



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Administrativa y Estrés Laboral de las Enfermeras en un Hospital Público
Lima Este 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Perales Centeno, Norman Benavente (ORCID:0000-0001-9801-7086)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID:0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico a mis padres y compañeros quienes han estado presente en todos mis días con su inmenso amor y apoyo me ayudaron a encontrar el camino al éxito y la investigación.

Norman perales centeno

Agradecimiento

Agradezco a mi familia e hijos que me apoyaron para el desarrollo personal y en especial a los docentes que me brindaron conocimiento y dedicación para conseguir mis objetivos trazados.

Norman perales centeno.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. Resultados	23
4.1 Resultados descriptivos.....	23
4.2 Análisis inferencial.....	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
Anexos	41

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencias de Variable 1. Gestión administrativa	22
Tabla 2	Frecuencias de Planificación	22
Tabla 3	Frecuencias de Organización	23
Tabla 4	Frecuencias de Dirección	23
Tabla 5	Frecuencias de Control	23
Tabla 6	Frecuencias de Variable 2: Estrés Laboral	24
Tabla 7	Frecuencias Nivel de Estrés Psicológicos	24
Tabla 8	Frecuencias de Estrés Fisiológicos	25
Tabla 9	Frecuencias Nivel de Estresores	25
Tabla 10	Prueba de Normalidad.	26
Tabla 11	Correlación entre gestión administrativa y estrés laboral	26
Tabla 12	Correlación entre planificación y estrés laboral	27
Tabla 13	Correlación entre organización y estrés laboral	28
Tabla 14	Correlación entre dirección y estrés laboral	28
Tabla 15	Correlación entre organización y estrés laboral	29

RESUMEN

Estudio que planteó como objetivo es determinar la relación de la gestión administrativa y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública lima 2021-I, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 80 trabajadores del servicio de hospitalización en un Hospital público Lima este que está ubicado en el distrito del Agustino, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, los resultados que el 34,02% presenta un nivel bajo de gestión administrativa, el 41,24% ostenta de nivel medio y el 24,74% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta Gestión administrativa es el nivel medio. Asimismo, se observa que el 21.65% presenta un nivel bajo de Estrés laboral: Comunicación organizacional, el 46,39% ostenta de nivel medio y el 31,96% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta estrés laboral es el nivel medio. Se concluyó que existe relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital pública Lima este 2020. (sig.= 0,000; rho = -0,956)

Palabras clave: la gestión administrativa, estrés laboral, Hospital

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between administrative management and work stress of nurses in a public hospital Lima 2020-II, the type of research was descriptive correlational, the sample was 93 workers from the hospitalization service of Hospital of Agustino, for the data collection the survey technique was applied and as an instrument was the questionnaire, the results that 34.02% present a low level of administrative management, 41.24% show a medium level and 24, 74% show the high level, the predominant level is the medium level, so it is asserted that the level that Administrative Management presents is the medium level. Likewise, it is observed that 21.65% present a low level of Work Stress: Organizational communication, 46.39% show a medium level and 31.96% show a high level, the predominant level is the medium level so it is stated that the level that presents work stress is the medium level. It was concluded that there is an inverse relationship between administrative management and work stress in the nurses of the Lima public hospital this 2020. (sig. = 0.000; rho = -0.956)

Keywords: administrative management, work stress, Hospital

I. INTRODUCCIÓN

En diciembre de 2019, se informó por vez primera en Wuhan, China, un marco clínico que consistía en una enfermedad respiratoria progresiva grave, más tarde llamada COVID-19, producido por un desconocido coronavirus (SARS-CoV-2), y se propagó ágilmente por todo el país. Continentes. Ha provocado el mayor brote de SARS del mundo. Suele estar relacionado con el síndrome respiratorio agudo severo (SARS) que apareció en 2003. En comparación con el COVID-19, tiene una propagación más rápida, una mayor tasa de infección y una mayor tasa de mortalidad. Ante ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) expresó al COVID-19 como un suceso emergente de salud pública (PHEI) de categoría internacional en enero de 2021 y declaró una pandemia en marzo del mismo año. Las autoridades gubernamentales y los órganos consultivos de varios países han tomado medidas y han formulado recomendaciones para hacer frente a los desafíos sanitarios, económicos y de seguridad social de la infección. (Monterrosa et al., 2021).

A escala global, hay muchos cambios en el diseño y el flujo de trabajo. Cada vez que un trabajador debe asumir nuevos requisitos y asumir responsabilidades complejas, con el fin de obtener la calidad de las funciones que se le asignan, este es un requisito de mayor calidad y requiere que los trabajadores proporcionen más habilidades. También busca una forma de mantener a los empleados motivados y dispuestos a aprender y contribuir al desarrollo de la organización. Pero, si esta coacción es demasiado grande e incontrolable, se deben tomar las siguientes acciones: Los trabajadores pueden estar bajo diversos grados de presión, lo que afectará su vigor y las consecuencias de la producción de la organización. Estudios recientes muestran que la prevalencia del estrés está aumentando. Por lo tanto, una encuesta representativa realizada por los medios de comunicación alemanes y el Instituto de Opinión Pública y Política en 2010 mostró que el 12,5% de todos los trabajadores del país sentían que su trabajo estaba abrumado. (Arquiñego, 2018).

En Perú, una gran cantidad de encuestas indican que los profesionales de los puestos de salud son propensos a padecer síndrome de burnout. En una investigación, se informó que el 84% de las asistentes que laboran en servicios o unidades clave tienden a tener síntoma de agotamiento, que está relacionado con el estrés laboral. El síndrome de burnout es una dificultad de salud estatal nacional e incluso mundial, que puede afectar a cualquier trabajador que esté continuamente expuesto a diversos factores de riesgo que llegan a provocar, Paradójicamente, al sector salud, quienes son los que promueven el bienestar de las personas que son más vulnerables al estrés, lo que se refleja en el bajo desempeño de los trabajadores y la atención que brindan (García, et al, 2020).

Según un informe técnico de los factores de riesgo psicosocial (también conocidos como estresores) en trabajadores de Lima Metropolitana, las instituciones públicas y privadas no consideraron adecuadamente los diferentes factores de riesgo psicosocial de sus empleados al formular planes de prevención de riesgos. Consideraron únicamente los factores de riesgo de diversos agentes físicos, químicos y biológicos. El síndrome de abandono del agotamiento es una respuesta a la presión laboral a largo plazo, que se produce principalmente entre los profesionales que tratan con otras personas. Dar a las personas una especie de desgaste cognitivo, fatiga mental, comportamientos y actitudes negativas (López et al. 2018).

El hospital nacional Hipólito Unanue es una institución de salud pública del III nivel de atención que brinda atención de salud a la persona su familia y su comuna. Esta institución de mucho tiempo fue un centro referencial de problemas respiratorios a nivel nacional. Esta pandemia ha colocado al Perú en una situación difícil en donde el sistema de salud ha colapsado en donde los establecimientos de salud no se abastece en la atención debido al aumento exponencial alrededor de 47,000 muertes en todo los establecimientos se dio falta de materiales de protección personal por consiguiente en personal de salud se contagiaron muchos trabajadores entre médicos enfermeras obstetras tecnólogos radiólogos personal técnico y de mantenimiento por falta de materiales de protección personal y que está en

primera línea se han contagiado de coronavirus el personal de salud colocando al Perú en el primer lugar en casos de muerte de coronavirus por ende el personal de salud ha sufrido un estrés laboral alto debido al trabajo realizado con mucha exigencia y bajo presión que a su vez a generado mucho cambio a nivel orgánico y psicológico y algunos de ellos ha bajado el rendimiento labora por las secuelas que a posteriori que se tendrá según los estudios que s va conociendo a través de la ciencia con la globalización.

Por lo expuesto, surge preguntarse ¿existe alguna relación entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2021-I?

La investigación se justifica en lo teórica porque se ha desarrollado un marco teórico basado en artículos científicos recientes con menos de cinco años de antigüedad, lo cual, corrobora a las teóricas que existen entre la gestión administrativa y estrés laboral. También, es justificada en lo practico porque los resultados que se logran tienen carácter aplicativo en el hospital Publica donde se desarrolló la investigación, dichos datos servirán para tomar diferentes decisiones por parte de los gerentes y jefes de las unidades. Asimismo se justifica en el ámbito metodológico ya que se ha seguido los pasos de una investigación científica cuantitativa, así mismo los instrumentos de recojo de datos que fueron adaptados a la realidad, estos quedarán como un aporte importante en las futuras investigaciones similares a esta.

