

Quinta: Con respecto al objetivo específico 4, que menciona como se relaciona EL y la cuarta dimensión de GA control, se concluyó que si existe correlación estadísticamente de manera significativa con un $p=0.000$, también es inversa y baja; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna por consiguiente si existe relación entre EL y control en un hospital nacional, Lima 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al personal de Enfermería asistir a talleres de manejo de EL, con el fin de cuenten con herramientas para sobrellevar la carga laboral, los problemas que puedan surgir con los compañeros de trabajo y demás deficiencias del área administrativa del hospital en general.

Segunda: Se recomienda al titular de la entidad evaluar los planes que se vienen implementando en el hospital, de manera que se puedan identificar las deficiencias y permita instaurar mejoras en la GA.

Tercera: Se recomienda a la máxima autoridad del hospital desarrollar capacitaciones o sesiones de terapia grupal para reducir y manejar el estrés laboral en los profesionales de Enfermería, de manera que el clima laboral se mantenga en los índices adecuados.

Cuarta: Se recomienda que el director del hospital y la jefatura del departamento de enfermería analicen los resultados obtenidos para realizar capacitaciones de mejora continua.

Quinta: Se recomienda al director del hospital nacional realizar el seguimiento de las propuestas planteadas, además de realizar supervisión y evaluación cada 3 meses de la gestión administrativa con la finalidad de verificar su efectividad y eficiencia y logra que el personal sea más productivo.

REFERENCIAS

- Aliaga, S., & Alcas, N. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30.
- Aparicio, F., & Flores, N. (2018). *Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la institución educativa Fe y Alegria 20 de Santiago*. Tesis magistral, Universidad Cesar Vallejo.
- Balbuena, V. (2020). *Gestión administrativa y estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2020*. Tesis magistral, Universidad Cesar Vallejo.
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.Ehospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, 21.
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.Ehospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, 1(21). doi:10.30554/lumina.21.3444.2020
- Benites, R., & Glenni, C. (2020). *Gestión Administrativa en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo.
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de Enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. *UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41-50.
- Butrón, E. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. Editorial de la U.
- Cabay, K., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1).
- Cabay, K., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1).

- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Calixto, M. (2018). *Gestión administrativa y estrés laboral en el servicio de hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho - 2018*. Tesis magistral, Universidad Cesar Vallejo.
- Carvalho, L., Aparecida, L., & Mendes, L. (2020). Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. *Rev Bras Enferm*, 73(2).
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cardenas, K., & Licon, S. (Enero-Abril de 2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. Recuperado el 7 de Diciembre de 2021
- Chancusi, S., Delgado, M., & Ortega, D. (2018). Políticas de prevención de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador (riesgo laboral). *Digital Publisher*, 3(5), 16-30.
- Chávez, C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eídos*, 13-17.
- Cohidon, C., Wild, P., & Senn, N. (2020). Job stress among GPs: associations with practice organisation in 11 high-income countries. *Br J Gen Pract*, 70(698), e657–e667.
- Echavarría, A., Gómez, J., Pineda, J., Figueroa, O., & Gómez, S. (2019). Estrés laboral en los empleados de un Hospital de III nivel para el año 2019. *Revista CIES*, 10(2), 11-123.
- Espinoza, J. (2019). *Gestión administrativa en la Oficina de Logística del Hospital Nacional Alberto Sabogal, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Fernández, B., Montes, J., & Vázquez, C. (2006). Desarrollo y validación de una escala de medición para el sistema de gestión de la seguridad laboral. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(3), 77-93.

