



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería  
de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.

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

**AUTORA:**

Rondan Caballero, Nancy Veronica (orcid.org/0009-0002-5247-3953)

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

**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

CHIMBOTE - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.", cuyo autor es RONDAN CABALLERO NANCY VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 03-08-2024 10:39:53
MILLONES ALBA ERICA LUCY <b>DNI:</b> 32933005 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 03-08-2024 10:39:53

Código documento Trilce: TRI - 0838210



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RONDAN CABALLERO NANCY VERONICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
RONDAN CABALLERO NANCY VERONICA <b>DNI:</b> 40644069 <b>ORCID:</b> 0009-0002-5247-3953	Firmado electrónicamente por: NRONDANCA1380 el 02-09-2024 22:55:53

Código documento Trilce: INV - 1752866

## **Dedicatoria**

Este presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, quien es mi guía, por darme fuerzas, dedicación y perseverancia en esta etapa profesional y nunca dejar que abandone mis sueños.

A mis seres amados: madre, esposo e hijos Mía y Sthefano, por su amor y paciencia por comprender mi ausencia en reuniones familiares para lograr mi segunda maestría, me siento muy orgullosa de contar con su apoyo.

A mí, por el esfuerzo, a pesar de mis actividades laborales, por distribuir mi tiempo para llevar otros estudios, para realizar mi deporte y pasar un tiempo de calidad con mis dos tesoros.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por brindarme una nueva oportunidad para llevar una segunda maestría y obtener un logro más de ser de ser maestra en los servicios de salud.

A mí asesor, el Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix, por todos los conocimientos impartidos, por su apoyo y paciencia para la elaboración de la presente investigación.

Agradecer a todos los trabajadores, quienes participaron en la aplicación de los instrumentos para obtener los resultados para la presente investigación.

A mis amigos Eloísa y Wilfredo por el apoyo en la realización de la aplicación de los instrumentos y darme fuerzas para culminar esta maestría.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de Autenticidad de los Asesores.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.- INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	14
III.RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación de la gestión administrativa y el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.	19
Tabla 2. Nivel de gestión administrativa del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.	21
Tabla 3. Nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.	22

## Resumen

El presente estudio aportó al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3 tuvo como objetivo promover una población más saludable mediante acciones preventivas y promoción de la salud mental y el bienestar. El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024. La metodología aplicada para este tipo de investigación fue descriptivo correlacional y de diseño no experimental la muestra estuvo conformado por 50 trabajadores de servicio de enfermería. El estudio estuvo relacionado a bases teóricas de gestión administrativa empleados en la administración de una institución pública o privada cuyas dimensiones son la planeación, organización, dirección y control, así mismo el estrés laboral son situaciones que se producen muchas veces en el trabajo según estudios de la OIT y está relacionado con la sobrecarga de labores, conflictos interpersonales y a veces con una inadecuada gestión. Se emplearon encuestas como técnica de recolección de datos para ambas variables estudiadas, los instrumentos aplicados fueron cuestionarios sobre gestión administrativa y estrés laboral. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL Y SPSS 26, para establecer la correlación se empleó el coeficiente de Pearson, los datos obtenidos fueron presentados en tablas. Los resultados determinaron la relación entre ambas variables definida por correlación de Pearson = ,194 que evidencia que no existe correlación entre la gestión administrativa y el estrés laboral y que tampoco era significativo con un grado de significancia de ,176 en un hospital público de Nuevo Chimbote.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, estrés laboral, gestión pública y hospital público

## ABSTRACT

The present study contributed to Sustainable Development Goal (SDG) number 3 and aimed to promote a healthier population through preventive actions and promotion of mental health and well-being. The general objective was to determine the relationship between administrative management and work stress of the nursing staff of a public hospital in Nuevo Chimbote, 2024. The methodology applied for this type of research was descriptive, correlational and non-experimental in design. The sample was made up of 50 nursing service workers. The study was related to theoretical bases of administrative management employed in the administration of a public or private institution whose dimensions are planning, organization, direction and control, likewise, work stress are situations that often occur at work according to studies of the ILO and is related to work overload, interpersonal conflicts and sometimes inadequate management. Surveys were used as a data collection technique for both variables studied; the instruments applied were questionnaires on administrative management and work stress. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS 26 programs, to establish the correlation the Pearson coefficient was used, the data obtained were presented in tables. The results determined the relationship between both variables defined by Pearson's correlation = .194, which shows that there is no correlation between administrative management and work stress and it was evident that it was not significant either with a degree of significance of .176 in a public hospital in New Chimbote.

**Keywords:** Administrative management, work stress, public management and public hospital

## I.- INTRODUCCIÓN

A nivel nacional, con respecto a gestión administrativa del ámbito sanitario ha evidenciado muchas deficiencias relacionados a la infraestructura adecuada, personal de salud y equipamiento médico en los diferentes nosocomios para cumplir con la atención de la demanda elevada de pacientes, según el Ministerio de Salud (Minsa), detalló la presencia del 50% de las instituciones de salud que no cuentan con las recomendaciones mínimas para una atención adecuada (Conexionesan,2020), lo que conlleva a que el personal de salud manifieste estrés desarrollando manifestaciones físicas y psíquicas que alteran su bienestar.

Esta investigación buscó contribuir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°03 que tiene como finalidad promover un mundo más saludable mediante acciones preventivas y de fomento del bienestar mental, fortaleciendo competencias de las regiones con bajo desarrollo con la firmeza de reducir los riesgos en salud.

En la nación peruana como en otros territorios, se reflejan muchas fallas e incapacidades sobre la gestión en las entidades que brindan atención sanitarias, el Ministerio de Salud (MINSa,2020) informa que existe un extenso contexto sobre ello; donde menos del 15% de las instituciones sanitarias cuentan con capacidades para la gestión en la fase de la planificación y ejecución, asimismo el 32% de los establecimientos presentan una infraestructura apropiada, solo el 25% cuentan con equipamiento necesario y menos del 30% poseen con personal de salud competentes para desempeñar sus funciones específicas.

Existen diversas discusiones sobre las variables del presente estudio de investigación, evidenciado por el ritmo dinámico y acelerado que llevan los profesionales de la salud debida a las exigencias de las instituciones sanitarias para desempeñar funciones propias a su profesión las cuales generan en ocasiones desajustes entre los empleados y empleadores de la empresa que es responsable de la efectividad de los recursos en un momento determinado para lograr las metas trazadas, la cual debe apuntar a mejoras y cambios para alcanzar las metas. La correcta gestión administrativa en un centro hospitalario determina la efectividad de la gestión en salud por lo que trabajador sanitario debe estar organizado y a la vez debe

conocer las diversas patologías de los pacientes y ejecutar de manera ordenada el enfoque que se brinda en el cuidado de los pacientes y tomar las decisiones con su prioridad (Amaro, 2019).

En Latinoamérica en los centros hospitalarios de los países de como Perú, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador presentan deficiencias muy notables que están marcadas por ausencia de conocimiento y experiencias en gestión administrativa ,limitando obtener competencias asistenciales con calidad produciendo alteraciones en el campo organizacional así como la aparición de desmotivación laboral desarrollando un riesgo en el ejercicio profesional además que el trabajador sanitario experimente cuadros de estrés (Riega,2020).

Algunos autores creen que a pesar del conocimiento en temas de salud pública y su relación con las actividades administrativas de la salud es una formación ardua, que se ha transformado en una existencia prioritaria en la búsqueda de información relacionado a salud y es esencial en la contribución de su materia (Aliaga, 2021).

La ejecución sistemática de buenos controles de gestión facilita el logro de resultados positivos para una organización. Su importancia es preparar a la organización para la acción, pero también considerar de antemano todas los recursos y pasos prioritarios para lograr metas y mitigar los efectos negativos y posibles problemas. Las instituciones de salud presentan desafíos en su área administrativa y su adecuada ejecución tendrá un gran impacto en el comportamiento de la institución de las posibles variaciones que se desarrollen en el ámbito de trabajo (Loor, 2019).

Por otro lado, el profesional de enfermería es considerado el grupo ocupacional más estresado con una marcada prevalencia de enfermedades psicológicas (estrés) por el mismo rol que desempeña en la atención de personas, quienes presentan insatisfacción laboral, absentismo, cambios frecuentes en cargo de dirección con una inadecuada experiencia en gestión que causan desequilibrio en el personal de la entidad sanitaria (Sweetman,2022).

Según datos relacionados con la variable estrés, se evidencia que en la nación europea están severamente perjudicados por exigencias en la labor lo que concluye

que el trabajo es un generador de estrés. En Suiza existe la mayor población trabajadora que presenta estrés elevado con 68% siendo la cifra más alta luego del país de Noruega y posteriormente se tiene a Suecia con más del 30% y manteniéndose Holanda con menor porcentaje. En Latinoamérica, el país de Argentina es el más afectado con un 65% de afectados por estrés (OMS,2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT,2019) menciona con respecto al estrés que ello se manifiesta como un fenómeno psicológico y fisiológico nocivo que resulta de una presión significativa sobre las habilidades. Más del 50% de las personas experimenta estrés en el trabajo (Leka,2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta sobre el agobio o estrés que es una agrupación con reacciones físicas que predispone a la persona a realizar acciones puesto que el organismo ingresa a un estado de aviso o alerta biológica que es primordial para subsistir (OMS,2020).

El estrés en los centros de trabajo está referido a la elevada carga de las emociones que puede estar deberse a un exceso de trabajo, un clima laboral inadecuado o por no contar con el apoyo suficiente lo que conlleva a generar ansiedad y depresión sino hay un control sobre las situaciones que se desarrollan en los centros laborales (Ansoleaga,2019).

Ante la realidad mencionada, se desarrolla esta investigación sobre gestión administrativa y estrés laboral realizada en un hospital que presta servicios públicos a más de 63 mil asegurados, cuenta con 50 trabajadores en el servicio de enfermería y quienes se muestran disconformes en el aspecto de la gestión administrativa por falta de aplicación de instrumentos o mejoras en la planeación, organización, dirección y control administrativa tomando decisiones anticipadas y de forma certera ,por el inadecuado manejo se puede evidenciar que el recurso humano de un hospital de Nuevo Chimbote, está trabajando con mucha carga de actividades por falta de recurso humano, por inadecuada infraestructura, equipos dañados, escasos insumos médicos, falta de tratamiento para usuarios, etc., lo que trae como consecuencia la desesperación del empleado para conseguir medidas de solución porque no sólo perjudica su rendimiento físico, sino también su salud mental. La institución presenta

un conjunto de problemas que ameritan una solución urgente como es la falta de materiales médicos, materiales de escritorio, falta de recurso humano, sobrecarga de trabajo, personal insatisfecho por rotación de servicio, personal que no acepta rotar a otro servicio, falta de bonos, reconocimientos, a veces conflictos interpersonales, falta de comunicación y es por ello que se debe implementar mejoras en las actividades de gestión administrativa que conduzcan a obtener el compromiso y la satisfacción del personal en sus funciones para alcanzar las metas trazadas y así el trabajador esté motivado para lograr el éxito en la gestión administrativa.

Los trabajadores pueden exhibir ciertas características emocionales relacionadas con el estrés que enfatizan principalmente la irritabilidad y desánimo con la labor. También es claro que el personal de salud experimentan síntomas cotidianos en el desarrollo de sus actividades como fatiga frecuente, mala digestión y dolores en diferentes partes del cuerpo, así como la aparición de comportamientos como dificultad para concentrarse y desempeñar las actividades propias del trabajo, también cambios de humor repentinos, aumento de conflicto con otros compañeros, falta de empatía y desánimo por no encontrar soluciones para los problemas relacionados con la gestión administrativa.