El objetivo general planteado es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el estrés laboral en las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I, los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I; Determinar la relación que existe entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I; Determinar la relación que existe entre la dirección y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I; Determinar la relación que existe entre el control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

La hipótesis general es: Existe relación entre la gestión administrativa y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I; Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I; Existe relación entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I; Existe relación entre la dirección y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I; Existe relación entre el control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacional tenemos a Moreira (2017) En su investigación sobre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo de los servicios de emergencia del Centro de Salud Cantón Buen Fe en la provincia de Ríos, su investigación tiene como objetivo fijar el nivel de gestión administrativa. Su investigación es cualitativo-cuantitativa, descriptiva y explicativa Como resultado, El 83% de los trabajadores de la salud encuestados mencionó que nunca habían recibido capacitación en el tema de los servicios de emergencia. El 92% también mencionó que no siempre tienen medicamentos y suministros, y el 92% de los encuestados dijo que no hay suficientes personas para brindar los servicios. El nivel de gestión administrativa es de nivel medio.

Por otro lado, Zeta (2016) En el artículo científico En cuanto a la gestión administrativa y la calidad del servicio, se busca determinar el nivel y relación de la gestión administrativa y la satisfacción de la calidad del servicio académico, se trata de un estudio descriptivo relacionado con una muestra de 356 personas. El cuestionario se utiliza para la recolección de datos, por lo que la conclusión es de nivel intermedio, y la asociación carece de capacitación en servicio para los empleados, porque los empleados no tienen demasiada información sobre los servicios que brindan, la gestión administrativa se retrasa, rara vez muestran puntualidad en la prestación de servicios a los clientes y no tienen protocolo de servicio. En este sentido, se cree que existe insatisfacción del cliente.

Igualmente se tomó en cuenta a Bonilla y Díaz (2015). Investigación sobre gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral. El propósito de esta encuesta es determinar el nivel de gestión administrativa y analizar el impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los funcionarios hospitalarios. La investigación es descriptiva y relevante, no experimental; se utilizan técnicas de recolección de datos de encuestas. La población está formada por 57 funcionarios. Los resultados obtenidos son: el 48% de los funcionarios encuestados dijo que el nivel de desarrollo institucional es bajo, y

el 50% de los encuestados cree que la duplicación de funciones se debe a la falta de una definición clara de puestos. El 76% de las personas dijo que hay poca o casi nula comunicación, y el 74% de las personas está completamente de acuerdo en que su desconocimiento de la cultura organizacional de la organización les hace desinteresarse de las actividades diarias. La conclusión es que el nivel de gestión administrativa se encuentra en un nivel medio, y la gestión administrativa dentro de la organización afectará el desempeño laboral y el sentido de identidad con la organización.

En Antecedentes nacionales, Calixto (2018) indica En su tesis sobre gestión administrativa y estrés laboral, el propósito es establecer la relación entre las dos variables y realizar un estudio descriptivo sobre la misma. La muestra es de 93 personas. Los datos son recolectados por el método de encuesta por cuestionario. Luego de obtener los resultados, se comparan con trabajos anteriores en esta encuesta. En la investigación realizada, el 65,6% de los encuestados opinaba que el nivel de gestión administrativa era medio, el 10,8% pensaba que el nivel de gestión administrativa era deficiente y el 23,7% pensaba que el nivel de gestión administrativa era bueno. En cierta forma todas las instituciones del estado tienen problemas muy serios considerablemente tiene que mejorar y siempre está presente el estrés laboral por la carga laboral unido a otras preocupaciones diarias.

Asimismo, Tipián (2017) En su tesis de gestión administrativa, el objetivo es establecer el nivel de gestión administrativa, la muestra es de 100 personas, la aplicación de la tecnología es la encuesta y el cuestionario Likert es la herramienta. Los resultados de la encuesta muestran que el nivel de gestión administrativa se correlaciona significativamente (0,000) y positivamente (0.500) con la calidad de servicio de la DGPDP residencial en 2016. La administración es de nivel medio.

Mientras, Ocampos y Valencia (2017) consideraron en su trabajo sobre gestión administrativa y calidad de servicio al usuario, con el objetivo de establecer la gestión administrativa y la calidad del servicio. El tipo de investigación se relaciona descriptivamente y utiliza como herramientas

técnicas de encuesta y cuestionarios aplicados a una muestra de 39 trabajadores. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de gestión administrativa es bajo, por lo que la relación significativa entre las variables de investigación Castañeda y Vásquez (2016) también se consideran en el trabajo de investigación de gestión administrativa, con el fin de determinar el nivel y relación entre ambas. Administración y satisfacción de los estudiantes. El tipo de investigación es de correlación, con 114 estudiantes como muestra. El método y la herramienta de encuesta son cuestionarios, donde se utilizan dos cuestionarios para obtener un nivel medio de gestión administrativa. Es necesario definir la Gestión administrativa según Mendoza (2017), indica que es sistemática porque implementa las funciones clásicas de gestión (planificación, organización, orientación y control) en el proceso administrativo, y siempre realiza acciones encaminadas a la consecución de objetivos. Es la implementación de cada paso de gestión; son: la programación, distribución, orientación, coordinación o relación mutua y control de las actividades organizacionales; es decir, decisiones basadas en procesos y acciones oportunas para alcanzar las metas preestablecidas de la empresa. (Pérez et al, 2019).

Hay que tenerlo en cuenta; al inicio de toda actividad empresarial o cuando se constituye la empresa; en el proceso teóricamente determinado, la planificación debe hacerse al inicio; por supuesto, también hay organización. Organizar a la empresa para que asuma el rumbo de la acción; con el fin de coordinar o interconectar para alcanzar las metas marcadas en el plan, sin descuidar el control permanente. Ante estas situaciones, el plan de actividades de la empresa puede permitir a la dirección tomar decisiones de forma sistemática y ordenada; y el propósito que persigue la empresa en cada caso; ya sea empresarial, industrial o de prestación de servicios (Valdivia et al., 2019).

El propósito de cada organización empresarial, también está sujeto al plan de producción y ventas, centro neurálgico de cualquier empresa, para ello también se debe considerar el tiempo y el cumplimiento. Si se coloca sobre la mesa, debemos vender una cierta cantidad de productos dentro de un tiempo determinado; estos deben estar relacionados con la producción; y los recursos

humanos en general o recursos humanos, materiales, servicios y bienes. Siguiendo con el mismo ejemplo, la gerencia debe compartir o asignar diferentes niveles de responsabilidades que constituyen la estructura de la empresa en su gestión; todo de acuerdo a órdenes administrativas; como durante la cirugía; y mediante la coordinación mutua de actividades.

Real Academia de España (RAE), (2014). Definió al desarrollo como: "la economía se está desarrollando paulatinamente hacia un mejor nivel de vida", sustentabilidad, lo que manifiesta que su noción se orienta en permutas positivos orientados a lograr resultados económicos. Un método que beneficia la calidad de coexistencia de una o más personas. Asimismo, RAE estableció que el término "sustentable" es "dicho por un proceso: se puede mantener por sí mismo" y ejemplifica el desarrollo económico, que no implicará intervención externa, ni reducirá los recursos existentes ni el medio ambiente. influencias. La Misión Mundial de Intermedio Ambiente y Progreso de la Estructura de Países Unidas (1987) precisa el avance verisímil como: "satisfacer las insuficiencias contemporáneas sin comprometer el porte de las fecundaciones ulteriores para reparar sus conformes necesidades". Para la organización, el desarrollo razonable se fundamenta en Pilares relacionados con los siguientes tres aspectos: • Economía. •sociedad. • Protección del medio ambiente. La sostenibilidad debe verse como el eje horizontal de toda acción que realizan los gerentes y debe participar activamente en sus actividades diarias.

La Real Academia Española, RAE, (2014). -Definir una comunidad como un grupo de personas conectadas por características o intereses comunes. Duque define a las empresas u organizaciones comunitarias como el núcleo económico de producir o intercambiar productos, es decir, estas empresas u organizaciones logran ser empresas que constituyen la creación o sociedades que realizan la producción, repartición o agotamiento de efectos. Para White (1982), la gestión comunitaria se puede explicar de disímiles maneras: Igualmente, es un trabajo gratuito proporcionado por las comunidades que participan en proyectos nacionales, y por otro lado, es la tendencia de las actividades encaminadas a realizar su desarrollo autónomo.