- Flores, J., & Barbarán, H. (2021). Gestión Hospitalaria: una mirada al desarrollo de sus procesos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2).
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316-327.
- Galjak, M., Nikolic, V., & Sapic, R. (2020). Occupational safety management as part of the organization system management. *International Scientific Conference "UNITECH 2020"*, (págs. 20-21). Gabrovo.
- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., & Abeldaño, A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. *Revista de Salud Pública*, 65-73. doi:10.31052/1853.1180.v0.v0.31332
- Guldenmund, F., & Li, Y. (2017). Safety management systems: A broad overview of the literature. *Safety Science*(103), 94-123.
- Harms, L. (2004). Relationships between accident investigations, risk analysis, and safety management. *J Hazard Mater*, 111(1-3), 13-19.
- Haryono, S., Ambarwati, Y., & Shamsuri, M. (2019). Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? a study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1-6).
- Hassard, J., Teoh, K., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *J Occup Health Psychol*, 23(1), 1-17.
- Heikkila, K., Nyberg, S., Theorell, T., Fransson, E., Alfredsson, L., & Bjorner, J. (2013). Work stress and risk of cancer: meta-analysis of 5700 incident cancer events in 116 000 European men and women. *BMJ*.
- Heredia, M. (2022). *Gestión administrativa y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Ferreñafe*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de Mexico: McGraw Hill.
- Irivani, M. (2001). Study of Effective Cultural, Social Economical Factors on Making Work Stress among Workers in Mobarakeh Steel Complex. *International Journal of Business Administration*, 2(2).
- Kim, S., & Bae, S. (2018). Analysis of Convergent Factors Related to Occupational Stress among General Hospital Administrative Staff. *Journal of Digital Convergence*, 16(4), 259-265.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Education.
- Nogueira, L., & Jorge, M. (1998). Natureza e magnitude do estresse na Residência Médica. *Rev Assoc Med Bras*, 44(1).
- Offia Ibem, E., Anosike, M., Azuh, D., & Mosaku, T. (2011). Work stress among professionals in the building construction industry in Nigeria. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 11(3), 45-57.
- Pourbagher, S., Azemati, H., & Pour, B. (2021). Classroom wall color: a multiple variance analysis on social stress and concentration in learning environments. *International Journal of Educational Management*, 35(1).
- Putra, A., Amat Mukhadis, T., Ulfatin, N., Wonorahardjo, S., Habiddin, M., & Kiong, T. T. (2020). The Innovation of MOOC Based E-Marketing to Improve Entrepreneurship Administration Management for Vocational Education Students in Industrial Revolution 4.0 Era. *JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN*, 27(1).
- Quijada, N., & Ortiz, A. (2010). Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las Pymes industriales. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 14(57).
- Riaño, M., Hoyos, E., & Valero, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 68-72. doi:10.4067/S0718-24492016000100011

- Rodriguez, L. (2020). *Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur – Huari 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L., Elfering, A., Beehr, T., & W, K. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work stress*, 29(1), 32-56.
- Serrano, M., Pérez, K., Cuesta, K., Contreras, A., & Coral, C. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Revista Contexto*, 7, 38-46.
- Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, S., & Delgado, B. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12), 602-614.
- Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Lima: Editorial San Marcos.
- Wang, W., & Seifert, R. (2021). Job stress and employee outcomes: employment practices in a charity. *Employee Relations*, 43(5), 1178 - 1193. doi:10.1108/ER-05-2020-0242
- Weber, J., Angerer, P., & Apolinario, J. (2022). Physiological reactions to acute stressors and subjective stress during daily life: A systematic review on ecological momentary assessment (EMA) studies. *PLoS ONE*, 17(7), e0271996.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítem	Instrumento
Gestión administrativa	Es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, calidad, productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos (Münch, 2010).	La variable será medida a través de sus cuatro dimensiones: organización, integración, dirección y control, que serán analizados en un cuestionario al personal de enfermería.	Organización	División del trabajo	Ordinal: Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	1-4	Cuestionario
				Jerarquización			
				Departamentalización			
				Descripción de funciones			
			Integración	Recursos humanos		5-8	
				Recursos materiales			
				Recursos financieros			
			Dirección	Toma de decisiones		9-13	
				Integración			
				Motivación			
				Comunicación			
			Control	Medición de resultados		14-17	
				Corrección			
Plan de capacitación							
Estrés laboral	Es una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias (OIT, 2016).	La variable será medida a través de sus tres dimensiones: factor físico, factor psicológico y factor social, que serán analizados en un cuestionario al personal de Enfermería.	Estrés psicológico	Trastorno del sueño	1-5	Cuestionario	
				Trastorno de la concentración			
				Toma de decisiones			
				Autoestima			
			Estrés fisiológico	Trastorno gastrointestinal			6-11
				Trastorno neurológico – muscular			
				Trastornos cardiovasculares			
			Estresores	Carga laboral			12-18
				Insatisfacción			
				Falta de capacitación			
				Inadecuada condición laboral			