Cabe referir que no existe una planificación diseñada para evaluar la parte mental de los trabajadores, además no se considera que recientemente se pasó la pandemia COVID 19 dejando serias consecuencias en el aspecto emocional y que muchos empleados no tuvieron el tratamiento o terapia oportuna con un profesional de psicología para su rehabilitación. En tal sentido si se aplicarían todas las funciones administrativas de manera interdependientes se lograría desarrollar un gran impacto en la institución de lo contrario de no desarrollarlas adecuadamente una parte, ésta afectará a la otra función conllevando a la inestabilidad emocional del recurso humano. En tal sentido en esta investigación se planteó el presente problema: ¿Existe asociación entre la gestión administrativa y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024?

En relación con lo mencionado anteriormente, este estudio tiene una justificación teórica, porque llenó el vacío del problema de estudio y se ampliará los conocimientos con la nueva información aplicando modelos y teorías que ayuden a analizar las

variables en una institución sanitaria para ser difundida a la población y a la vez puede ser tomada para futuras investigaciones con relación a las variantes.

Este estudio tiene una sustentación a nivel metodológico porque va a generar nuevos instrumentos para medir las variables en estudio y emplear en otras investigaciones para la aplicación a las organizaciones que deseen proponer estrategias de soluciones.

En relación a la justificación social, el presente estudio será de gran importancia al obtener resultados de la gestión administrativa y el estrés laboral y sus posibles recomendaciones para contribuir a mejorar las labores de los trabajadores del hospital lo cual conllevará a brindar una atención de calidad al usuario.

Para el actual estudio el objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024. Para ello , se propone identificar el grado de gestión administrativa en sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024, luego Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 y por último establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.

En antecedentes internacionales hallaron a García et al., (2020), en su estudio con el objeto de establecer los grados de estrés de los colaboradores de un hospital de México. Cuya investigación fue descriptiva, correlacional y transversal. Consideró a 126 profesionales de enfermería, se emplearon dos cuestionarios y concluyó que la mayoría de las participantes presentaban estrés medio (58%) y estaban causadas por cumplir más de 12 horas de trabajo en el hospital, por lo cual recomendaron que el personal de ser abordado de forma precoz para recuperar su integridad y cumplan adecuadamente con sus funciones.

Balcázar (2020), en su investigación cuyo objetivo fue relacionar la gestión con el desenvolvimiento de los trabajadores de salud de los hospitales colombianos. El estudio fue descriptivo, correlacional y transversal, empleo cuestionarios sobre ambas

variables. Concluyó en su investigación que el 70% del personal sanitario de los hospitales de Colombia percibieron la gestión como regular y el 15% indicaron una mala gestión administrativa lo cual podría influir en el normal desempeño de las funciones y afectar la salud. El autor finalizó que una mala gestión puede predisponer a que el personal asistencial de los nosocomios presente mal desempeño al realizar sus actividades exclusivas y a la vez generar estados de estrés.

Se encontró a Betancourt et al. (2020), en su investigación se proyectaron a establecer los grados de estrés de los trabajadores del área de enfermería. El estudio fue analítico, observacional y transversal. Se empleó un instrumento. Los autores evidenciaron que la el 21% de las encuestadas percibieron un estrés alto y el 79% presentaron un nivel bajo, los factores causantes fueron la carga laboral. Los autores finalizaron que las féminas son las que presentan mayor índice de estrés, por lo que ellos indicaron que es prioritario analizar las causantes para disminuir las posibilidades para desarrollar estrés.

Sáenz (2022), su estudio de investigación presentó el objetivo de implementar un modelo en la gestión administrativa del Hospital del Día de Jipijapa, para mejorar la realización de actividades que eleven la satisfacción de los usuarios. Empleó la metodología cualicuantitativa con diseño transversal y enfoque explicativo. Consideró a 27 colaboradores del área de gestión administrativa a quienes se realizó entrevistas, describió las particularidades observadas diariamente en la gestión. Luego de su análisis, los resultados evidenciaron impactos relevantes en la aceleración de las acciones que tiene que ver con la fase de dirección lo cual incrementó el grado de complacencia del usuario concluyendo que la implementación de su modelo administrativo ayudó a mejorar la gestión por lo tanto indicó que su estudio sirve de referencia para otras entidades sanitarias.

Cueva (2022) en su investigación propuso identificar la relación sobre Calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral de enfermeras, realizado en tres nosocomios de Quito. La investigación fue tipo descriptiva, transversal y correlacional, donde consideró a 217 enfermeras a quienes aplicó el cuestionario de Calidad en el Trabajo (CVT) y el siguiente instrumento de Evaluación de Estrés III Edición. Concluyó que más del 80% del personal encuestado presentaron niveles “muy altos” de estrés

laboral. El estudio evidenció que existía una asociación significativa de ambas variables y recomendó que se deben desarrollar acciones inmediatas para mejorar el nivel de estrés.

Ying, Yupi y Joko (2021), en su investigación a 3 hospitales relacionados al estrés del trabajo, con aspectos emocionales frente al COVID-19, donde incluyeron a 766 profesionales y concluyeron la presencia de las relaciones estructurales frente a las variables investigadas. Ellos refirieron que la parte emocional y psicológica juegan un rol primordial para equilibrar el estado emocional del estrés de los colaboradores de las instituciones sanitarias.

Díaz (2020), realizó una investigación denominada donde determinó la asociación entre estrés del trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores del ámbito sanitario en Colombia, su estudio fue descriptivo, transversal relacional-causal donde se utilizaron las herramientas OCAI y el formulario de estrés. El autor puntualizó que las diversas culturas que se aplicaban en el área de la organización pueden repercutir en el grado de estrés del personal que trabajan en las instituciones que brindan atenciones sanitarias.

Suarez (2020) en su investigación propuso identificar el estrés del trabajo y las situaciones del trabajo de los trabajadores de salud. Su estudio, tuvo naturaleza mixta, consideró a 20 personales sanitarios a través de un muestreo. Los resultados mostraron que el 100% presentaron estrés donde el 55% siempre y casi siempre han experimentado estrés y 45% algunas veces, y que las condiciones del trabajo no influyen en el estrés del trabajo, este hallazgo respaldó a la hipótesis nula, confirmando que las circunstancias del trabajo no se asocian con el estrés de los colaboradores del Centro de Salud de Nicaragua.

Pujada (2020), en su investigación estrés y control percibido en trabajadores de emergencia, fue un estudio descriptivo donde determinó la influencia del estrés y el nivel de control percibido, cuya muestra fue 120 profesionales de diversos nosocomios, aplicó el instrumento sociodemográfico y la escala de estrés y control percibido del inventario CRI-A, concluyó que no existía variables sociodemográficas

que influyan que eleven el grado de estrés y las hombre obtuvieron los mejores puntajes en el control percibido en comparación con las mujeres.

Rojas (2019), desarrolló una investigación cuyo objetivo era determinar la gestión administrativa de los sistemas integrados de la gestión en las instituciones sanitarias, fue un estudio descriptivo donde empleó un cuestionario para hallar el análisis sobre la repercusión de los resultados estratégicos y sistema de gestión administrativa y concluyó que, a nivel institucional, la dimensión direccionamiento y las estrategias empleadas son las que sustenta los sistemas integrados de salud y favorecen una adecuada gestión.

Entre las investigaciones encontradas en el ámbito nacionales se encontró a Heredia (2022), quien pretendió determinar la asociación de la gestión administrativa y el estrés laboral de una institución sanitaria. El estudio fue correlacional, transversal, descriptivo. Cuya muestra estuvo conformada por 40 empleados. Se utilizaron cuestionarios para ambas variables. Se concluyó que el 30.0% de las encuestadas perciben a la gestión como regular y que el 70.0% del personal de enfermería la consideran como buena gestión. Por otro lado, evidenció una asociación baja y no significativa entre las variables estudiadas ( $r = 0.244$ ;  $p = 0.129$ ), de la misma manera la variable gestión con sus magnitudes del estrés presentaron relaciones bajas y a la vez no significativas: con el clima, estructura, territorio, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo y solamente con dimensión tecnología existió una relación media y significativa ( $r = 0.441$ ;  $p = 0.004$ )

Cabay et al. (2022) en su estudio se propuso determinar la asociación del estrés y la satisfacción del trabajo de los colaboradores del hospital de Riobamba. El estudio fue descriptivo, transversal, correlacional, consideró a 50 trabajadores, emplearon dos cuestionarios uno de estrés laboral y otro de satisfacción. Los hallazgos concluyeron que el 76% manifestaron estrés bajo, y se evidenció una asociación entre los diferentes estresores.

Espinoza, Gil y Agurto (2021) en su investigación realizada de tipo descriptiva, cuyo finalidad es determinar los principales problemas que presenta la gestión en las instituciones del ámbito de la salud en la nación peruana, concluye con lo siguiente

que por el bajo presupuesto para el ámbito sanitario, el Perú no tuvo una adecuada gestión; con la evidencia general de presentar una infraestructura deficiente, no contar con la dotación de medicamentos, ni con el recurso humano que realmente se necesita. Por lo cual refieren que las autoridades del sector salud del nivel local, regional y nacional, deben mejorar la gestión administrativa para alcanzar un servicio eficiente y de calidad, obteniendo un indicador de impacto para lograr el bienestar de la población.

Calderón & Rivas (2021), en su estudio pretendieron determinar asociación sobre los causantes laborales y el nivel de estrés de los trabajadores de enfermería de un hospital de Lima. La investigación fue descriptiva-correlacional. Contaron con una muestra de 70 trabajadoras. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios adaptados contando con su validación y confiabilidad. El 100,00% de la muestra eran mujeres. Los autores concluyeron que el 32% de las encuestadas presentaron estrés medio, el 35% presentaron nivel alto y los causantes eran la falta de organización: la sobrecarga de trabajo en un 78%, el 48% manifestaron que el clima no era saludable, más del 60% consideraron que los causantes de exigencia, de presión, supervisión y el 70% consideraron el control excesivo de las tareas. Los autores demostraron que los causantes laborales de organización se relacionan de forma significativa con el nivel de estrés de las enfermeras.

Quispe (2019), con su investigación propuso determinar la relación del estrés con el clima laboral del personal asistencial en un nosocomio de Arequipa. El estudio fue prospectivo, correlacional, transversal. Se consideraron 102 personales que laboraban en la red de salud. Para la recolección de información de las variables se emplearon dos cuestionarios de ambas variables para medir el estrés del trabajo y el clima, la medición para ambas fue a través de escala Likert. Los hallazgos demostraron que el 73% manifestaron un bajo nivel de estrés en el trabajo, el 27% presentaron un grado intermedio de estrés; el 78% consideraron no saludable el clima organizacional, mientras que el 21.57% consideran que existen un saludable clima organizacional. Se finalizó que no existe una asociación entre el nivel de estrés del trabajo con el clima organizacional.

Continuando, se presenta la base teórica de la variable 1, según Semmer (2017), la teoría vinculada a la gestión se basa en el enfoque de Elton Mayo el cual está basado en las relaciones humanas donde relaciona las dimensiones físicas del trabajo con la productividad es la llamada teoría humanista de la gestión. En esta teoría, un equipo necesita miembros para producir armonía y cada miembro contribuye con algo a pesar de las diversidades de la conducta humana.

Espinoza (2021) determina que la gestión es el proceso donde los administradores deben seguir las fases de planear, organizar, dirigir y control de cualquier actividad que se realice en la institución en la que laboran, en conclusión, la gestión se determina como un conjunto de actividades estructuradas que incluye cuatro etapas delimitadas y que tienen una finalidad de conseguir objetivos específicos.