La tarea del término administrativos es definir las metas de la empresa, y mediante la proyección, colocación, arreglo e inspección de todos los esfuerzos que realiza la empresa en los distintos campos y en todos los niveles, convirtiéndolos en acciones organizativas con la única finalidad de llegar a lograr estas metas de la forma más conveniente. Y asegurar la competitividad en un entorno empresarial más complicado y harto de competidores. La gestión es el sumario de planificación, organización, dirección y control del uso de peculios y capacidades para lograr las metas organizacionales. Según Stoner, Freeman y Gilbert (1994), (Vinueza et al, 2020) mencionado en la administración explicó que incluso antes de que se utilizara el vocablo administración, sus compendios habían sido adoptados por ciertas entidades que existían hace mucho tiempo. Nicolás Machiavelli (Nicolás Machiavelli) en 1531 publicó "Discourse" y Sun Tzu en el "Sun Tzu Art of War" que fue escrito con más de dos mil años atrás, expuso los principios aplicables a la organización de los procedimientos administrativos. Sin embargo, el concepto científico de gestión administrativa se ocasionó a las últimas del siglo XIX y elementos del XX (p. 85). Según el autor, se puede explicar que la gestión administrativa llegó a sufrir su propia evolución a lo largo del tiempo, lo que indica que la historia jugó un papel significativo en las instituciones públicas y privadas, pero alcanzó su mayor progreso a finales del siglo XIX e inicios del XX. En la actualidad, la aplicación de la gestión administrativa en las diferentes instituciones públicas y privadas es trascendente (Febré et al, 2018).

No cabe duda de que los padres de la administración son Taylor y Fayol, tienen un alto recorrido en el campo científico del siglo XX y la han superado claramente en la actualidad por la consolidación de los principios básicos de la administración. El tiempo varía según los términos de orientación y gestión. Por supuesto, son aportes científicos a la vanguardia del gobierno (Becerra y Condori, 2020).

También, se explica que la gestión administrativa es todo un proceso en el que los siguientes principios son obvios: planificación, organización, orientación y control. Estos, cuatro principios llegan a ser modelos y son importantes como ejemplos en el campo de la ciencia administrativa. De acuerdo con Inciarte et al (2006), la gestión comprende como un método franco, dúctil, hacendoso e

incesante que constituye de técnicas, dispositivos, subcomponentes y elementos de encargo, estos procesos se rigen por los siguientes aspectos: Equilibrar y desarrollar el currículo: Actuar en determinadas reglas, bienes y ordenamientos para posibilitar los diversos procesos, de manera que estos procesos puedan realizarse, y sean establecidos por el cuadro jurídico, filosófico y teórico en que se basa la organización (Borges et al.,2020).

Por tanto, la gestión administrativa es una causa constante que permite al individuo progresar la forma en la elaboración de bienes y servicios, el mercadeo y colocación de bienes y servicios, y la adecuada gestión de los patrimonios humano y material para lograr los objetivos planteadas en un periodo determinado. Buscar siempre los beneficios sociales mediante la distribución justa de los recursos disponibles. Según López et al. (2018).la gestión administrativa se refiere a un conjunto de comportamientos que los gerentes desarrollan sus actividades siguiendo las distintas etapas de la causa administrativa: organización, colocación, orientación, coordinación y control. Partiendo de las nociones anteriores, se puede decir que la gestión administrativa es el desarrollo de diseño y mantenimiento de un ambiente donde las personas llegan a trabajar en equipo y estos pueden llegar a alcanzar de forma eficaz metas específicas. Este es un causa muy especial, que contiene diligencias de organización, colocación, realización y examen, que se realiza con el único fin de utilizar los haciendas humanas y de diferente tipo para determinar y lograr las metas establecidas (Valdivia, 2019).

Sobre las teorías generales de administración: Teoría Científica: La escuela de administración científica se inició a principios del siglo XX. Taylor simplificó los métodos y procesos y agilizó los detalles más pequeños para simplificarlos, y aprovechó al máximo el trabajo de los empleados, los recursos financieros, el equipo y las herramientas, y sugirió un plan de tareas para esto. Si bien su hipótesis es considerada una forma de explotación e inhumanización de los trabajadores, propone algunas medidas para buscar la máxima prosperidad, por ello, cuando su desempeño supera los estándares mínimos de producción personal, tiene la oportunidad de obtener Salario más alto. La principal

contribución de Taylor es proporcionar un conjunto de principios sistemáticos, que él llama gestión científica aplicable a la eficiencia de las actividades. Los cuatro principios más importantes que propuso son la formación, la planificación y la cuidadosa selección de personal y la formación (en cierto sentido, instituciones educativas) se basa en la experiencia que él y sus discípulos han adquirido en varias empresas que aplican sus principios (Vinueza y Robalino, 2020).

Referente a la teoría clásica: al respecto Pérez et al. (2019). mencionó que Los técnicos son responsables y se desarrollan en los departamentos gubernamentales. Los estadounidenses (Frederick Winslow Taylor) iniciaron una conferencia telefónica (teoría clásica) entre (Administración de la ciencia) y europeos (Henry Fayol), Para hacer frente al aumento de la eficiencia y las aplicaciones. Los científicos de la gestión general, cuyos supuestos dominaron el campo de la gestión administrativa de las organizaciones en los iniciales cuarenta años del siglo XX, en base a estas dos tendencias, los métodos de gestión clásicos pueden dividirse en cierta medida en dos direcciones opuestas, aunque se complementan entre sí. Relativamente coherente (Lorenzetti y Vandresen, 2016). Henry Fayol inició el desarrollo de las llamadas teorías clásicas, que incluyen teorías para mejorar la efectividad organizacional a través de principios científicos. No obstante, los dos escritores no se comunican entre sí y parten de puntos de vista desiguales, o incluso se oponen a sus puntos de vista, forman la base de los llamados métodos de gestión clásicos.

Sobre la Teoría estructuralista, según Pinzón et al. (2015) esta teoría comenzó en los Estados Unidos de América a mediados de la Segunda Guerra Mundial. James Brnham hizo contribuciones, y James Brnham se basó en el estudio burocrático más grande de Alemania a principios de los años treinta. Burnham utiliza un enfoque estructuralista para estudiar la organización, que se centra en la importancia del poder de la burocracia en las organizaciones humanas. Siempre, uno de los propósitos básicos es determinar las mejoras de eficiencia. Otra contribución importante de esta escuela es organizar Se estableció una

estrecha relación entre el objetivo y el propio entorno, que luego allanó el camino para la escuela neoclásica (de Sá Mororó et al., 2017).

Dentro de las dimensiones de gestión administrativa se encuentra la Primera dimensión que es la Planificación, el cual es el primer elemento administrativo y se encargan de definir la meta futura, el desempeño organizacional y establecer los elementos y las labores forzadas para lograr adecuadamente las metas. En resumen, la planificación como función administrativa determina la organización de recursos, tareas y funciones para lograr plenamente las metas futuras. Esta función se utiliza para determinar qué objetivos deben alcanzarse y el método a seguir y así lograr estos objetivos en tiempo real. Para Orozco, et al. (2016), definió la planificación como el desarrollo de toma de disposiciones sobre el futuro, prediciendo eventos y determinando las actividades a realizar y la forma de ejecución en base a las predicciones de los programas. A partir el punto de vista del autor, algunas personas creen que las actividades de toma de decisiones se basan en expectativas de eventos futuros, actividades futuras que se deben realizar para la correcta toma de decisiones y cómo implementarlas. La planificación es un proceso de actividad que indica cómo predecir eventos y determinar pronósticos efectivos y eficientes. Según García et al. (2020) enfatizó que, en la planificación, una organización o entidad debe prever y proponer una estrategia que le permita crecer y mantenerse en el futuro, y determinar sus metas en base a la coordinación de esfuerzos y recursos. El plan identifica las metas y especifica los planes necesarios para lograr las metas de la mejor manera. También identificó y respondió las siguientes preguntas: adónde ir, qué hacer, cómo, cuándo y en qué orden.