Anexo 2: Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la gestión administrativa del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la organización del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la integración del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la dirección del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el control del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y la gestión administrativa del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y la organización del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y la integración del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y la dirección del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el control del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y la gestión administrativa del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación directa entre estrés laboral y la organización del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Existe relación directa entre el estrés laboral y la integración del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Existe relación directa entre el estrés laboral y la dirección del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Existe relación directa entre EL y el control del personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022</p>	Variable 1: ESTRÉS LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
			Estrés psicológico	Trastorno del sueño	Ordinal	Buena Regular Mala
				Trastorno de la concentración		
				Toma de decisiones		
			Estrés fisiológico	Autoestima		
				Trastorno gastrointestinal		
				Trastorno neurológico – muscular		
			Estresores	Trastornos cardiovasculares		
				Carga laboral		
				Insatisfacción		
				Falta de capacitación		
				Inadecuada condición laboral		
				Conflictos laborales		
			Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
			Organización	División del trabajo	Ordinal	Buena Regular Mala
				Jerarquización		
				Departamentalización		
				Descripción de funciones		
Integración	Recursos humanos					
	Recursos materiales					
	Recursos financieros					
Dirección	Toma de decisiones					
	Integración					
	Motivación					
	Comunicación					
Control	Medición de resultados					
	Corrección					
	Plan de capacitación					

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario: Gestión administrativa

El cuestionario presentado a continuación se empleará con el fin de conocer las opiniones que usted tiene sobre la gestión administrativa en el centro donde trabaja en el presente año.

Marque con una X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada ítem, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Organización						
1	En el servicio se trabaja en equipo					
2	El jefe del área fomenta el trabajo en equipo					
3	Se respetan los roles de cada área de trabajo					
4	Las funciones de cada trabajador están bien delimitadas					
Dimensión 2: Integración						
5	Cada trabajador del servicio conoce sus funciones					
6	Cada trabajador del servicio tiene experiencia en la labor que realiza					
7	Los recursos materiales son los adecuados para llevar a cabo la labor					
8	El servicio cuenta con un presupuesto justo para cubrir las necesidades del área					
Dimensión 3: Dirección						
9	Las decisiones que toma el personal a cargo de la gestión administrativa permite que los procesos del servicio sean óptimos					
10	En el servicio donde labora, el trabajo y esfuerzos realizados son valorados					
11	En el servicio valoran su opinión					
12	Se esfuerza para generar un clima laboral adecuado					
13	Existe una comunicación que permita fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral					
Dimensión 4: Control						
14	El personal a cargo de la gestión administrativa evalúa los procesos					
15	El personal a cargo de la gestión administrativa mejora los procesos					
16	El personal a cargo de la gestión administrativa vela por la capacitación de los trabajadores					
17	El personal del servicio se encuentra orientado al logro de objetivos y metas institucionales					

Cuestionario: Estrés laboral

El cuestionario presentado a continuación se empleará con el fin de conocer las opiniones que usted tiene sobre el estrés laboral en el centro donde trabaja en el presente año.

Marque con una X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada ítem, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

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

ESTRÉS LABORAL

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estrés psicológico						
1	Deja de dormir por preocupaciones					
2	No se puede concentrar en su labor					
3	Es capaz de tomar decisiones ante una dificultad					
4	No es capaz de resolver problemas					
5	Pierde confianza en su labor diaria					
Dimensión 2: Estrés fisiológico						
6	Pierde el apetito					
7	Siente molestias estomacales o digestivas					
8	Se cansa fácilmente					
9	Siente dolor muscular					
10	El corazón le late más rápido					
11	Siente dolor u opresión en el pecho					
Dimensión 3: Estresores						
12	Tiene demasiado trabajo y le falta tiempo para completarlo					
13	El trabajo le impide desarrollar actividades recreativas que le agraden					
14	Tiene que realizar actividades contrarias a su criterio					
15	No cuenta con la información necesaria para realizar su labor adecuadamente					
16	No se encuentra suficientemente capacitado para realizar su labor de manera optima					
17	Las condiciones del trabajo son inadecuadas (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, entre otros)					
18	Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo					