Según Mendoza (2017) menciona que la gestión en salud pública tiene cuatro dimensiones específicas. Con respecto a la primera dimensión es la planificación creada por Gulick en 1937, esta dimensión está dirigida a fijar de forma precisa todos los propósitos y objetivos a conseguir en la entidad, con una proyección de tiempos a futuro los cuales pueden ser de corto plazo para conseguir los objetivos que son menores de un año, conseguir los objetivos a mediano plazo que es hasta los cinco años y conseguir los objetivos a largo plazo que aplica de diez a más años pero se deberá considerar las capacidades y potencialidades internas y externas. Según Sánchez y Mariño (2021) refieren que la planificación nos apoya con el aseguramiento de todo el empeño que se ponga hacia el futuro, por ello es importante contar con el diagnóstico y describir todos los recursos disponibles, de esta manera esta fase es un instrumento valioso que sintetiza la fase de toma de decisiones.

Según Masaquiza et al. (2020) con respecto a la segunda dimensión que es la organización mencionan que es la etapa de elaborar las actividades donde incluye la parte sistemática de la fuerza laboral como son los recursos humanos, recursos materiales, financieros u otros, de manera que se optimice el empleo de las herramientas para obtener los objetivos planteados. En este proceso es importante contar con una estructura organizacional firme para construir una entidad competente.

Con respecto a la tercera dimensión está enfocada con la dirección que incluye todas las partes administrativas porque en esta etapa se ponen en acción las actividades que se han planificado y organizado, buscando siempre los medios dentro y fuera para motivar a las personas a alcanzar las metas. También es el proceso mediante el cual se unen los objetivos de la entidad y se necesita la activación la comunicación, la motivación y la capacidad de liderar para tener influencia sobre los integrantes de la institución para que cumplan con su mejor desenvolvimiento en sus funciones. El objetivo de esta dimensión es aprovechar al máximo los resultados (Mora,2017).

Según Castillo et al. (2021), la cuarta dimensión se denomina control, que se utiliza en primer lugar para verificar, controlar cualquier cumplimiento del plan, para verificar la confiabilidad o reestructurar si es necesario. En este proceso se evalúan los resultados logrados con los esperados en cada actividad para establecer mejorías. El control implica corregir lo que no se ha logrado, evaluando los obstáculos que han paralizado la normal ejecución de las acciones, sirve para medir y rectificar el desenvolvimiento de los empleados individualmente e institucionalmente. Por lo tanto, esta fase es comprobar el cumplimiento de la planificación de acciones, encontrar las fallas y poder enmendar los errores encontrados para subsanarlos y conseguir los resultados esperados.

Con respecto a la definición teórica de la segunda variable de estudio, el estrés está referido a una patología profesional y pública que altera no sólo el estado físico, sino también psicológico del empleado, y también provoca cambios en el comportamiento de la organización, provocando la ineficacia y deficiencia de las actividades realizadas, esto conduce a la ansiedad, la falta de concentración, lo que afecta negativamente el rendimiento y la producción debido a la carga excesiva de trabajo, como lo demuestran las constantes quejas de las enfermeras (OMS,2019).

Según la Organización Mundial de la Salud, referente al estrés que aparece por surge en el mismo centro laboral y es el resultado cuando un sujeto se enfrenta a exigencias y opresiones del centro laboral que no concuerda con sus competencias y talentos y no puede acomodarse a la situación (OMS,2016). Según Cabay, (2022), menciona que el estrés del trabajo está considerado como una afección del siglo XXI

lo cual repercute en la satisfacción del trabajo, siendo importante en el desenvolvimiento del colaborador y que afecta a la salud cuando ésta se presenta, muchas veces está relacionado con una inadecuada gestión administrativa

Gutiérrez (2019) menciona que la tensión laboral es un instrumento de estabilización que permite a todos adaptarse y enfrentarse a los factores estresantes externos que se pueden encontrar en el entorno laboral. Según el enfoque de Suárez (2015), las dimensiones del estrés en el centro laboral son siete las cuales fueron propuestas por la Organización Internacional del Trabajo y estas dimensiones son las siguientes: el clima de la organización, la estructura, el campo de la organización, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el apoyo grupal.

El primero es el clima organizacional, siendo la asociación que prevalece entre los vínculos interpersonales y del centro de trabajo que presentan cualidades propias, por lo tanto, es el lugar donde se inicia la socialización entre los colaboradores y están predispuestos a la aparición de eventos estresantes. (Pfeffer, 2019). La segunda dimensión es la estructura organizacional referida al esquema de una entidad, donde se plasma el orden de subordinación del personal y la estructura o funciones del trabajo de cada grupo de trabajadores (Balcazar,2020).

La tercera dimensión es el campo de la organización que implica el territorio físico donde el colaborador ejecuta sus labores y se comunica con sus compañeros. (Ávila, 2015). La cuarta dimensión es la tecnología, está dirigida cuando la institución presenta equipos de última generación para optimizar el progreso de las actividades. La influencia del líder es la quinta dimensión que es vinculada a la capacidad que tiene en su grupo de trabajo para trabajar con motivación y cumplir actividades realizando trabajo en equipo para la obtención de metas (Román,2018).

La sexta dimensión está referida a la falta de cohesión que está definitivamente enmarcada con los malos entendidos, lo cual genera desconfianza entre los miembros de la institución porque se aparecen conflictos al no estar todos de acuerdo al igual que la ausencia de unificación entre los integrantes del equipo de trabajo (Pireira,2017).La séptima dimensión es el apoyo grupal brindado por la dirección a

sus empleados y también recibido por los empleados para mejorar su producción(Martínez, 2021).

En el ámbito de enfermería, House (1981) enfatiza que el apoyo de la gestión al igual que de los compañeros mejoran el bienestar y colaboran para disminuir el estrés vinculado con el trabajo. De igual forma menciona que existe una asociación entre la administración y el estrés de los enfermeros, por lo tanto, al mejorar el ambiente de trabajo con una adecuada gestión administrativa promueve un ambiente socialmente beneficioso para mejorar el clima laboral, con la proporción de instrumental, de recursos materiales y personal adecuado, puede reducir la sobrecarga de trabajo, una fuente común de estrés en la enfermería. En resumen, se destaca que una buena gestión puede reducir significativamente el nivel de estrés del personal del área de enfermería para mejorar su bienestar y productividad.

Las organizaciones deben confiar en sus empleados en cualquier lugar laboral, primordialmente en el ámbito de la salud. Cuando los empleados están comprometidos con su trabajo y tienen una actitud positiva, son altamente resilientes porque entienden la importancia del trabajo que se está realizando y a la vez pueden superar los obstáculos y son más tolerantes al estrés que otros empleados, lo que se refleja en su salud mental y física (Tumbaco,2021).

Las hipótesis formuladas para esta investigación son existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 y no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.

## II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación, la investigación científica realizada fue básica debido a que no solucionará ningún problema, sólo sirve de base teórica para investigaciones futuras (Valderrama, 2019).

El enfoque de investigación fue cuantitativo, porque se desarrolló a partir de un proceso de deducción, donde mediante la medición numérica y el respectivo examen analítico inferencial, se comprobó las hipótesis formuladas previamente (Hernández, et al., 2014).

Se utilizó el diseño no experimental, porque no existió manipulación de las variables no fueron manipuladas y solamente se observaron los hechos en su entorno real para ser analizados (Valderrama,2019).

Es correlacional porque buscó la relación entre las variantes: gestión administrativa y el nivel de estrés con la finalidad de determinar si ambas se relacionan (Hernández, 2014).

Esquema:

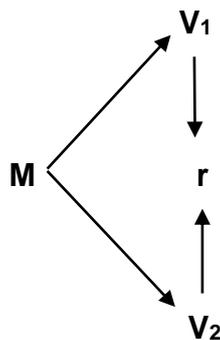


Figura de diseño correlacional (Hernández,2014)

**Dónde:**

M = personal de Enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote

V<sub>1</sub> = gestión administrativa

V<sub>2</sub> = estrés laboral

r = asociación de las variables de estudio

Con relación a la Variable 1, la definición conceptual consiste en un cúmulo normativo de labores, que están conformados desde la preparación, organización, manejo y evaluación de los recursos materiales, físicos y personas, los cuales se encaminan a conseguir el objetivo común de la institución, esto es la gestión administrativa (Pardo, 2015).

La definición operacional para determinar la variable gestión administrativa operativamente se midió considerando 4 dimensiones que fueron planificar, organizar, dirigir y controlar, que consta de 38 ítems determinándose el valor más bajo de 38 y el valor más alto de 114. Se detallan en el Anexo N°1.

Con relación a la Variable 2, estrés laboral se define conceptualmente como la disposición que presenta toda persona al confrontar las modificaciones de su área de trabajo y adapta sus habilidades, capacidades y actitudes para afrontar las situaciones problemáticas que se presentan (OMS, 2016).

La definición operacional fue considerada bajo 7 dimensiones considerándose las siguientes: clima de la organización, territorio, estrategia, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo y consta de 25 ítems la cual fue evaluada mediante una escala de Likert, indicando el valor mínimo de 25 y el más alto será 100. Las dimensiones e indicadores se observan en el Anexo 1.

Población y muestra: La población objeto de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores que laboran en el servicio de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 quienes son los que conformaron la muestra. Se establecieron los criterios de inclusión para la población como ser personal asistencial femenino y

masculino que trabaje en el hospital público de Nuevo Chimbote, pertenecer al servicio de enfermería, que labore por más de seis meses y que desee participar voluntariamente en la investigación. Los criterios de exclusión fueron aquellos que no laboraban en el área de enfermería, tener menos de seis meses y que no desee participar voluntariamente en el estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para la variable gestión administrativa se realizó la encuesta como técnica. El instrumento fue un cuestionario de gestión administrativa, diseñado por Rodríguez (2019) que fue adaptado para el presente estudio. Contiene cuatro dimensiones: planear, organizar, dirigir y control. El instrumento consta de 38 preguntas basadas en una medida administrativa y sus magnitudes donde cada dimensión tiene sus ítems específicos y se utilizó la escala tipo Likert con 3 disyuntivas mala (1), regular (2), buena (3). Anexo N°2. Por otro lado para la variable estrés laboral se empleó un instrumento para medir el estrés laboral de la autora Rodríguez (2019) fue adaptado para el presente estudio. El cuestionario consta de 7 dimensiones, con 25 interrogantes, cada dimensión estuvo detallado con interrogantes específicos y se utilizó la medición tipo Likert con 3 disyuntivas bajo (1), regular (2), alto (3). Anexo N°2.

Se aseguró la confiabilidad y validez de los instrumentos empleados de cada variable se realizó un procedimiento estricto de validación, en donde se aplicó una prueba piloto a trabajadores quienes presentaron cualidades semejantes a la población objetivo. Esta secuencia tuvo la finalidad de evidenciar que las preguntas sean precisas, sean entendidas por el personal encuestado y con tiempo idóneo para su respuesta. Los hallazgos de la prueba piloto fueron analizados garantizando su adaptación. Luego se ejecutó la evaluación interna de consistencia mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, este examen determinó la consistencia de las respuestas halladas. El coeficiente de Alfa de Cronbach para el cuestionario de Gestión administrativa fue de 0,944 y para el cuestionario de Estrés laboral fue de 0.962 lo que determinó un alto nivel de consistencia interna de ambos cuestionarios. Anexo n°10

Asimismo, los cuestionarios pasaron por una evaluación de juicio de tres expertos en gestión de los servicios de la salud quienes evaluaron la congruencia entre variables, dimensiones e ítems para determinar la suficiencia de los mismos. Anexo N°3.