Como la segunda dimensión se cuenta con la Organización. El cual rastrea los caudales y recursos que consientan ejecutar el plan y refleja la forma en que la organización o empresa está tratando de ejecutar el plan. La colocación es un puesto de gestión coherente con la retribución de trabajos, la asignación de tareas a conjuntos o jurisdicciones y la retribución de los recursos ineludibles a equipos o departamentos. De hecho, la función de gestión de una organización es la de asignar diferentes actividades de trabajo a los equipos, y

encontrar los medios y recursos necesarios que sean efectivos, efectivos y plenamente alineados con el plan. El objeto de una entidad pública o privada. Una buena organización puede garantizar que se logren los objetivos establecidos por la organización. En cuanto a la organización, López et al. (2018).la precisa como un asunto que congrega las diligencias forzosas para lograr las metas comunes, establece claramente metas y políticas, los trabajos y puestos de cada lugar, la jerarquía y niveles inevitables, y especifica Los ordenamientos, métodos y tecnologías necesarios para realizar desiguales movimientos y especificar canales de pesquisa entre los disparejos departamentos de la empresa. Según el autor, algunas personas creen que, para lograr un objetivo común, una organización debe formular claramente metas y políticas, así como tareas y funciones en cada puesto, y especificar los procedimientos, sistemas y tecnologías necesarios para realizar las tareas. Las distintas actividades detallaron los canales de información entre departamentos organizacionales. La estructura técnica de la organización agrupa las actividades necesarias para la consecución de determinadas metas y asigna un responsable por cada grupo, así mismo deben existir puestos, horizontes y diligencias de factores materiales y humanos para lograr la máxima eficiencia en el plan. Y metas establecidas por empresas e instituciones. Es necesario señalar que una organización es una estructura realizada en un tiempo, espacio y cultura determinados, y considera que los socios respetan y acatan los objetivos específicos y básicos de la política laboral de la empresa o entidad ya sea pública o privado (Costa et al. 2018).

La tercera dimensión es la Dirección. Se refiere la presentación de una propuesta que se está planificando y organizando. Por tanto, la gestión es una función administrativo que influye en el uso de la atribución para mover y causar a las entes a lograr las metas organizacionales. Se encargan de las faenas de comunicación, influyendo y motivando a los individuos para que realicen tareas básicas. Cabe señalar, que la gestión del ámbito administrativo indica ordenar, mediar a los trabajadores para que ejecuten sus avctividades o funciones, y tratar de crear un entorno adecuado para que los empleados ejecuten sus superiores atrevimientos para lograr las introduzcas planificadas. Corto, mediano y largo plazo. En efecto, según López et al, (2018)

enfatan que la gerencia tiene la responsabilidad de profundizar la relación entre los gerentes y el personal de cada entidad, tratando de persuadirlos para que se unan y logren sus objetivos juntos. El futuro que desea alcanzar en un tiempo récord. La direccionalidad de una empresa o institución es crucial, porque de ella depende el fracaso o el éxito de una entidad pública o privada. Evidentemente, esto significa que la direccionalidad es un proceso y un elemento fundamental para la efectiva realización de todos los planes. Se fundamenta en la presa de fallos y el seguimiento permanente para la ejecución de las órdenes emitidas. Según Pascuci et al., (2017), esto ayuda El desarrollo paulatino de una empresa u organización. Con este fin, la gerencia debe capacitar continuamente a los socios para que se sientan persistentes e involucrados.

Como la cuarta dimensión es el Control, Se expresa como acompañamiento, seguimiento y valoración del cometido organizacional para comprobar si las labores se cumplen de acuerdo con el contenido del plan, organización y orientación. Según la declaración del autor, se entiende que el control se constituye un proceso continuo de seguimiento y evaluación para verificar la realización de las metas alcanzadas. Tiene una función restrictiva en el sistema para mantener a sus miembros dentro del modelo requerido y evitar desviaciones inesperadas. Lo que se busca es controlar todo lo que ayude a lograr la planificación previa. De acuerdo con Pascuci et al. (2017) precisamente, el control es un medio de supervisión utilizado por las entidades para controlar y dirigir procesos para lograr las metas organizacionales. Por tanto, se realiza un seguimiento continuo en el control para asegurar el normal funcionamiento del proceso de actividades establecidas. Según Hellriegel y Slocum (2009), el control se refiere al proceso de asegurar que los comportamientos y decisiones cumplan con las normas organizacionales y los requisitos legales (incluidas sus reglas, políticas, procedimientos y metas) e inferir el control. Para Silva et al. (2017) este es el proceso de verificación del desempeño de diferentes áreas o funciones de la organización. Además, significa comparar los resultados esperados y los resultados que se han realizado para verificar si los objetivos se cumplen de manera efectiva, relevante y efectiva, de modo que se puedan tomar acciones correctivas si es

necesario. Lo más importante es cumplir con los lineamientos de la política laboral de una organización (Rodríguez et al, 2016).

También debe definirse Estrés laboral. El estrés es una sensación de tensión provocada por una situación abrumadora que conduce a una reacción psicosomática o en ocasiones a un trastorno psicológico grave (RAE, 2012). La palabra presión proviene de la física, se refiere a la presión que ejerce un objeto sobre otro, es decir, un objeto con mayor presión puede ser destruido y adoptado por la psicología, y continúa nombrando una serie de síntomas psicofisiológicos: fatiga, Pérdida de apetito, pérdida de peso y debilidad, etc. (Selye, 1950).

Uribe (2015) afirma que el estrés es un anómalo natural en uno organismo vivo. Esta es la respuesta de CULCyT // Desde enero de 2018 hasta abril del año 15 de 33 años, no existen 64 respuestas específicas en cuanto a estímulos, en este sentido puede ser positivo o negativo. La definición anterior hace referencia al concepto de estrés como el comportamiento fisiológico relacionado con los estímulos ambientales, que logran ser efectivos o nocivos, dependiendo de la adaptabilidad de cada organismo en el cultivo de humanos y animales. En este caso, este fenómeno existe y, en este sentido, el lugar de trabajo no es una excepción. El estrés es una dificultad de ajuste al ambiente y el estrés laboral se considera un problema de acomodo al ambiente laboral.

Gutiérrez y Ángeles (2012) consideran que el estrés laboral es un proceso, el cual contiene algunos elementos que inducirán a los empleados a pensar que son incapaces de realizar las actividades cotidianas, lo que provocará ansiedad, miedo, frustración e ira, lo que indudablemente reducirá el desempeño y en sazones provocará Males y peripecias. Si bien el estrés es una réplica funcional al proceso de ajuste, la comprensión de este comportamiento va más allá de su resistencia química en el cuerpo humano, pues es importante aprender desde una apariencia holística y sistemática para que pueda apoyarse en cualquier Las circunstancias (como el trabajo) pueden explicar las diferentes áreas de esta estructura, que es el motivo de esta

investigación. A partir de esta idea, la siguiente parte continuará explorando los motivos de la presión laboral que genera esta estructura en el entorno.

Las dimensiones consideradas de estrés laboral son: Estrés Psicológicos, Estrés Fisiológicos, Estresores. Luego, se desarrolla cada uno de ellos. El estrés psicológico se entiende como un efecto físico provocado por un ajuste inadecuado del estrés, que conduce a un cambio en el nivel de comportamiento.. Los más comunes son: perturbaciones del sueño, trastornos de angustia, miedo y fobias, adhesión a las drogas y al alcohol, hoyo y otros perturbaciones cordiales, trastornos alimentarios, trastornos de la personalidad. Los síntomas externos en el ejercicio y el comportamiento incluyen: habla rápida, temblor, tartamudeo, habla inexacta, apresuramiento en la acción, arrebatos emocionales, voz quebrada, comer en exceso, pérdida del apetito, comportamiento impulsivo, risa nerviosa. Las influencias mencionadas anteriormente afectan las relaciones en el hogar y el trabajo, y pueden conducir a la ruptura de las relaciones mencionadas anteriormente (Portero y Vaquero, 2015).