Anexo 4: Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organización								
1	En el servicio se trabaja en equipo	X		X		X		
2	El jefe del área fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
3	Se respetan los roles de cada área de trabajo	X		X		X		
4	Las funciones de cada trabajador están bien delimitadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Integración								
5	Cada trabajador del servicio conoce sus funciones	X		X		X		
6	Cada trabajador del servicio tiene experiencia en la labor que realiza	X		X		X		
7	Los recursos materiales son los adecuados para llevar a cabo la labor	X		X		X		
8	El servicio cuenta con un presupuesto justo para cubrir las necesidades del área	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
9	Las decisiones que toma el personal a cargo de la gestión administrativa permite que los procesos del servicio sean óptimos	X		X		X		
10	En el servicio donde labora, el trabajo y esfuerzos realizados son valorados	X		X		X		
11	En el servicio valoran su opinión	X		X		X		
12	Se esfuerza para generar un clima laboral adecuado	X		X		X		
13	Existe una comunicación que permita fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control								
14	El personal a cargo de la gestión administrativa evalúa los procesos	X		X		X		
15	El personal a cargo de la gestión administrativa mejora los procesos	X		X		X		
16	El personal a cargo de la gestión administrativa vela por la capacitación de los trabajadores	X		X		X		

17	El personal del servicio se encuentra orientado al logro de objetivos y metas institucionales	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: ASCA MONTOYA, CARMEN ROSANA DNI: 07086789

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

28 de setiembre del 2022

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL POLICIA UNAMUT

Ps. Rocasá Montoya
C.P. 022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organización								
1	En el servicio se trabaja en equipo	✓						
2	El jefe del área fomenta el trabajo en equipo	✓						
3	Se respetan los roles de cada área de trabajo	✓						
4	Las funciones de cada trabajador están bien delimitadas	✓						
DIMENSIÓN 2: Integración								
5	Cada trabajador del servicio conoce sus funciones	✓						
6	Cada trabajador del servicio tiene experiencia en la labor que realiza	✓						
7	Los recursos materiales son los adecuados para llevar a cabo la labor	✓						
8	El servicio cuenta con un presupuesto justo para cubrir las necesidades del área	✓						
DIMENSIÓN 3: Dirección								
9	Las decisiones que toma el personal a cargo de la gestión administrativa permite que los procesos del servicio sean óptimos	✓						
10	En el servicio donde labora, el trabajo y esfuerzos realizados son valorados	✓						
11	En el servicio valoran su opinión	✓						
12	Se esfuerza para generar un clima laboral adecuado	✓						
13	Existe una comunicación que permita fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral	✓						
DIMENSIÓN 4: Control								
14	El personal a cargo de la gestión administrativa evalúa los procesos	✓						
15	El personal a cargo de la gestión administrativa mejora los procesos	✓						
16	El personal a cargo de la gestión administrativa vela por la capacitación de los trabajadores	✓						<i>cambiar el padre</i>

17	El personal del servicio se encuentra orientado al logro de objetivos y metas institucionales	✓						
----	---	---	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **MARIA EL FLORES ESPEDOS** DNI: **07403203**

Especialidad del validador: Metodólogo Temático

Grado del especialista: Maestro Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de setiembre del 2022

Maria El Flores

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organización								
1	En el servicio se trabaja en equipo	✓		✓		✓		
2	El jefe del área fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
3	Se respetan los roles de cada área de trabajo	✓		✓		✓		
4	Las funciones de cada trabajador están bien delimitadas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Integración								
5	Cada trabajador del servicio conoce sus funciones	✓		✓		✓		
6	Cada trabajador del servicio tiene experiencia en la labor que realiza	✓		✓		✓		
7	Los recursos materiales son los adecuados para llevar a cabo la labor	✓		✓		✓		
8	El servicio cuenta con un presupuesto justo para cubrir las necesidades del área	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
9	Las decisiones que toma el personal a cargo de la gestión administrativa permite que los procesos del servicio sean óptimos	✓		✓		✓		
10	En el servicio donde labora, el trabajo y esfuerzos realizados son valorados	✓		✓		✓		
11	En el servicio valoran su opinión	✓		✓		✓		
12	Se esfuerza para generar un clima laboral adecuado	✓		✓		✓		
13	Existe una comunicación que permita fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
14	El personal a cargo de la gestión administrativa evalúa los procesos	✓		✓		✓		
15	El personal a cargo de la gestión administrativa mejora los procesos	✓		✓		✓		
16	El personal a cargo de la gestión administrativa vela por la capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓		

17	El personal del servicio se encuentra orientado al logro de objetivos y metas institucionales	✓	✓	✓		
----	---	---	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Vásquez Gil Luis Estívar* DNI: *10346834*

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de setiembre del 2022

[Firma]