La confiabilidad de los instrumentos originales fueron de la autora Rodríguez (2018) la cual se realizó mediante los hallazgos de una prueba piloto y se determinaron un coeficiente de alfa de Cronbach de  $r=0.86$  del cuestionario de gestión administrativa y un  $r=0.815$  del cuestionario de estrés laboral lo que garantizó que los instrumentos son significativamente confiables.

Método de análisis de datos: Para este acto se cumplió con una cuidadosa disposición con los datos, donde los instrumentos fueron codificados en forma anónima para cada trabajador que participó en el estudio. Luego se realizó la correcta incorporación de los datos en la programación estadística SPSS versión 26. Seguido se continuó con la evaluación descriptiva de las variables estudiadas, también se desarrolló una matriz de correlación para determinar las supuestas asociaciones entre las dos variantes. Después se realizó la evaluación de la significancia estadística de las correlaciones. Después con los hallazgos obtenidos, se instó a redactar su respectiva interpretación en relación a los objetivos planteados, analizando su discusión y relevancia en el ámbito teórico de la investigación. Por último, los hallazgos se plasmaron de forma ordenada y transparente en un informe empleando tablas generadas en el programa SPSS que contenían los resultados con sus respectivas interpretaciones, discusión, conclusiones y recomendaciones relacionadas al análisis ejecutado.

Aspectos éticos: Con relación al aspecto ético, se tuvieron en cuenta lo estipulado en el código de ética en la investigación de la universidad César Vallejo, certificado con Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV.

Los fundamentos éticos que rigieron el presente estudio fueron:

En autonomía, el trabajador asistencial que participó en el estudio fue informado sobre la finalidad de la investigación y tuvo la decisión de colaborar en el estudio a través del consentimiento informado; en beneficencia, se aseguró el bienestar del trabajador que colaboró en el estudio ;en justicia se garantizó la igualdad de derechos del trabajador asistencial que intervino en el estudio ;en probidad, se actuó con honestidad durante todo el proceso investigativo, presentando con veracidad los resultados obtenidos; en libertad, el proceso investigativo se desarrolló libremente y de manera independiente de intereses políticos, religiosos y económicos.

### III.RESULTADOS

**Tabla 1 Relación de las dimensiones de la gestión administrativa y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024**

		Planear	Organizar	Dirección	Control	Gestión Administrativa	Estrés Laboral
<b>1. Planear</b>	Correlación de Pearson	1					
	Sig. (bilateral)						
<b>2. Organizar</b>	Correlación de Pearson	,104	1				
	Sig. (bilateral)	,474					
<b>3. Dirección</b>	Correlación de Pearson	,083	,411**	1			
	Sig. (bilateral)	,569	,003				
<b>4. Control</b>	Correlación de Pearson	,151	,312*	,517**	1		
	Sig. (bilateral)	,296	,028	,000			
<b>5. Gestión Administrativa</b>	Correlación de Pearson	,413**	,770**	,768**	,695**	1	
	Sig. (bilateral)	,003	,000	,000	,000		
<b>6. Estrés Laboral</b>	Correlación de Pearson	-,223	,247	,192	,210	,194	1
	Sig. (bilateral)	,119	,084	,181	,143	,176	

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

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

## Interpretación

En la tabla 1, con respecto a la correlación entre la gestión administrativa y el estrés laboral se evidencia un valor de asociación de ,194 definida por el coeficiente de correlación de Pearson, lo que se deduce una relación positiva baja, y la significancia es de ,176 por lo cual se determina que existe una baja relación y no significativa.

Respecto a la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el nivel de estrés del personal, se observa que muestran valores bajos, y no significativos, debido a los altos niveles de significancia, en la dimensión planear se establece que la correlación con el nivel de estrés es negativa -,223.

Concerniente a la variable gestión administrativa si guarda relación significativa con cada una de sus propias dimensiones: planear  $p = ,003$ ; con la dimensión organizar  $p = ,000$ , con la dimensión dirección  $p = ,000$  y con la dimensión control  $p = ,000$ . Asimismo se detallan los rangos de cada dimensión de la gestión administrativa con el estrés laboral, se analizó el valor de la relación de la dimensión planear y la variable estrés = -,223 y un  $p = ,119$  no significativo; con la dimensión organizar Rho de Pearson = ,247, y significación estadística de  $p = ,084$ ; con la dimensión dirección no es significativa con un Rho de Pearson = ,192 y  $p = ,181$  no significativo; con la dimensión control existe una correlación Rho  $p = ,210$  y  $p = 0,143$  no significativa-

**Tabla 2**

***Nivel de gestión administrativa del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024***

<b>Gestión</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Administrativa</b>		
Mala	7	14,0
Regular	31	62,0
Buena	12	24,0
Total	50	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado

**Interpretación:**

Tabla 2, relacionado al nivel de la gestión administrativa del total de 50 trabajadores entrevistados en un hospital público de Nuevo Chimbote, el 62% consideraron que la gestión es regular, mientras que el 24% lo considera buena y solamente el 14% del personal lo considera una mala gestión, lo que se deduce que la mayoría 86% del personal entrevistado consideran que existe una gestión administrativa entre regular a buena.

**Tabla 3**

***Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024***

<b>Estrés</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>laboral</b>		
Bajo	14	28,0
Regular	27	54,0
Alto	9	18,0
Total	50	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado

**Interpretación:**

Tabla 3, con respecto al nivel de estrés laboral, del total de 50 trabajadores encuestados de un hospital público de Nuevo Chimbote, el 54% presentaron nivel de estrés regular, seguido del 28% que presentan estrés bajo y solo el 18% presentaron estrés alto, estos resultados pueden deducir que tan solo el hecho de ser personal de salud y trabajar en un hospital ya están predispuestos a presentar algo de estrés ya que más del 80% presentaron estrés de regular a alto.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó para determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024. Se encontró un valor de asociación de ,194 definida por el coeficiente de correlación de Pearson, con una significancia de ,176; por lo tanto, se evidencia una correlación baja y no significativa entre las variables estudiadas. Esto nos indica que las dimensiones de la gestión que son planear, organizar, dirigir y controlar planificación, organización, dirección y control no se encuentran relacionadas con el nivel de estrés, lo cual se puede evidenciar que, si tienen mínima relación, pero no influyen entre ellas. Por lo tanto, con las evidencias del estudio no se acepta la hipótesis de la investigación y se toma la hipótesis nula que evidencia que no existe relación entre la gestión administrativa y el estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024.

Estos hallazgos son corroborados por la investigación de Heredia (2022) quien empleó un enfoque cuantitativo para establecer la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral del personal de una red asistencial .La autora concluyó que tampoco existía una asociación positiva determinada por la Correlación de Pearson de ,244 y con una significancia de ,129; aceptando su hipótesis nula indicando que no existe una relación entre las dimensiones de la gestión con el estrés del trabajo.

También se encontró a Suarez (2020) en su investigación descriptiva, correlacional transversal, quien determinó que no existía una correlación positiva entre sus variables, por lo tanto, las condiciones del trabajo no son causantes del estrés laboral del personal de salud. Los resultados respaldaron A la hipótesis nula, reafirmando que las condiciones laborales como la organización no se asocian con el nivel de estrés laboral de los colaboradores del Centro de Salud de Nicaragua.

En contraposición se encontró a Balcázar (2020), en su investigación descriptivo, correlacional y transversal quién determinó que una mala gestión administrativa influye en el normal desenvolvimiento de las funciones del personal afectando su salud y conlleva a generar estados de estrés.

En contraposición se halló a Díaz (2020), con su investigación su descriptiva, transversal, de relacional-causal realizada a los colaboradores del área de administración del ámbito sanitario en Colombia, Concluyó que existen diferentes culturas en la gestión que repercuten en el grado de estrés de los asalariados que trabajan en las entidades que brindan atenciones sanitarias.

En oposición se encontró a Espinoza, Gil y Agurto (2021) en su estudio descriptivo concluye que el bajo presupuesto para el ámbito sanitario, el Perú alcanzó mejorar la infraestructura en los centros de salud, estos aspectos de mala gestión pueden generar un desarrollo de estrés laboral en el personal de enfermería.

Con respecto al contexto de la presente realidad de un hospital público de Nuevo Chimbote, se debe evaluar al personal de enfermería porque a pesar que presentan bajas asociaciones entre las variables estudiadas se evidencia que si está presente el estado físico alterado con la presencia de estrés.

Concerniente a la variable gestión administrativa se encontró que existe una relación significativa con cada una de sus mismas dimensiones: planear  $p=,003$ ; con la dimensión organizar  $p=,000$ , con la dimensión dirección  $p=,000$  y con la dimensión control  $p=,000$ . Asimismo se detallan los rangos de cada magnitud de la gestión administrativa con el estrés laboral, se analizó el valor de la relación de la dimensión planear y la variable estrés =  $-,223$  y un  $p=,119$  no significativo; con la dimensión organizar Rho de Pearson =  $,247$ , y significación estadística de  $p=,084$ ; con la dimensión dirección no es significativa con un Rho de Pearson =  $,192$  y  $p=,181$  no significativo; con la dimensión control existe una correlación Rho  $\rho=,210$  y  $p=0,143$  no significativa

En este estudio también se puede apreciar que la adecuada ejecución de los sistemas y los buenos controles de la gestión favorecen la obtención de resultados afirmativos para una institución. La prioridad es preparar a la organización para la acción, pero también es necesario contar de antemano con todos los recursos y pasos firmes para alcanzar las metas y reducir al mínimo las consecuencias (Loor, 2019)

En este estudio se estableció identificar el nivel de gestión administrativa del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote. Los resultados hallados fueron que el 62% consideraron que la gestión es regular, mientras que el 24% lo considera buena y solamente el 14% del personal lo considera una mala gestión, lo que implica que la gran mayoría consideran la gestión entre regular y buen. Esto indica que la gestión se está ejerciendo de la mejor manera a pesar de los inconvenientes que se presenten.

Estos hallazgos son confirmados por Balcázar (2020), en su investigación descriptiva, correlacional, transversal, donde concluyó que el 70% de los profesionales de la salud de los hospitales de Colombia percibieron la gestión como regular y el 15% indicaron una mala gestión.

En contraposición se encontró a Heredia (2022), quien determinó que el 30.0% de las encuestadas percibieron a la gestión como regular y que el 70.0% del personal de enfermería la consideran como buena gestión.

La correcta gestión administrativa en un centro hospitalario determina la efectividad de la gestión en salud porque es importante que el trabajador sanitario debe estar organizado y a la vez debe conocer los aspectos básicos de gestión y ejecutar de manera ordenada las etapas de la administración con un enfoque que se brinda en el cuidado de los pacientes y tomar las decisiones con su prioridad (Amaro, 2019).

En la comparación de los resultados con otros autores, se encontró coincidencias con Sáenz (2022), quien realizó una investigación con metodología cuali-cuantitativa con diseño transversal, donde concluyó que

existe una buena gestión administrativa cuando se apresura la etapa de la ejecución de las actividades para generar placer del usuario.

Se puede inferir en relación a la gestión administrativa que a pesar que la mayoría de las entidades hospitalarias siempre se presenten problemas por el bajo presupuesto que direccionan lo cual muchas veces no alcanza para lograr una mejoría en infraestructura, en el abastecimiento de medicamentos, así como recursos humanos, los gestores por su desempeño y conocimientos realizan un sobreesfuerzo para mantener una gestión de regular a buena. Cabe resaltar que el equipo de gestión a pesar de las carencias observadas en la infraestructura del centro hospitalario, logra implementar estrategias y emplear herramientas para dirigir de manera eficiente para tratar de alguna manera en obtener servicios de calidad, gracias al esfuerzo del personal de salud que laboran arduamente para solucionar algunas limitaciones.