Sobre el estrés fisiológico, Pablos y Cubo (2015) define el estrés como un síndrome o un tipo de reacción fisiológica, lo que indica que el cuerpo humano presenta condiciones nocivas y sustancias físicas o químicas presentes en el medio. Rosario y Amézquita (2014) señalaron que la exposición a estímulos de estrés aumenta la secreción de ciertas hormonas, lo que a su vez acrecienta el apremio arterial y la repetición cardíaca. La exposición continua al estrés hará que la función biológica del organismo disminuya y, con el paso del tiempo, el estrés provocará la degradación de las secciones y la difidencia a enfermedades. De manera similar, la activación psicofisiológica continua de García et al. (2018) puede conducir a un reemplazo funcional, cambios estructurales posteriores y la aparición de eventos hospitalarios en individuos que conducen a padecimientos crónicas y complicaciones. Algunos cambios provocados por la mala adaptación de la presión: enfermedad vascular, enfermedad coronaria, arritmia, enfermedad del sistema respiratorio; enfermedad bronquial, hiperventilación, disnea, enfermedad endocrina: enfermedad. Enfermedades de la piel: piuria, dermatitis atípica, hiperhidrosis,

caída del cabello. Enfermedades musculares: tics, calambres, disminución, rigidez, dolores musculares.

Así mismo se entiende por Estresores según Marcelino y Araújo (2015) mencionó que el estrés es el resultado de las interacciones de factores interferentes internos o externos, se logra decir que algunos contextos externos tienen más probabilidades de actuar como estresores que otras. Las fuentes de presión inherentes en el trabajo: anfibología y aprieto de roles, desarrollo de corrida y elementos de tareas. Fuentes de presión organizativa y de equipo: estructura organizativa, temple laboral, sucesos tecnológicos, relaciones interpersonales, adeudo con terceros, falta de coherencia y sostén del equipo, conflictos de equipo y tipos de las trabajos fijadas. Factores estresantes ajenos a la organización: edad, género, formación, paro laboral, vida familiar y vivencias traumáticas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio:

Enfoque: Cuantitativo

Las investigaciones cuantitativas para su análisis de basan en datos numéricos o contables que son analizados a través de la estadística (Hernández y Mendoza, 2018)

Investigación de tipo Básico

La investigación básica, es la exploración de teorías para corroborar a los ya existentes en este caso se va corroborar a las teorías de gestión administrativa y estrés laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel: Correlacional Se utiliza para probar la fuerza de la asociación entre variables, Las variables solo se observan sin manipulación ni intervención por parte de los investigadores, Se usa un control limitado, por lo que otras variables pueden jugar un papel en la relación. (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de Investigación

Diseño no experimental.

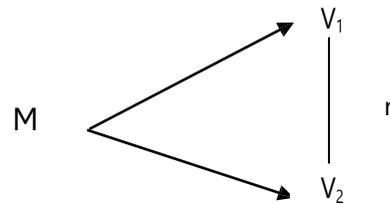
La investigación no experimental, por otro lado, suele ser descriptiva o correlacional sin ningún cambio explícito realizado por el investigador. Simplemente describe la situación tal como es o describe una relación entre variables. Sin ningún control (Hernández y Mendoza, 2018).

También fue un estudio trasversal.

Un estudio de manera transversal es un diseño de investigación en el que se recolecta datos de muchas personas en un solo momento. En la

investigación transversal, observas variables sin influir en ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

Gráficamente se define



Donde,

M= Muestra

V1 = Clima social familiar

V2= Adicción a las redes sociales

r=Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

El término "gestión administrativa" Tiende a referirse al acto de operar y mantener una empresa u organización. Donde el objetivo principal de la gestión administrativa es innovar una estructura formal para promover el logro de una empresa u organización en particular. Sus elementos son: Planificar, Organizar, Direccionar y controlar.

Variable 2: Estrés Laboral

El estrés relacionado con el trabajo es la reacción de las personas cuando se enfrentan a requisitos de presión laboral que no coinciden con sus conocimientos, habilidades y desafían su capacidad de afrontamiento. Sus elementos son: Estrés psicológico, Estrés, fisiológico y estresores

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población llega hacer un conjunto total de situaciones en donde las personas o cosas son susceptibles a un estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el estudio la población fue de 80 empleados de salud

Muestra y muestreo

Se aplicó una muestra censal, esto quiere decir que se tomará el total de los trabajadores considerados en la población (Ramírez, 1997)

Escenario de estudio y participantes

Como escenario de estudio fue un Hospital público Lima este ubicado en el distrito del Agustino.

Y los participantes serán los trabajadores de dicho hospital

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la encuesta

La encuesta es una técnica para a acumulación de datos que son usados entre los investigadores de fácil aplicación a un número considerable de personas en forma simultanea (Hernández y Mendoza, 2018)

El instrumento fue el cuestionario

Un cuestionario es un listado de preguntas o afirmaciones con respuestas cerrados ordenados sistemáticamente para facilitar al encuestado en responder (Hernández y Mendoza, 2018).

Validez del instrumento:

Para la determinación de la validez se aplicó el juicio por tres expertos, los cuadros están en anexos.

Confiabilidad del instrumento

Se realizó un ensayo piloto con 20 trabajadores.

De conformidad a la tabla el Alfa de Cronbach = ,944, donde indica que el cuestionario de gestión administrativa llega a ser confiable. De conformidad a la tabla el Alfa de Cronbach = ,959, indicando que el cuestionario de estrés laboral es sumamente confiable.

3.5. Procedimientos

Como primer paso, se llegó a solicitar permiso al director del hospital

En seguida se procedió al recojo de datos

Seguidamente los datos fueron tabulados en el Excel ordenados por variables y dimensiones.

Luego los datos fueron pasados al software estadístico del spss, allí fueron procesados para la extracción de tablas y figuras descriptivos e inferenciales

3.6. Métodos de análisis de datos

Descriptivos

Para la evaluación descriptiva se utilizaron tablas y gráficos de distribución de frecuencias que serán despegados del software spss, los cuales serán ordenados por variables y sus respectivas dimensiones

Inferenciales

En el examen inferencial se llegó a utilizar la prueba de normalidad el cual indicará la utilizar puede ser la no paramétrica o la paramétrica en el caso sea la paramétrica se aplicará el factor del rho de spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente indagación respetará los lineamientos del estatuto de grados y título de la Universidad César Vallejo, asimismo, se ha referenciado todas las citas que se aplicaron, así también se ha mantenido en el anonimato a los que colaboraron en la presente investigación.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencias de Variable 1. Gestión administrativa

Variable 1: Gestión
administrativa

				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Bajo	33	34,0	34,0	34,0
	Medio	40	41,2	41,2	75,3
	Alto	24	24,7	24,7	100,0
Total		97	100,0	100,0	

Según la tabla respectiva se verifica que el 34,02% muestra un nivel bajo de gestión administrativa, el 41,24% indica de nivel medio y el 24,74% presenta un nivel alto, el nivel que prima es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta Gestión administrativa es el nivel medio.

Tabla 2

Frecuencias de Planificación

Dimensión 1:
Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	42,3	42,3	42,3
	Medio	43	44,3	44,3	86,6
	Alto	13	13,4	13,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Según la presente tabla y respectiva se verifica que el 42,27% es un nivel bajo de Planificación, el 44,33% indica de nivel medio y el 13.40% presenta el nivel alto, el nivel que realza es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que indica planificación es el nivel medio.

Tabla 3

Frecuencias de Organización

Dimensión 2: Organización

		F	%	V	% ACUM
Válido	Alto	35	36,1	36,1	36,1
	Medio	41	42,3	42,3	78,4
	Bajo	21	21,6	21,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Según la tabla y figura respectiva se observa que el 36.06 % presenta un nivel

bajo de organización, el 42.27% ostenta de nivel medio y el 21.85% muestra el

nivel alto, el nivel que prevalece es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta organización es el nivel medio.

Tabla 4

Frecuencias de Dirección

Dimensión 3: Dirección

		F	%	%V	% ACUM
Válido	B	25	25,8	25,8	25,8
	M	44	45,4	45,4	71,1
	A	28	28,9	28,9	100,0
	T	97	100,0	100,0	

Según la tabla y figura respectiva se verifica que el 25.77% presenta un nivel bajo de dirección, el 45.36% ostenta de nivel medio y el 28,87% muestra el

nivel alto, el nivel que resalta es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta la dirección es el nivel medio.

Tabla 5

Frecuencias de Control

Dimensión 4: Control

		F	%	%V	% ACUM
Válido	B	39	40,2	40,2	40,2
	M	42	43,3	43,3	83,5
	A	16	16,5	16,5	100,0
	T	97	100,0	100,0	

Según la tabla mostrada y figura respectiva se verifica que el 40.21% presenta un nivel bajo de control, el 43.30% ostenta de nivel medio y el 16.49% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta control es el nivel medio.