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrés Psicológico								
1	Deja de dormir por preocupaciones	X		X		X		
2	No se puede concentrar en su labor	X		X		X		
3	Es capaz de tomar decisiones ante una dificultad	X		X		X		
4	No es capaz de resolver problemas	X		X		X		
5	Pierde confianza en su labor diaria	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estrés Fisiológico								
6	Pierde el apetito	X		X		X		
7	Siente molestias estomacales o digestivas	X		X		X		
8	Se cansa fácilmente	X		X		X		
9	Siente dolor muscular	X		X		X		
10	El corazón le late más rápido	X		X		X		
11	Siente dolor u opresión en el pecho	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estresores								
12	Tiene demasiado trabajo y le falta tiempo para completarlo	X		X		X		
13	El trabajo le impide desarrollar actividades recreativas que le agraden	X		X		X		
14	Tiene que realizar actividades contrarias a su criterio	X		X		X		
15	No cuenta con la información necesaria para realizar su labor adecuadamente	X		X		X		
16	No se encuentra suficientemente capacitado para realizar su labor de manera óptima	X		X		X		
17	Las condiciones del trabajo son inadecuadas (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, entre otros)	X		X		X		
18	Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ASC6 Montoya Carmen Roxana DNI: 07086789

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de setiembre del 2022


Firma del Excmo. Autorizante.
Ps. Roxana Alicia Montoya
CSP-2184
Psicóloga Clínica y de la Salud


Firma del Excmo. Autorizante.
Ps. Roxana Alicia Montoya
CSP-2184
Psicóloga Clínica y de la Salud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estrés Psicológico							
1	Deja de dormir por preocupaciones	✓		✓		✓		
2	No se puede concentrar en su labor	✓		✓		✓		
3	Es capaz de tomar decisiones ante una dificultad	✓		✓		✓		
4	No es capaz de resolver problemas	✓		✓		✓		
5	Pierde confianza en su labor diaria	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Estrés Fisiológico	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Pierde el apetito	✓		✓		✓		
7	Siente molestias estomacales o digestivas	✓		✓		✓		
8	Se cansa fácilmente	✓		✓		✓		
9	Siente dolor muscular	✓		✓		✓		
10	El corazón le late más rápido	✓		✓		✓		
11	Siente dolor u opresión en el pecho	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Estresores	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Tiene demasiado trabajo y le falta tiempo para completarlo	✓		✓		✓		
13	El trabajo le impide desarrollar actividades recreativas que le agraden	✓		✓		✓		
14	Tiene que realizar actividades contrarias a su criterio	✓		✓		✓		
15	No cuenta con la información necesaria para realizar su labor adecuadamente	✓		✓		✓		
16	No se encuentra suficientemente capacitado para realizar su labor de manera optima	✓		✓		✓		
17	Las condiciones del trabajo son inadecuadas (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, entre otros)	✓		✓		✓		
18	Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Vásquez Gil Luis Félix DNI: 10346958

Especialidad del validador: Metodólogo | Grado del especialista: Maestro

Temático | Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de setiembre del 2022

.....
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrés Psicológico								
1	Deja de dormir por preocupaciones	✓						
2	No se puede concentrar en su labor	✓						
3	Es capaz de tomar decisiones ante una dificultad	✓						
4	No es capaz de resolver problemas	✓						
5	Pierde confianza en su labor diaria	✓						
DIMENSIÓN 2: Estrés Fisiológico		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Pierde el apetito	✓						
7	Siente molestias estomacales o digestivas	✓						
8	Se cansa fácilmente	✓						
9	Siente dolor muscular	✓						
10	El corazón le late más rápido	✓						
11	Siente dolor u opresión en el pecho	✓						
DIMENSIÓN 3: Estresores		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Tiene demasiado trabajo y le falta tiempo para completarlo	✓						
13	El trabajo le impide desarrollar actividades recreativas que le agraden	✓						
14	Tiene que realizar actividades contrarias a su criterio	✓						
15	No cuenta con la información necesaria para realizar su labor adecuadamente	✓						
16	No se encuentra suficientemente capacitado para realizar su labor de manera óptima	✓						
17	Las condiciones del trabajo son inadecuadas (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, entre otros)	✓						
18	Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. FLORES CESPEDES MARIA ADELIA DNI: 074035703

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de setiembre del 2022

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital nacional, Lima 2022", cuyo autor es MALQUI TAPIA JANETH ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 29-12-2022 16:54:43

Código documento Trilce: TRI - 0505070