Con relación a la primera dimensión sobre la dimensión planear de la gestión administrativa y el estrés laboral se evidencia que existe una correlación inversa negativa mediante el coeficiente de Pearson=  $-0,223$  por lo cual no se correlaciona y no es significativa por lo cual no es generador de estrés.

Con respecto a la dimensión organización, los productos hallados mostraron que no se encontraron una correlación según el coeficiente de Pearson y no tiene significancia entre esta dimensión y el estrés laboral, en esta etapa los gestores deben conocer la estructura de la organización para conocer el juicio del equipo de trabajo para cumplir con las diferentes funciones exclusivas haciendo uso de instrumentos necesarios para la obtención de metas.

Concerniente a la asociación de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y estrés laboral de la misma forma se evidencia que no existe correlación al establecer el coeficiente de Pearson y tampoco es significativo, a pesar que esta tercera dimensión es la que engloba las áreas de administración donde se pone en acción todo lo concerniente a lo que se ha planificado para cumplir con los objetivos institucionales.

Respecto a la relación concerniente a la dimensión control de la gestión administrativa y el estrés laboral, en el presente estudio se observa mediante el coeficiente de Pearson que no existe correlación y no es significativa, en esta fase se realiza el análisis del cumplimiento del plan y reevaluar el proceso para reorganizar todas las actividades si se encuentran puntos críticos a solucionar y con ello se consigan minimizar los grados de estrés del trabajador que labora en la institución.

En la presente investigación se estableció determinar el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024, se evidenció que el 54% presentaron estrés regular, el 28% presentan estrés bajo y solo el 18% presentaron estrés alto, estos resultados pueden deducir que tan solo el hecho de ser personal de salud y trabajar en un hospital ya están predispuestos a presentar algo de estrés ya que más del 80% presentaron estrés de regular a alto.

Estos resultados son contrapuestos con varios autores como Betancourt et al. (2020), en su investigación se proyectaron a establecer los grados de estrés del colaborador de enfermería donde evidenciaron que el 21% de las encuestadas percibieron un estrés alto y el 79% presentaron un nivel bajo por lo que ellos indicaron que es prioritario analizar las causantes para disminuir las posibilidades para desarrollar estrés. Asimismo, se encontró a Cueva (2022) en su estudio de investigación arrojó que más del 80% del personal encuestado presentaron niveles “muy altos” de estrés laboral y recomendó que se deben desarrollar acciones inmediatas para mejorar el nivel de estrés.

Cabay et al. (2022) en su investigación, consideró una muestra de 50 trabajadores, donde concluyeron que el 76% del personal estudiado presentaron bajo nivel de estrés. Calderón & Rivas (2021), en su investigación descriptiva-correlacional, en un hospital de Lima. Contaron con una muestra de 70 trabajadoras. Los autores concluyeron que el 32% de las encuestadas presentaron estrés medio, el 35% presentaron nivel alto y el 33% presentaron bajo nivel de estrés. Quispe (2019), en su investigación consideró a 102 personales que laboraban en la red de salud. Los hallazgos demostraron que

el 73% presentaron un bajo grado de estrés en el trabajo, el 27% presentaron un grado intermedio de estrés.

El estrés del trabajo está considerado como la enfermedad del siglo XXI lo cual afecta la satisfacción laboral, siendo el causante de inestabilidad en el desenvolvimiento del colaborador y que afecta a la salud integral cuando se desarrolla, muchas veces está relacionado con una inadecuada gestión administrativa.

## V. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el nivel de estrés del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 con respecto a la prueba paramétricas de correlación de Pearson  $r = ,194$  y  $p = ,176$

Segunda. Se determinó que el 62% del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 consideraron que la gestión administrativa es regular, mientras que el 24% lo considera buena y solamente el 14% del personal lo considera una mala gestión.

Tercera. Se determinó que el 54% del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024, evidenciaron estrés regular, seguido del 28% que presentan estrés bajo y sólo el 18% presentaron estrés alto.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: El personal de enfermería debe participar de talleres para manejo de estrés y jornadas de integración debido a que la mayoría presentan estrés, por ende, esto favorecerá a mejorar su desenvolvimiento en la institución.

Segunda: El personal de enfermería debe conocer aspectos básicos de gestión administrativa para incrementar su conocimiento, sentirse más capacitado para cumplir sus funciones y también con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en beneficios del hospital.

Tercera: Es importante que el personal de enfermería disfrute de sus vacaciones anuales y eliminar su sobrecarga de estrés para mejorar su estado físico y mental.

Cuarta: Que se realicen nuevas investigaciones en la institución para identificar cuáles son los factores que influyen en el nivel de estrés, así se conocerán sobre qué puntos críticos se va a mejorar y lograr que el personal mantenga un equilibrio emocional reduciendo el estrés.

## 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.
- Amaro, M. (2019). Gestión administrativa en medicina familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
- Ansoleaga, E. (2019). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica*, 143, 47-55. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v143n1/art06.pdf>
- Ávila, J. (2015). Stress: A health problem in the world. *With Science Magazine*, 2(1), 9.
- Balcázar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, 1(21). <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- 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.
- Cabay, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1).
- Calderón Izaguirre, G. K., & Rivas Díaz, L. H. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4). <https://doi.org/10.33255/2070-9047.37.4.4131>
- Carvalho, L., Aparecida, L., & Mendes, L. (2020). Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(2).
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., & Licon, S. (2021). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. Recuperado el 7 de diciembre de 2021.

- Castillo, D. M. C., Quispe, R. Z., Espinoza, M. D., & Ramírez, R. E. R. (2021). La gestión administrativa en la selección del talento humano: Un artículo de revisión de literatura. *Revista Iberoamericana de la Educación*. <http://revistaiberoamericana.org/index.php/es/article/view/1114>
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2014). *Las enfermeras una fuerza para el cambio: Un recurso vital para la salud*. Ginebra: CIE. <http://www.unq.edu.ar/advf/documentos/5370c85b69a41.pdf>
- Conexiónesan. (2020). Problemáticas en el sector salud: ¿Por qué una maestría les permite a los profesionales mejorar la gestión? [Declaración de posicionamiento]. <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2020/12/problematicas-en-el-sector-salud-por-que-una-maestria-permite-a-los-profesionales-mejorar-la-gest/>
- Cueva, G., Valenzuela, S., & Hidalgo, J. (2022). Quality of life at work and symptoms of work stress among nurses in Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración* (3.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Díaz, G., Plaza, M., & Hernández, G. (2020). Relation between work stress and organizational culture in employees of the health sector. Recuperado de <links/5f1a35b092851cd5fa420722/Relacion-entre-estres-laboral-y-cultura-organizacional-en-empleados-del-sector-salud.pdf>.
- Duarte, R. J. S., Sequeira, L. Y. C., del Socorro Villanueva, J., & Castro, C. M. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(1), 104-119.
- Espinoza, E., Gil, H., & Agurto, E. (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-4662020000400012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-4662020000400012)
- 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. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>

- Gómez, S., et al. (2020). Compassionate fatigue in the nursing staff of an intensive care unit. *Ágora de Salud*, 1(16), 209–220.
- Guldenmund, F., & Li, Y. (2019). Safety management systems: A broad overview of the literature. *Safety Science*, 103, 94-123.
- Heredia, M. (2022). Gestión administrativa y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Ferreñafe. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Addison-Wesley. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01107897>
- Kumar, R., Töres, T., & Markeset, T. (2021). Comparing psychosocial factors associated with job stress among administrative staff and cleaners. En R. Goonetilleke & W. Karwowski (Eds.), *Advances in physical ergonomics and human factors* (Vol. 489, pp. 96-106). Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-41694-6\\_96](https://doi.org/10.1007/978-3-319-41694-6_96)
- Martínez, et al. (2021). Experiencias de gestión en profesionales de enfermería ante el COVID-19 en hospitales de Ciudad Juárez, México. *Revista Espacios*, 42(12), 10. <http://www.revistaespacios.com/a21v42n12/a21v42n12p10.pdf>
- Masaquiza Jerez, T. A., Palacios Ocaña, A. M., & Moreno Gavilanes, K. A. (2020). Gestión administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación-Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000300051&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000300051&script=sci_arttext)
- Mendoza, A. (2017). *La importancia de la gestión administrativa para la innovación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Ministerio de Salud. (2021). *Plan nacional de fortalecimiento del primer nivel de atención 2011-2021*. Perú: Ministerio de Salud. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1620.pdf>

- Mora, E. (2017). Reflections on the importance of administration in the provision of health services. *Journals of Administrative and Financial Sciences of the Social Security*, 8(2), 4-5.
- Muñoz, S., Molina, D., & Ochoa, R., et al. (2020). Stress, emotional responses, risk factors, psychopathology and management of health personnel during the COVID-19 pandemic. *Acta Pediatr Mex*, 41(Suppl 1), 127-136.
- Leka, S., Amanda, G., & Tom, C. (2019). *Workers' health protection series*. International Labor Organization. [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- OIT. (2016). *Stress at work*. International Labor Organization, International Training Center of the ILO. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OMS. (2020). *Declaration on workers' health*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326553/9789243550367-spa.pdf>
- OMS. (2019). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. *Peru21*. <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad482349-noticia/?ref=p21r>.
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19 affected the functioning of health services for noncommunicable diseases in the Americas. Recuperado de <https://www.paho.org/es/noticias/17-6-2020-covid-19-afecto-funcionamiento-servicios-salud-para-enfermedades-n>
- Pfeffer, J. (2019, marzo 20). Las consecuencias del estrés laboral. *El Foro Económico Mundial*. <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>
- 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. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-71072018000100044](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072018000100044)
- Poveda-Rodríguez, A.-M. (2019). La administración de salud: Una materia surgida de trascendencia en la educación médica. *Edumecentro*.