Tabla 6

Frecuencias de Variable 2: Estrés Laboral

Variable 2: Estréslaboral

		F	%	%V	% ACUM
Válido	B	21	21,6	21,6	21,6
	M	45	46,4	46,4	68,0
	A	31	32,0	32,0	100,0
	T	97	100,0	100,0	

Según la tabla y figura respectiva se observa que el 21.65% presenta un nivel bajo de Estrés laboral: Comunicación organizacional, el 46,39% ostenta de

nivel medio y el 31,96% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta estrés laboral es el nivel medio.

Tabla 7

Frecuencias Nivelde Estrés Psicológicos

Dimensión 1: EstrésPsicológicos

		F	%	%V	% ACUM
Válido	B	20	20,6	20,6	20,6
	M	41	42,3	42,3	62,9
	A	36	37,1	37,1	100,0
	T	97	100,0	100,0	

Según la tabla y figura respectiva se observa que el 20.62% presenta un nivel bajo de estrés psicológico interna, el 42,27% ostenta de nivel medio y el 37.11% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta el estrés psicológico es el nivel medio.

Tabla 8

Frecuencias de Estrés Fisiológicos

Dimensión Fisiológicos		2: Estrés			
		F	%	%V	% ACUM
Válido	B	24	24,7	24,7	24,7
	M	45	46,4	46,4	71,1
	A	28	28,9	28,9	100,0
	T	97	100,0	100,0	

Según la tabla y figura respectiva se observa que el 24.74% presenta un nivel bajo de estrés fisiológicos, el 46.39% ostenta de nivel medio y el 28,87% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta estrés fisiológico es el nivel medio.

Tabla 9

Frecuencias Nivelde Estresores.

Dimensión 3: Estresores					
		F	%	%V	% ACUM
Válido	B	27	27,8	27,8	27,8
	M	42	43,3	43,3	71,1
	A	28	28,9	28,9	100,0
	T	97	100,0	100,0	

Según la tabla y figura respectiva se observa que el 27.84% presenta un nivel bajo de estresores, el 43.30% ostenta de nivel medio y el 28.87% muestra el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta estresores es el nivel medio.

4.2 Análisis inferencial.

Prueba de Normalidad

Para poder hacer la contratación de las hipótesis se ha tenido que hacer la prueba de normalidad para poder decidir que estadística se debe utilizar en la prueba de las hipótesis.

Formulando las hipótesis estadísticas:

Ho "Los datos presentan una distribución normal"

Ha "Los datos no presentan una distribución normal"

Tabla 10

Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1: Planificación	,250	80	,000
Dimensión 2: Organización	,221	80	,000
Dimensión 3: Dirección	,228	80	,000
Dimensión 4: Control	,235	80	,000
Variable 1: Gestión administrativa	,213	80	,000
Dimensión 1: Estrés Psicológicos	,214	80	,000
Dimensión 2: Estrés Fisiológicos	,239	80	,000
Dimensión 3: Estresores	,228	80	,000
Variable 2: Estrés laboral	,244	80	,000

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

"De la tabla, se observa que la Sig. $0.000 < 0.05$, Se acepta la Ha, es decir los datos no siguen una distribución normal, se aplica entonces la correlación no paramétrica de Spearman (Rho de Spearman)".

Prueba de Hipótesis General

Ho "No existe relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2020".

Ha "Existe relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2020".

Tabla 11

Correlación entre gestión administrativa y estrés laboral

			Variable 1: Gestión administrativa	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Variable 2: Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

El coeficiente de -0.908 , indica que la relación es negativa que representa el 90.8% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = $0.000 < 0.05$, se acepta H_a , es decir Existe relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2021-I.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀ "No existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I".

H_a "Existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I".

Tabla 12

Correlación entre planificación y estrés laboral

			Dimensión 1: Planificación	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearm	Dimensión 1: Planificación	Coefic de correlac	1,000	-,850**
		Sig.	.	,000

an	N	97	97
Variable 2: Estrés laboral	Coef de corr	-,850**	1,000
	Sig.	,000	.
	N	97	97

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

El coeficiente de -0,850 indica que la relación es negativa que representa el 85% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = 0.000 < 0.05, se acepta **Ha**, es decir Existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho No Existe relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

Ha Existe relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

Tabla 13

Correlación entre organización y estrés laboral

		Dimensión 2: Organización	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Organización	1,000	-,686**
	Sig.	.	,000
	N	97	97
Variable 2: Estrés laboral	Coef de corr	-,686**	1,000
	Sig.	,000	.
	N	97	97

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS.

El coeficiente de -0,686 indica que la relación es negativa que representa el 68.6% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = 0.000 < 0.05, se acepta **Ha**, es decir Existe relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho No existe relación entre inversa la dirección y estrés laboral de las enfermeras en un hospital público Lima 2021-I.

Ha Existe relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

Tabla 14
Correlación entre dirección y estrés laboral

			Dimensión 3: Dirección	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Dirección	Coefic de correlac	1,000	-,683**
		Sig.	.	,000
		N	97	97
	Variable 2: Estrés laboral	Coef de corr	-,683**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	97	97

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

El coeficiente de -0,850 indica que la relación es negativa que representa el 85% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = 0.000 < 0.05, se acepta **Ha**, es decir Existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Ho No existe relación inversa del control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2021-I.

Ha Existe relación inversa del control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I.

Tabla 15

Correlación entre organización y estrés laboral

Correlaciones

			Dimensión 4: 2: Control laboral	Variable Estrés
Rho de Spearman	Dimensión 4: Control	Coefic de correlac	1,000	-,847***
		Sig.	.	,000
		N	<u>97</u>	<u>97</u>
	Variable 2: Estrés laboral	Coef de corr	-,847**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	97	97

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

Fuente: Base de datos e IBM SPSS

El coeficiente de -0.847, indica que la relación es negativa que representa el 84.7% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = 0.000 < 0.05, se acepta **Ha**, es decir Existe relación inversa del control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2021-I.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se verifica que el 34,02% expone como nivel bajo de gestión administrativa, el 41,24% ostenta de nivel medio y el 24,74% indica el nivel alto, el nivel que resalta es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que muestra Gestión administrativa es el nivel medio. Asimismo, se verifica que el 21.65% muestra un nivel bajo de Estrés laboral:

Comunicación organizacional, un 46,39% muestra de nivel medio y el 31,96% indica, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el na, el nivel que presenta estrés laboral es el nivel medio. Igualmente, El coeficiente de -0.908 , muestra que la relación es negativa que representa el 90.8% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = $0.000 < 0.05$, se acepta H_a , es decir Existe relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2021. Estos resultados son análogos a los hallazgos de Calixto (2018) en su tesis sobre gestión administrativa y estrés laboral quien concluyó que existe relación entre ambas variables También es análogo a los resultados de Zeta (2016) En el artículo científico sobre gestión administrativa concluyendo que tiene un nivel medio.

De acuerdo al objetivo específico 1, se observa que el 42,27% presenta un nivel bajo de Planificación, el 44,33% ostenta de NM y el 13.40% muestra el NA, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta planificación es el nivel medio. Asimismo, se observó que el coeficiente de $-0,850$ indica que la relación es negativa que representa el 85% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = $0.000 < 0.05$, se acepta H_a , es decir Existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I. Estos resultados son análogos a los hallazgos de Tipián (2017) en su tesis sobre Gestión administrativa tuvo como objetivo establecer el nivel de gestión administrativa, concluyendo que existe un nivel medio. También es semejante a los resultados de Bonilla y Díaz (2015) en la

investigación sobre gestión administrativa concluyendo que presenta un nivel intermedio

De acuerdo al objetivo específico 2, se verifica que el 36.06 % muestra un nivel bajo de organización, el 42.27% ostenta de NM y el 21.85% indica el nivel alto, el nivel que resalta es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta organización es el nivel medio. Asimismo, se observó que el coeficiente de $-0,686$ indica que la relación es negativa que representa el 68.6% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = $0.000 < 0.05$, se acepta H_a , es decir si Existe la relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I. Estos resultados son análogos a los hallazgos de Ocampos y Valencia (2017) quien concluyó que el nivel fue intermedio.

De acuerdo al objetivo específico 3, se verifica que el 25.77% muestra un nivel bajo de dirección, el 45.36% ostenta de nivel medio y el 28,87% indica el nivel alto, el nivel que predomina es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta la dirección es el nivel medio. Asimismo, se observó que el coeficiente de $-0,850$ indica que la relación es negativa que representa el 85% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = $0.000 < 0.05$, se acepta H_a , es decir Existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I. Los presentes resultados son análogos a los hallazgos de Castañeda y Vásquez (2016) en su trabajo de investigación sobre gestión administrativa concluyendo que el nivel es promedio.

De acuerdo al objetivo específico 4, se muestra que el 40.21% la cual indica un nivel bajo de control, el 43.30% ostenta de nivel medio y el 16.49% muestra el nivel alto, el nivel que resalta es el nivel medio por lo que se asevera que el nivel que presenta control es el nivel medio. Asimismo, se observó que el coeficiente de -0.847 , manifiesta que la relación es negativa que representa el 84.7% de relación inversa. Asimismo, si la sig. = $0.000 < 0.05$, se acepta H_a , es decir Existe relación inversa del control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I. Estos resultados son análogos a los hallazgos de Moreira (2017) en su investigación sobre Gestión administrativa quien concluyó que presenta un nivel intermedio.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo a la hipótesis general se concluye que si existe relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2021-I. (sig.= 0,000; rho = -0,956)

Segundo: De acuerdo a la hipótesis especifica 1 se concluye que existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I (sig.= 0,000; rho = -0,850)

Tercero: De acuerdo a la hipótesis especifica 2 se concluyó que existe relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I (sig.= 0,000; rho = -0,686)

Cuarto: De acuerdo a la hipótesis especifica 3 se concluye que existe relación inversa entre la dirección y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2021-I. (sig.= 0,000; rho = -0,683)

Quinto: De acuerdo a la hipótesis específica 4 se concluye que existe relación inversa entre el control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2020. (sig.= 0,000; rho = -0,847)

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Si, Se concluyó que existe la relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras se recomienda al director del hospital realizar un plan de capacitación con temas de gestión administrativa con la participación del personal de la jefatura en general, de ese modo se disminuiría el nivel de estrés laboral.
- Segundo: Si, se concluye que existe la relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital se recomienda al director capacitar al personal de la jefatura de la institución con temas de la planeación de ese modo se estaría disminuyendo el nivel de estrés laboral.
- Tercero: Si se concluyó que existe relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital se recomienda al director capacitar al personal de la jefatura de la institución con temas de organización de ese modo se disminuiría el nivel de estrés laboral.
- Cuarto: Si, se concluyó que si hay relación inversa entre la dirección y estrés laboral de las enfermeras en un hospital se recomienda al director capacitar al personal de la jefatura de la institución con temas de dirección de ese modo se estaría disminuyendo el nivel de estrés laboral.
- Quinto: Si se concluyó que existe la relación inversa entre el control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica se recomienda al director capacitar al personal de la jefatura de la institución con temas de control de ese modo se disminuiría el nivel de estrés laboral.

REFERENCIAS

- Arquiñego, G. D. S. (2018) Estresores laborales y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería*, 3(1/2), 55-59.
- Barboza Becerra, I. Y. (2019). Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019.
- Becerra-Canales, B., & Condori-Becerra, Á. (2020) Satisfacción de usuarios en hospitales públicos: experiencia del plan «Cero Colas» en Ica, Perú. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36, 658-663.
- Borges, F., Bernardino, E., Stegani, M. M., & Tonini, N. S. (2020). Actuación de enfermeros en la gestión de camas de un hospital-escuela. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(4).
- Costa, D. G. D., Pasin, S. S., Magalhães, A. M. M. D., Moura, G. M. S. S. D., Rosso, C. B., & Saurin, T. A. (2018) Analysis of the preparation and administration of medications in the hospital context based on Lean thinking. *Escola Anna Nery*, 22(4).
- Costa, D. G. D., Pasin, S. S., Magalhães, A. M. M. D., Moura, G. M. S. S. D., Rosso, C. B., & Saurin, T. A. (2018). Analysis of the preparation and administration of medications in the hospital context based on Lean thinking. *Escola Anna Nery*, 22(4).
- De la Cruz, S. P., & Abellán, M. V. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario¹. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(3), 543-552.
- de Sá Mororó, D. D., Enders, B. C., de Carvalho Lira, A. L. B., da Silva, C. M. B., & de Menezes, R. M. P. (2017). Concept analysis of nursing care management in the hospital context. *Acta paulista de enfermagem*, 30(3), 323.

- Febré, N., Mondaca-Gómez, K., Méndez-Celis, P., Badilla-Morales, V., Soto-Parada, P., Ivanovic, P., ... & Canales, M. (2018). Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 29(3), 278-287.
- Freitas, A. R., Carneseca, E. C., Paiva, C. E., & Paiva, B. S. R. (2014). Impact of a physical activity program on the anxiety, depression, occupational stress and burnout syndrome of nursing professionals. *Revista latino-americana de enfermagem*, 22(2), 332-336.
- García, C. C., Rísquez, M. I. R., Fernández, L. E., & Roche, M. E. M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalariodel equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería global*, 17(2), 304-324.
- García-Mostajo, J. A., Rivera, F. P., Alvarez-Arroyo, V., Catacora-Villasante, M., & Acosta, J. (2020). Supervisión de ensayos clínicos en hospitales del Seguro Social de Salud del Perú: enfoque administrativo y regulatorio. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 687-691.
- Gherardi-Donato, E. C. D. S., Cardoso, L., Teixeira, C. A. B., Pereira, S. D. S., & Reisdorfer, E. (2015). Association between depression and work stress in nursing professionals with technical education level. *Revista latino-americana de enfermagem*, 23(4), 733-740.
- Lopez-Valeiras, E., Gomez-Conde, J., & Lunkes, R. J. (2018). Employee reactions to the use of management control systems in hospitals: Motivation vs. threat. *Gaceta Sanitaria*, 32, 129-134.
- Lorenzetti, J., Gelbcke, F. L., & Vandresen, L. (2016). Management technology forhospitalinpatient care units. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 25(2).
- Marcelino Filho, A., & Araújo, T. M. D. (2015). ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS PROFESIONALES DEL CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS DE ARACAJU, SERGIPE, BRASIL. *Trabalho, Educação e Saúde*, 13, 177-199.

- Mendoza León, N. M. (2019). Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.
- Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.
- Orozco-Núñez, E., Alcalde-Rabanal, J., Navarro, J., & Lozano, R. (2016). Eficiencia de los procesos administrativos para la gestión del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos en México. *salud pública de méxico*, 58, 543-552.
- Pablos-González, M., & Cubo-Delgado, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206.
- Pascuci, L. M., Meyer Júnior, V., & Crubellate, J. M. (2017). Strategic management in hospitals: Tensions between the managerial and institutional lens. *BAR-Brazilian Administration Review*, 14(2).
- Pérez-Romero, C., Ortega-Díaz, M. I., Ocaña-Riola, R., & Martín-Martín, J. J. (2019). Análisis multinivel de la eficiencia técnica de los hospitales del Sistema Nacional de Salud español por tipo de propiedad y gestión. *Gaceta Sanitaria*, 33, 325-332.
- Pinzón Espitia, O. L., Pardo Oviedo, J. M., & González Rodríguez, J. L. (2015). Modelo Méderi de gestión nutricional hospitalaria. *Nutrición Hospitalaria*, 32(4), 1802-1807.
- Portero de la Cruz, S., & Vaquero Abellán, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista latino-americana de enfermagem*, 23(3), 543-552.