- Pujada, M., Pérez, F., & Pazo, P. (2020). Estrés y control percibido en trabajadores de emergencia. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/339437991\\_Estres\\_y\\_control\\_percibido\\_en\\_trabajadores\\_de\\_emergencias](https://www.researchgate.net/publication/339437991_Estres_y_control_percibido_en_trabajadores_de_emergencias)
- Quispe Condori, D. (2019). Influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial de la Red de Salud Islay - 2019.
- Riega, G. (2020). La gestión administrativa sanitaria y su incidencia en la aplicación del programa de mejora de calidad del hospital de emergencias Villa el Salvador, Lima - Perú [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7305/riega\\_cgd.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7305/riega_cgd.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Rodríguez, L. (2020). Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur – Huari 2019 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Rojas, J. (2019, mayo 18). Estrés laboral en el Perú. Lima: Info Capital Humano.  
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Rojas, C., Hernández, H., & Niebles, W. (2019). Sustainable administrative management of integrated management systems in health services. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Román, A. (2018). Modelos de gestión en las organizaciones de salud. *Medwave*, 12. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, M. E., & Mariño, S. I. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Palabra Clave*, 10(2), 130-130.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-99122021000100130&script=sci\\_abstract&lng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-99122021000100130&script=sci_abstract&lng=en)
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L., Elfering, A., Beehr, T., & W, K. (2019). 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*. Editorial San Marcos.
- Wang, W., & Seifert, R. (2021). Job stress and employee outcomes: Employment practices in a charity. *Employee Relations*, 43(5), 1178-1193. <https://doi.org/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.
- Ying, R., Yupin, R., Joko, G., & Dejian, Z. (2021). Work stress, psychological capital, perceived social support and occupational burnout among hospital nurses. *Sigma*, 50(2), 25. <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/action/doSearch?ContribAuthorRaw=Li%2C+Ying>

# ANEXOS

**Anexo 1. Tabla de Operacionalización de Variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Es el grupo sistemático de acciones, las cuales deben estar orientadas al logro de las metas que se establecen en la institución, desde que se empieza a planificar, organiza y dirigir tanto los medios, materiales y los recursos físicos como humanos y controlar que todo este orientado al fin común que es el cumplimiento de las metas. (Val Pardo, y Corella, 2005.	La gestión administrativa se mide por medio de sus cuatro dimensiones con un rango mínimo de 38 puntos y con un rango máximo de 114 puntos	Planificar	Plan Operativo Institucional	
				Presupuesto	
				Objetivos Estratégicos	
			Organizar	Estructura organizacional	
				Misión y visión	
				Manual	
			Dirigir	Recursos Humanos	
				Incentivos Laborales	
				Satisfacción Laboral	
				Capacitación	
			Controlar	Evaluación del desempeño	
				Control de Personal	

<b>Estrés Laboral</b>	Es la capacidad que todo ser humano tiene para hacer frente a las vicisitudes, dentro de un entorno laboral, donde tiene que adaptarse tanto en su capacidad, habilidad y actitud y así sobre llevar las situaciones problema que se le presente (La OMS, 2016)	El estrés laboral se mide por medio de sus siete dimensiones con un rango mínimo de 25 puntos y con un rango máximo de 100 puntos	Clima Organizacional	Metas Claras	Escala de Likert 1(nunca) 2(A veces) 3(casi siempre) 4(siempre)
				Estrategias Políticas	
			Estructura Organizacional	Orden Jerárquico	
				Sobrecarga Laboral	
			Territorio Organizacional	Exceso de Control	
				Falta de Espacio	
			Tecnología	Desconocimiento Técnico	
				Falta de tecnología	
			Influencia del Líder	Falta de supervisión	
				Falta de Comunicación asertiva	
Falta de Cohesión	Egocentrismo				
	Trabajo en equipo				
Falta de respaldo de grupo	Falta de metas claras				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### I. Datos Informativos:

Edad: ..... Cargo: .....

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

**II. Instrucciones:** Estimado (a) trabajador (a) a continuación se les presenta 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.

Mala:1 Regular:2 Buena:3

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS		
				1	2	3
G E S T I Ó N A D M I N I S T R A T I V A	P L A N E A R	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	A usted lo hacen de conocimiento el 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	El hospital cuenta con objetivos estratégicos bien definidos.			
			Se han formulado estrategias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.			
	O R G A N I Z A R	Estructura	Conoce usted la estructura organizacional de la institución.			
			Cree usted que es importante conocer la estructura organizacional de la institución.			
			Se encuentra actualizado la estructura organizacional.			
		Misión y Visión	Considera usted que la misión y visión de la institución están claramente definidos y establecidos.			
			La misión y visión están de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución.			
		Manual	Existe el manual de organización y funciones actualizadas en la institución.			
			Considera usted que sus labores y tareas están asignadas de acuerdo a su perfil.			
			Disponen de materiales necesarios y suficiente en el hospital.			
		Recursos Humanos	Los directores son designados de acuerdo al perfil.			
			El hospital cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal.			
Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal de salud.						
D I R	Incentivos	Reconoce la dirección de logros y objetivos cumplidos.				
		Usted siente que es bien recompensado por su trabajo.				

<b>CONTROL</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>	Contribuye al logro de los convenios para las bonificaciones.				
		Se encuentra satisfecho con su trabajo.				
		La relación con su jefe inmediato es cordial.				
		Tiene sentido de pertenencia en su institución.				
		<b>Capacitaciones</b>	Recibe asistencia técnica con frecuencia para mejorar los indicadores.			
			Las capacitaciones buscan mejorar cualidades y conocimientos del personal de salud.			
	Le avisan que participe de las capacitaciones.					
	<b>Equipo de trabajo</b>	La institución cuenta con su equipo de trabajo calificado.				
		Siente que es parte del equipo de trabajo de su institución.				
		Siente que se trabaja en equipo en su institución.				
	<b>Evaluación de Desempeño</b>	Considera que los objetivos y metas institucionales son alcanzables.				
		Las evaluaciones son realizadas con la finalidad de ver las metas institucionales logradas.				
		Su desempeño es evaluado en base a algún estándar.				
	<b>Control de personal</b>	La oficina de control de personal es asequible y actúa sin favoritismo.				
		Es controlada la entrada y salida del personal del hospital.				
Son respetados los derechos del personal en el hospital.						

## ESTRÉS LABORAL

### I. Datos Informativos:

Edad: ..... Cargo: .....

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

**II. Instrucciones:** Estimado (a) trabajador (a) a continuación se les presenta 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.

Bajo:1      Regular:2      Alto:3      Muy Alto: 4

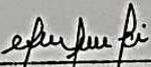
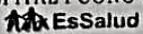
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS			
				1	2	3	4
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Metas Claras</b>	Que el personal del hospital no comprenda la misión, visión y metas del hospital, me genera estrés.				
			La forma de trabajo implementada en el hospital, me genera estrés.				
		<b>Estrategias políticas</b>	Que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño, me produce estrés.				
			Que la institución carezca de directivos sin perfil me causa estrés.				
	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Orden Jerárquico</b>	La forma de rendirle informe a mis jefes y mis subordinados, me estresa.				
			Que mis compañeros de trabajo y yo tengamos poco control sobre el trabajo, me genera estrés.				
		<b>Sobrecarga Laboral</b>	El trámite administrativo tiene mucho papeleo, me causa estrés.				
			El que no se respete el orden jerárquico dentro de la institución, me genera estrés.				
	<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Exceso de Control</b>	No contar con requisitos para dirigir las actividades de mis áreas de trabajo, me produce estrés.				
		<b>Falta de Espacio</b>	No contar con un espacio cómodo y privado en mi área, me estresa				
			Tener que trabajar con otros miembros de otros programas, me estresa.				
	<b>TECNOLOGÍA</b>	<b>Desconocimiento Técnico</b>	No contar con equipos suficientes en mi trabajo, me estresa.				
			No contar con conocimientos actualizados en el manejo de tecnología, me estresa.				
		<b>Falta de Tecnología</b>	No contar con equipos acordes al avance de la tecnología, me estresa.				
	<b>INFLUENCIA DEL LÍDER</b>	<b>Falta de Supervisión</b>	Que la oficina de recursos humanos no se preocupe por mi bienestar, me estresa.				
			Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores, me estresa.				
	<b>FALTA DE COHESIÓN</b>	<b>Falta de Comunicación Asertiva</b>	Que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores, me estresa.				
			Que mi jefatura no me respete, me estresa.				
		<b>Ergonomía</b>	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me produce estrés.				
			Que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me causa estrés.				
		<b>Trabajo en Equipo</b>	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución, me causa estrés.				
			Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés.				

	<b>RESPALDO DE GRUPO</b>	<b>Falta de Metas Claras</b>	Que mi jefatura no brinde la asistencia técnica cuando lo necesite, me causa estrés.				
		<b>Falta de Equipo de Trabajo</b>	Que mi jefe inmediato no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo, me causa estrés.				
			Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo, me estresa.				



<b>ORGANIZAR</b>	<b>Plan Operativo Institucional</b>	Usted forma parte de la elaboración del plan operativo institucional.	1	1	1	1	
		Recibe asistencia técnica para la elaboración del POI.	1	1	1	1	
		Usted realiza el seguimiento mensual del POI.	1	1	1	1	
	<b>Presupuesto</b>	A usted lo hacen de conocimiento el presupuesto institucional	1	1	1	1	
		A usted lo hacen parte de la formulación multianual presupuestal	1	1	1	1	
		El presupuesto cuenta con programación de acuerdo a la necesidad de cada programa presupuestal.	1	1	1	1	
		La ejecución presupuestal, está de acuerdo a las definiciones operacionales de cada programa presupuestal.	1	1	1	1	
		El hospital cuenta con objetivos estratégicos bien definidos.	1	1	1	1	
	<b>Objetivos</b>	Se han formulado estrategias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	1	1	1	1	
	<b>Estructura</b>	Conoce usted la estructura organizacional de la institución.	1	1	1	1	
		Cree usted que es importante conocer la estructura organizacional de la institución.	1	1	1	1	
		Se encuentra actualizado la estructura organizacional.	1	1	1	1	
	<b>Misión y Visión</b>	Considera usted que la misión y visión de la institución están claramente definidos y establecidos.	1	1	1	1	

<b>CONTROL</b>		Las capacitaciones buscan mejorar cualidades y conocimientos del personal de salud.	1	1	1	1	
		Le avisan que participe de las capacitaciones.	1	1	1	1	
	<b>Equipo de trabajo</b>		La institución cuenta con su equipo de trabajo calificado.	1	1	1	1
			Siente que es parte del equipo de trabajo de su institución.	1	1	1	1
			Siente que se trabaja en equipo en su institución.	1	1	1	1
	<b>Evaluación de Desempeño</b>		Considera que los objetivos y metas institucionales son alcanzables.	1	1	1	1
			Las evaluaciones son realizadas con la finalidad de ver las metas institucionales logradas.	1	1	1	1
			Su desempeño es evaluado en base a algún estándar.	1	1	1	1
	<b>Control de personal</b>		La oficina de control de personal es asequible y actúa sin favoritismo.	1	1	1	1
			Es controlada la entrada y salida del personal del hospital.	1	1	1	1
			Son respetados los derechos del personal en el hospital.	1	1	1	1

  
 Lic. Maria Luisa Castro Isla  
 C.E.P. 54504  
 HOSPITAL I CONO SUR  


Ficha de validación de juez 1

Nombre del instrumento 1	Gestión Administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de gestión administrativa
Apellidos y nombres del experto	Castro Isla María Luisa
Documento de identidad	44753289
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo grado académico	Magíster en Gestión de los Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital I Cono Sur
Cargo	Enfermera Auditora
Número telefónico	994437976
Firma	 Lic. María Luisa Castro Isla CEP 54504
fecha	10/06/2024

Matriz de validación del cuestionario estrés laboral

Definición de la variable estrés laboral, como la disposición que presenta una persona al controlar las modificaciones de su área de trabajo y adaptar sus habilidades, capacidades y actitudes para afrontar las situaciones problemáticas que se presentan (OMS, 2016).

Dimensión	Índice de validez	Ítem	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL		El nivel de trabajo en el hospital es adecuado y manejable.	1	1	1	1	1
		La forma de trabajo en el hospital es adecuada y manejable.	1	1	1	1	1

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO N°2

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

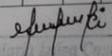
Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir ,debe ser incluida	1: de acuerdo 2: en desacuerdo

### Matriz de validación del cuestionario estrés laboral

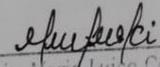
Definición de la variable estrés laboral, como la disposición que presenta toda persona al confrontar las modificaciones de su área de trabajo y adaptar sus habilidades, capacidades y actitudes para afrontar las situaciones problemáticas que se presentan (OMS, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficie	Clarida	cohere	Releva	observación
CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas Claras	Que el personal del hospital no comprenda la misión, visión y metas del hospital, me genera estrés.	∧	∧	∧	∧	
		La forma de trabajo implementada en el hospital, me genera estrés.	∧	∧	∧	∧	
	Estrategias políticas	Que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño, me produce estrés.	∧	∧	∧	∧	
		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.	✓	✓	✓	✓
		Que mis compañeros de trabajo y yo tengamos poco control sobre el trabajo, me genera 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 genera estrés.	✓	✓	✓	✓
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de Control	No contar con requisitos para dirigir las actividades de mis áreas de trabajo, me produce estrés.	✓	✓	✓	✓
	Falta de Espacio	No contar con un espacio cómodo y privado en mi área, me estresa.	✓	✓	✓	✓
		Tener que trabajar con otros miembros de otros programas, me estresa.	✓	✓	✓	✓
TECNOLOGÍA	Desconocimiento Técnico	No contar con equipos suficientes en mi trabajo, me estresa.	✓	✓	✓	✓
		No contar con conocimientos actualizados en el manejo de tecnología, me estresa.	✓	✓	✓	✓
	Falta de Tecnología	No contar con equipos acordes al avance de la tecnología, me estresa.	✓	✓	✓	✓
INFLUENCIA DEL LÍDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	✓	✓	✓	✓
		Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores, me estresa.	✓	✓	✓	✓
FALTA DE COHESIÓN	Falta de Comunicación Asertiva	Que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores, me estresa.	✓	✓	✓	✓
		Que mi jefatura no me respeta, me estresa.	✓	✓	✓	✓
	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me produce estrés.	✓	✓	✓	✓
		Que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me causa 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 mi jefatura no brinde la asistencia técnica cuando lo necesite, me causa estrés.	✓	✓	✓	✓
	Falta de Equipo de Trabajo	Que mi jefe inmediato no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo, me causa estrés.	✓	✓	✓	✓
		Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo, me estresa.	✓	✓	✓	✓

  
 Dr. Nuria Castro Isla  
 C.E.P. 54504  
 HOSPITAL CONO SUR  
 EsSalud

### Ficha de validación de juez 1

Nombre del instrumento 2	Estrés Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrés
Apellidos y nombres del experto	Castro Isla María Luisa
Documento de identidad	44753289
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo grado académico	Magister en Gestión de los Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital I Cono Sur
Cargo	Enfermera Auditora
Número telefónico	994437976
Firma	 Lic. María Luisa Castro Isla C.E.P. 54504
fecha	10/06/2024 HOSPITAL I CONO SUR AAA Le Salud



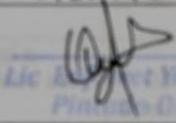
<b>ORGANIZAR</b>		La misión y visión están de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución.	1	1	1	1	
	<b>Manual</b>	Existe el manual de organización y funciones actualizadas en la institución.	1	1	1	1	
		Considera usted que sus labores y tareas están asignadas de acuerdo a su perfil.	1	1	1	1	
		Disponen de materiales necesarios y suficiente en el hospital.	1	1	1	1	
	<b>Recursos Humanos</b>	Los directores son designados de acuerdo al perfil.	1	1	1	1	
El hospital cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal.		1	1	1	1		
Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal de salud.		1	1	1	1		
<b>DIRECCION</b>	<b>Incentivos Laborales</b>	Reconoce la dirección de logros y objetivos cumplidos.	1	1	1	1	
		Usted siente que es bien recompensado por su trabajo.	1	1	1	1	
		Contribuye al logro de los convenios para las bonificaciones.	1	1	1	1	
	<b>Satisfacción Laboral</b>	Se encuentra satisfecho con su trabajo.	1	1	1	1	
		La relación con su jefe inmediato es cordial.	1	1	1	1	
		Tiene sentido de pertenencia en su institución.	1	1	1	1	
	<b>Capacitaciones</b>	Recibe asistencia técnica con frecuencia para mejorar los indicadores.	1	1	1	1	

<b>CONTROL</b>		Las capacitaciones buscan mejorar cualidades y conocimientos del personal de salud.	1	1	1	1	
		Le avisan que participe de las capacitaciones.	1	1	1	1	
	<b>Equipo de trabajo</b>	La institución cuenta con su equipo de trabajo calificado.	1	1	1	1	
		Siente que es parte del equipo de trabajo de su institución.	1	1	1	1	
		Siente que se trabaja en equipo en su institución.	1	1	1	1	
	<b>Evaluación de Desempeño</b>	Considera que los objetivos y metas institucionales son alcanzables.	1	1	1	1	
		Las evaluaciones son realizadas con la finalidad de ver las metas institucionales logradas.	1	1	1	1	
		Su desempeño es evaluado en base a algún estándar.	1	1	1	1	
	<b>Control de personal</b>	La oficina de control de personal es asequible y actúa sin favoritismo.	1	1	1	1	
		Es controlada la entrada y salida del personal del hospital.	1	1	1	1	
		Son respetados los derechos del personal en el hospital.	1	1	1	1	



Lic. Eny Iván Yaquelin  
Pintado Odar  
C.E.P. 076720

Ficha de validación de juez 2

Nombre del instrumento 1	Gestión Administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de gestión administrativa
Apellidos y nombres del experto	Pintado Odar Ivet Yaquelin
Documento de identidad	47668455
Años de experiencia en el área	Más de 1 año
Máximo grado académico	Magister en Gestión de Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital I Cono Sur
Cargo	Enfermera
Número telefónico	951126170
Firma	 Lic. Ivet Yaquelin Pintado Odar C.E.P. 076720
fecha	11/06/2024

Muestra de validación del cuestionario escala laboral

Definición de la variable escala laboral, como la dimensión que presenta toda persona al enfrentar las exigencias de su área de trabajo y adoptar sus habilidades, capacidades y actitudes para afrontar las situaciones problemáticas que se presentan (DINTE, 2016).

Dimensión	Indicador	Item	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	Atención al Cliente	El personal de salud se compromete a brindar un servicio de calidad, en todo momento.	1	1	1	1	1
	Seguridad en el trabajo	El personal de salud implementa medidas de seguridad en el trabajo.	1	1	1	1	1
		El personal de salud cumple con los protocolos de seguridad en el trabajo.	1	1	1	1	1
		El personal de salud cumple con los protocolos de seguridad en el trabajo.	1	1	1	1	1

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO N°2

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

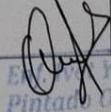
Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluida	1: de acuerdo 2: en desacuerdo

### Matriz de validación del cuestionario estrés laboral

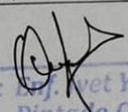
Definición de la variable estrés laboral, como la disposición que presenta toda persona al confrontar las modificaciones de su área de trabajo y adaptar sus habilidades, capacidades y actitudes para afrontar las situaciones problemáticas que se presentan (OMS, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficie	Clarity	cohere	Releva	observación
CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas Claras	Que el personal del hospital no comprenda la misión, visión y metas del hospital, me genera estrés.	1	1	1	1	
		La forma de trabajo implementada en el hospital, me genera estrés.	1	1	1	1	
	Estrategias políticas	Que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño, me produce estrés.	1	1	1	1	
		Que la institución carezca de directivos sin perfil me causa estrés.	1	1	1	1	

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden Jerárquico	me estresa. Que mis compañeros de trabajo y yo tengamos poco control sobre el trabajo, me genera estrés.	1	1	1	1
	Sobrecarga Laboral	El trámite administrativo tiene mucho papeleo, me causa estrés.	1	1	1	1
		El que no se respete el orden jerárquico dentro de la institución, me genera estrés.	1	1	1	1
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de Control	No contar con requisitos para dirigir las actividades de mis áreas de trabajo, me produce estrés.	1	1	1	1
	Falta de Espacio	No contar con un espacio cómodo y privado en mi área, me estresa	1	1	1	1
		Tener que trabajar con otros miembros de otros programas, me estresa.	1	1	1	1
TECNOLOGÍA	Desconocimiento Técnico	No contar con equipos suficientes en mi trabajo, me estresa.	1	1	1	1
		No contar con conocimientos actualizados en el manejo de tecnología, me estresa.	1	1	1	1
	Falta de Tecnología	No contar con equipos acordes al avance de la tecnología, me estresa.	1	1	1	1
INFLUENCIA DEL LIDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	1	1	1	1
		Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores, me estresa.	1	1	1	1
FALTA DE COHESIÓN	Falta de Comunicación Asertiva	Que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores, me estresa.	1	1	1	1
		Que mi jefatura no me respete, me estresa.	1	1	1	1
	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me produce estrés.	1	1	1	1
		Que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me causa estrés.	1	1	1	1
	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución, me causa estrés.	1	1	1	1
		Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés.	1	1	1	1
RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas Claras	Que mi jefatura no brinde la asistencia técnica cuando lo necesite, me causa estrés.	1	1	1	1
	Falta de Equipo de Trabajo	Que mi jefe inmediato no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo, me causa estrés.	1	1	1	1
		Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo, me estresa.	1	1	1	1

  
 Lic. Erick Yaquelin  
 Pintado Odar  
 C.E.P. 076720

Ficha de validación de juez 2

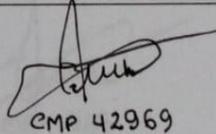
Nombre del instrumento 2	Estres Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrés laboral
Apellidos y nombres del experto	Pintado Odar Ivet Yaquelin
Documento de identidad	47668455
Años de experiencia en el área	Más de 1 año de Experiencia
Máximo grado académico	Magister en Gestión de Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital I Cono Sur
Cargo	Enfermera
Número telefónico	951126170
Firma	 Lic. Ivet Yaquelin Pintado Odar
fecha	11/6/2024 EP 076720



ORGANIZAR		La misión y visión están de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución.	1	1	1	1	
	Manual	Existe el manual de organización y funciones actualizadas en la institución.	1	1	1	1	
		Considera usted que sus labores y tareas están asignadas de acuerdo a su perfil.	1	1	1	1	
		Disponen de materiales necesarios y suficiente en el hospital.	1	1	1	1	
		Los directores son designados de acuerdo al perfil.	1	1	1	1	
	Recursos Humanos	El hospital cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal.	1	1	1	1	
		Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal de salud.	1	1	1	1	
	DIRECCION	Incentivos Laborales	Reconoce la dirección de logros y objetivos cumplidos.	1	1	1	1
Usted siente que es bien recompensado por su trabajo.			1	1	1	1	
Contribuye al logro de los convenios para las bonificaciones.			1	1	1	1	
Satisfacción Laboral		Se encuentra satisfecho con su trabajo.	1	1	1	1	
		La relación con su jefe inmediato es cordial.	1	1	1	1	
		Tiene sentido de pertenencia en su institución.	1	1	1	1	
Capacitaciones		Recibe asistencia técnica con frecuencia para mejorar los indicadores.	1	1	1	1	

<b>CONTROL</b>		Las capacitaciones buscan mejorar cualidades y conocimientos del personal de salud.	1	1	1	1	
		Le avisan que participe de las capacitaciones.	1	1	1	1	
	<b>Equipo de trabajo</b>	La institución cuenta con su equipo de trabajo calificado.	1	1	1	1	
		Siente que es parte del equipo de trabajo de su institución.	1	1	1	1	
		Siente que se trabaja en equipo en su institución.	1	1	1	1	
	<b>Evaluación de Desempeño</b>	Considera que los objetivos y metas institucionales son alcanzables.	1	1	1	1	
		Las evaluaciones son realizadas con la finalidad de ver las metas institucionales logradas.	1	1	1	1	
		Su desempeño es evaluado en base a algún estándar.	1	1	1	1	
	<b>Control de personal</b>	La oficina de control de personal es asequible y actúa sin favoritismo.	1	1	1	1	
		Es controlada la entrada y salida del personal del hospital.	1	1	1	1	
		Son respetados los derechos del personal en el hospital.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juez 3

Nombre del instrumento 2	Estrés Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrés laboral
Apellidos y nombres del experto	Solis Angeles Juan Carlos
Documento de identidad	42969002
Años de experiencia en el área	Más de 8 años
Máximo grado académico	Magister en Gestión de los Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital III Essalud
Cargo	Médico Auditor - Pediatra
Número telefónico	995039676
Firma	 EMP 42969
fecha	10/06/2024

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO N°2

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 2: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluida	1: de acuerdo 2: en desacuerdo

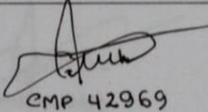
### Matriz de validación del cuestionario estrés laboral

Definición de la variable estrés laboral, como la disposición que presenta toda persona al confrontar las modificaciones de su área de trabajo y adaptar sus habilidades, capacidades y actitudes para afrontar las situaciones problemáticas que se presentan (OMS, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficie	Clarity	cohere	Releva	observación
CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas Claras	Que el personal del hospital no comprenda la misión, visión y metas del hospital, me genera estrés.	1	1	1	1	
		La forma de trabajo implementada en el hospital, me genera estrés.	1	1	1	1	
	Estrategias políticas	Que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño, me produce estrés.	1	1	1	1	
		Que la institución carezca de directivos sin perfil me causa estrés.	1	1	1	1	

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden Jerárquico	La forma de rendirle informe a mis jefes y mis subordinados, me estresa.	1	1	1	1
		Que mis compañeros de trabajo y yo tengamos poco control sobre el trabajo, me genera estrés.	1	1	1	1
	Sobrecarga Laboral	El trámite administrativo tiene mucho papeleo, me causa estrés.	1	1	1	1
		El que no se respete el orden jerárquico dentro de la institución, me genera estrés.	1	1	1	1
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de Control	No contar con requisitos para dirigir las actividades de mis áreas de trabajo, me produce estrés.	1	1	1	1
	Falta de Espacio	No contar con un espacio cómodo y privado en mi área, me estresa	1	1	1	1
		Tener que trabajar con otros miembros de otros programas, me estresa.	1	1	1	1
TECNOLOGÍA	Desconocimiento Técnico	No contar con equipos suficientes en mi trabajo, me estresa.	1	1	1	1
		No contar con conocimientos actualizados en el manejo de tecnología, me estresa.	1	1	1	1
	Falta de Tecnología	No contar con equipos acordes al avance de la tecnología, me estresa.	1	1	1	1
INFLUENCIA DEL LÍDER	Falta de Supervisión	Que la oficina de recursos humanos no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	1	1	1	1
		Que mi jefatura inmediata no tenga confianza en el desempeño de mis labores, me estresa.	1	1	1	1
FALTA DE COHESIÓN	Falta de Comunicación Asertiva	Que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores, me estresa.	1	1	1	1
		Que mi jefatura no me respete, me estresa.	1	1	1	1
	Ergonomía	Que el equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me produce estrés.	1	1	1	1
		Que el equipo de trabajo no tenga prestigio, valor y respeto me causa estrés.	1	1	1	1
	Trabajo en Equipo	Que no forme parte del equipo de trabajo de mi institución, me causa estrés.	1	1	1	1
		Que mi jefe inmediato me presione demasiado me produce estrés.	1	1	1	1
RESPALDO DE GRUPO	Falta de Metas Claras	Que mi jefatura no brinde la asistencia técnica cuando lo necesite, me causa estrés.	1	1	1	1
	Falta de Equipo de Trabajo	Que mi jefe inmediato no brinde protección ante las injusticias que me hacen los directivos en el trabajo, me causa estrés.	1	1	1	1
		Que mi jefatura inmediata no respalde mi trabajo, me estresa.	1	1	1	1

### Ficha de validación de juez 3

Nombre del instrumento 2	Estrés Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrés laboral
Apellidos y nombres del experto	Solis Angeles Juan Carlos
Documento de identidad	42969002
Años de experiencia en el área	Más de 8 años
Máximo grado académico	Magister en Gestión de los Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital III Essalud
Cargo	Médico Auditor - Pediatra
Número telefónico	995039676
Firma	 CMP 42969
fecha	10/06/2024

## Anexo 4. Análisis de consistencia interna

### Alfa de Cronbach del instrumento Gestión administrativa

#### Estadística de la Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	38

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	77,4000	198,800	,853	,940
VAR00002	77,8000	201,700	,919	,941
VAR00003	78,0000	206,000	,636	,942
VAR00004	78,0000	206,000	,636	,942
VAR00005	78,0000	203,500	,800	,941
VAR00006	78,0000	203,500	,800	,941
VAR00007	77,8000	195,200	,812	,940
VAR00008	77,4000	214,300	,072	,947
VAR00009	77,2000	207,700	,652	,943
VAR00010	77,4000	209,800	,293	,945
VAR00011	76,8000	212,700	,207	,945
VAR00012	77,2000	197,200	,783	,941
VAR00013	77,2000	205,200	,434	,944
VAR00014	77,0000	210,500	,346	,944
VAR00015	76,6000	220,800	-,354	,948
VAR00016	77,2000	219,700	-,165	,950
VAR00017	77,2000	204,700	,455	,944
VAR00018	77,6000	191,300	,785	,941
VAR00019	77,4000	202,300	,671	,942
VAR00020	77,4000	191,800	,848	,940
VAR00021	77,2000	197,200	,783	,941

VAR00022	77,4000	198,800	,853	,940
VAR00023	77,4000	198,800	,853	,940
VAR00024	77,0000	221,500	-,337	,948
VAR00025	77,0000	210,500	,346	,944
VAR00026	77,2000	207,700	,652	,943
VAR00027	77,4000	198,800	,853	,940
VAR00028	77,4000	198,800	,853	,940
VAR00029	77,0000	210,500	,346	,944
VAR00030	77,2000	212,200	,299	,944
VAR00031	77,0000	203,500	,800	,941
VAR00032	77,6000	207,300	,683	,943
VAR00033	77,0000	221,500	-,337	,948
VAR00034	77,4000	205,800	,493	,943
VAR00035	77,0000	193,000	,905	,939
VAR00036	77,4000	198,800	,853	,940
VAR00037	76,6000	210,800	,408	,944
VAR00038	77,0000	206,000	,636	,942

## fiabilidad del instrumento de estrés laboral

### Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	25

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
55,2000	325,700	18,04716	25

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	52,8000	310,200	,788	,961
VAR00002	53,0000	281,500	,971	,958
VAR00003	53,4000	298,300	,692	,961
VAR00004	52,6000	297,300	,895	,959
VAR00005	53,2000	304,200	,851	,960
VAR00006	52,8000	300,700	,599	,962
VAR00007	52,8000	289,200	,908	,959
VAR00008	53,0000	283,000	,935	,958
VAR00009	53,2000	294,200	,889	,959
VAR00010	53,2000	306,700	,514	,963
VAR00011	53,4000	350,800	-,823	,972
VAR00012	52,6000	308,300	,529	,962
VAR00013	52,6000	299,800	,623	,962
VAR00014	53,0000	312,500	,822	,961
VAR00015	52,8000	289,200	,908	,959
VAR00016	53,0000	291,500	,882	,959
VAR00017	53,0000	281,500	,971	,958
VAR00018	53,0000	281,500	,971	,958
VAR00019	53,0000	291,500	,882	,959
VAR00020	53,0000	293,500	,826	,960
VAR00021	53,4000	328,800	-,125	,967
VAR00022	52,6000	309,300	,836	,961
VAR00023	53,2000	304,200	,851	,960
VAR00024	53,0000	303,500	,738	,961
VAR00025	53,2000	304,700	,830	,960

## **Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024.”

Investigadora: Rondán Caballero Nancy Verónica

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad. La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá demostrar si existe relación entre la gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en los pasadizos del hospital público de Nuevo Chimbote. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos pertenecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Nancy Verónica Rondán Caballero, email: [nrondanca1380@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nrondanca1380@ucvvirtual.edu.pe) y el docente asesor Dr. Ericson Felix Castillo Saavedra, email: [efcastillos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:efcastillos@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos.....

Firma: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 7. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**RECIBIDO**  
12 Jul. 2024  
ESSALUD  
HOSPITAL CONO SUR  
DIRECCION

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Nuevo Chimbote, 21 de Mayo de 2024

**Señor:**  
Milko Olivares Rodríguez  
Director del Hospital I Cono Sur  
Nuevo Chimbote

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra: Nancy Verónica Rondán Caballero identificada con DNI No. 40644069 y código de matrícula N° 7002771389, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión administrativa y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024**

En ese sentido solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su institución a fin de que pueda aplicar cuestionarios en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

  
Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NIT	Año	Año	Correlativo
9177	2024	279	

CARTA N° 144 -GRAAN-ESSALUD-2024

Chimbote, 16 de julio del 2024

Señora.

**NANCY VERÓNICA RONDÁN CABALLERO**  
Presente. -

 **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y asimismo en respuesta a su solicitud se les **AUTORIZA**, el desarrollo del proyecto de investigación titulado: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE NUEVO CHIMBOTE, 2024**"; a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; asimismo, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estima pertinente.

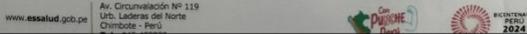
Por lo antes expuesto, mediante el presente documento se les otorga las facilidades del caso; a fin, que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación en la Red Asistencial Ancash, concediéndole la autorización para recopilar los datos necesarios que le permita concluir con éxito su trabajo de investigación; a su vez, se le recuerda que deberán en todos los procesos salvaguardar la integridad y seguridad de nuestros usuarios, respetando nuestras normas institucionales.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

  
Dra. Carol Torres Solano  
GERENTE  
RED ASISTENCIAL ANCASH  
M. E. Salud

COTSImca  
C.C. Archivo  
Nit. 6543-2024-8059





# Data de la variable estrés laboral

1	CLIMA ORGANIZACIONAL										ESTRÉS LABORAL										TOTAL					
	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			TERRITORIO			TECNOLOGIA			FUMENCIA DE PDM			FALTA DE COESION					RESPALDO DE CRRP				
2	M*	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
3	4	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	2	2	3	3	18	3	3	4	3	19	3	4	3	18	4	4	4	12	3	3	1	4	4	3	2
7	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	5	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	6	2	2	2	2	11	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	7	3	3	2	2	19	1	1	3	2	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	10	4	2	2	2	18	2	3	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	11	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
15	12	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
16	13	2	3	2	3	19	2	3	2	3	18	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	14	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	15	3	3	3	3	17	3	3	3	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	17	3	3	2	2	18	1	1	3	2	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	18	2	1	2	2	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	19	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	20	4	2	2	2	18	2	3	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	21	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
25	22	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
26	23	2	3	2	3	19	2	3	2	3	18	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	24	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	25	3	2	2	2	17	3	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	26	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	27	2	2	3	3	18	3	3	4	3	19	4	4	4	12	3	3	1	4	4	3	2	1	1	1	1
31	28	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	29	4	3	4	4	19	3	3	3	1	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	30	2	2	2	2	18	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	31	3	3	2	2	18	1	1	3	2	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	32	3	2	2	2	17	3	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	33	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	34	3	3	2	2	18	1	1	3	2	7	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	35	2	1	2	2	17	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	36	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	37	4	2	3	3	19	2	3	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	38	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
42	39	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
43	40	3	2	2	2	18	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	41	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	42	3	3	2	2	17	1	1	3	2	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	43	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	44	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	45	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	46	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	47	4	2	2	2	18	2	3	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	48	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
52	49	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
53	50	4	2	2	2	18	2	3	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54																										
55																										
56																										
57																										