- Puerto, J. C., Soler, L. M., Montesinos, M. J. L., Marcos, A. P., & Chorda, V. M. G. (2017). A new contribution to the classification of stressors affecting nursing professionals. *Revista latino-americana de enfermagem*, 25.
- Ribeiro, R. P., Marziale, M. H. P., Martins, J. T., Ribeiro, P. H. V., Robazzi, M. L. D. C. C., & Dalmas, J. C. (2015). Prevalence of Metabolic Syndrome among nursing personnel and its
- Rodrigues, C. C. F. M., Santos, V. E. P., & Sousa, P. (2017). Patient safety and nursing: interface with stress and Burnout Syndrome. *Revista brasileira de enfermagem*, 70(5), 1083-1088.
- Rodríguez-Miranda, J. P., García-Ubaque, C. A., & Zafra-Mejía, C. A. (2016). Hospital waste: Generation rates in Bogotá, 2012-2015. *Revista de la Facultad de Medicina*, 64(4), 625-628.
- Rosario Amézquita, R. M., & Amézquita Rosario, T. I. (2014). Prevalencia de trastornos músculo-esqueléticos en el personal de esterilización en tres hospitales públicos. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 60(234), 24-43.
- Silva, V. L. D. S., Camelo, S. H. H., Soares, M. I., Resck, Z. M. R., Chaves, L. D. P., Santos, F. C. D., & Leal, L. A. (2017). Leadership practices in hospital nursing: a self of manager nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51.
- Souza, S. B. C. D., Milioni, K. C., & Dornelles, T. M. (2018). ANÁLISIS DEL GRADO DE COMPLEJIDAD DEL CUIDADO, ESTRÉS Y COPING DE LA ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL SUL-RIOGRANDENSE. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 27(4).
- Teixeira Farias Cordeiro, T. (2016). Evaluación del nivel de estrés laboral (Síndrome de Burnout) en el personal de enfermería y su relación con la atención al paciente. Hospital Municipal de la ciudad de Unaí, Minas Gerais, Brasil, 2014 (Doctoral dissertation).
- Valdivia, J. M. (2019). Culpas no médicas de los hospitales públicos. *Acta bioethica*, 25(2), 171-176.

Vinueza-Franco, J. I., & Robalino-Muñiz, R. C. (2020). La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 5(16), 14-38.

Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: RELACION DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN HOSPITAL PUBLICA LIMA 2020-II

Autor: Br. Norman Benavente Perales Centeno..

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2020-II?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2020?</p>	<p>Objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección y estrés laboral de las</p>	<p>Hipótesis general Existe relación inversa entre gestión administrativa y estrés laboral en las enfermeras del hospital publica Lima este 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación inversa entre la planeación y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima 2020.</p> <p>Existe relación inversa entre la organización y estrés laboral de las enfermeras en un hospital publica Lima</p>	Variable 1: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Visión misión Valores institucionales Objetivos estratégicos Plan de trabajo	1,2,3, 4,5,	1. totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bajo
Organización	Estructura organizacional Organigrama Manual de procesos y funciones Manejo de recursos humanos.	6,7 8,9 10	4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo	Medio Alto			
Dirección	Incentivos laborales Capacitaciones Evaluación continua Trabajo en equipo Satisfacción laboral	11 12 13 14 15					

<p>¿Qué relación existe entre la dirección y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2020?</p>	<p>enfermeras en un hospital pública Lima 2020. Determinar la relación que existe entre el control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2020.</p>	<p>2020.</p> <p>Existe relación inversa entre la dirección y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2020.</p> <p>Existe relación inversa entre el control y estrés laboral de las enfermeras en un hospital pública Lima 2020.</p>	control	<p>Evaluación del desempeño Control de personal</p> <p>Control de presupuesto</p>	<p>16,17,18</p> <p>19,20</p>				
			Variable 2: Estrés laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
<p>Estrés Psicológicos</p> <p>Estrés Fisiológicos</p> <p>Estresores</p>	<p>Trastorno del sueño</p> <p>Trastorno de la concentración</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Autoestima</p> <p>Trastorno gastrointestinal</p> <p>Trastorno neurológico muscular</p> <p>Trastorno cardiovascular</p> <p>Carga laboral</p> <p>Insatisfacción</p>	<p>1, 2,</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6, 7</p> <p>8, 9, 10</p> <p>11, 12, 13, 14, 15, 16</p> <p>17, 18, 19, 20, 21, 22, 23</p> <p>24, 25, 26, 27, 28, 29, 30</p> <p>31, 32, 33, 3</p>	<p>1: Nunca/</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>5: Siempre/</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>					

				Inadecuada condición laboral Conflictos laborales	4 35,36,37,38 39,40,41,42 43,44,45,46		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos				
Enfoque: Cuantitativo Tipo: básica Nivel: Explicativo Diseño: No experimental, transversal, correlacional-causal. Método: Hipotético deductivo	Población: 130 docentes de la Unel- 06 Ate Nivel primaria Muestra: 97 docentes de la Red 13- Ugel- 06 Ate Nivel primaria Tipo de muestreo: No probabilístico, intencional por	Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de Gestión administrativa Adaptado: Norman Benavente Perales Centeno (2020) Ámbito de Aplicación: trabajadores Forma de Administración: Virtual Estructura: 20 ítems distribuidos en cuatro Dimensiones: Planificación (5), Organización (5), Dirección (5) control, (5)	Análisis descriptivo : Los datos se agruparan en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentaran en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. Análisis inferencial: En el análisis inferencial se usara la prueba del rho de Spearman..				
		Variable 2: Estrés laboral Técnicas: Encuesta					

	conveniencia.	<p>Instrumentos: cuestionario de Estrés laboral</p> <p>Adaptado: Norman Benavente Perales Centeno</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes</p> <p>Forma de Administración: Virtual</p> <p>Estructura: 46 ítems distribuidos en cuatro Dimensiones: Estrés Psicológicos (10), Estrés Fisiológicos (20), Estresores (16)</p>	
--	---------------	--	--

Anexo 2. Cuestionarios

GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las tres alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su repuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardara confidencialidad y marque todos los ítems.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	ITEMS					
	Planificación	1	2	3	4	5
1.-	Actualmente la empresa cuenta con un plan de necesidades de RRHH con base en el plan anual de actividades.					
2.-	Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en la Unidad de personal.					
3.-	Desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.					
4.-	Están definidos los planes de trabajo en distintas unidades de gestión.					
5.-	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Unidad de gestión.					
	Organización					
6.-	Conoce usted la misión y visión de la Unidad de la institución.					
7.-	Conoce usted el Manual de Organización y Funciones en la institución que labora.					
8.-	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.					
9.-	Mide el desempeño del personal que labora en la Unidad que trabaja.					
10.-	Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades.					
	Dirección					
11.-	Existe una buena relación entre la administración y el personal.					
12.-	Cuenta con personal de confianza para la supervisión de los demás					

	trabajadores administrativos.					
13.-	Proporciona a los supervisores la suficiente autoridad.					
14.-	Los trabajadores administrativos expresan sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales.					
15.-	Comunica a todos trabajadores administrativos los planes y planificaciones de la empresa.					
	Control					
16.-	Controla el tiempo de atención por usuario.					
17.-	Toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y se soluciona de manera inmediata.					
18.-	Revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.					
19.-	Manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.					
20.-	Reciben sugerencias de los usuarios y se realiza el seguimiento.					

ESTRÉS LABORAL

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cuatro alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 4, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

1	2	3	4	5
No, en absoluto	Un poco más	Indeciso	No más que lo habitual	Mucho más que lo habitual

Ítems	1	2	3	4	5
a) Estrés psicológico					
1. ¿Ha dejado de dormir por sus preocupaciones?					
2. ¿Se ha sentido constantemente tenso?					
3. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?					
4. ¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?					
5. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?					
6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?					
7. ¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?					
8. ¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?					
9. ¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?					
10. ¿Se ha sentido triste o deprimido?					
b) Estrés fisiológico					
11. Dificultad para conciliar el sueño					
12. Dificultades para permanecer dormido.					
13. Dolores de cabeza					
14. Pérdida del apetito.					
15. Aumento del apetito					
16. Te cansa fácilmente.					

17. Molestias estomacales o digestivas.					
18. Te cuesta levantarse en la mañana.					
19. Menor capacidad de trabajo.					
20. Siente que se ahoga o le falta el aire					
21. Dolor en la región del cuello, hombros o brazos.					
22. Dolor de espalda o cintura.					
23. Muy sensible o con deseos de llorar.					
24. Palpitaciones o que el corazón le late más rápido.					
25. Mareos o sensación de fatiga.					
26. Sufre pesadillas.					
27. Siente que tiembla (las manos o los párpados).					
28. Mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.					
29. Dolor u opresión en el pecho					
30. Impaciente e irritable					
c) Estresores					
31. Tener que trabajar con materiales.					
32. Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.					
33. No tener información suficiente.					
34. Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo.					
35. Tener que satisfacer o responder a muchas personas.					
36. No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores.					
37. No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí.					
38. Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.					
39. Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso.					
40. No estar suficientemente capacitado para este trabajo.					
41. Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras					
42. Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos					
43. Mi trabajo perturba mi vida familiar					
44. Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.					
45. Conflictos con compañeros de trabajo					
46. Conflictos con jefes directos o superiores.					

Anexo 3 Base de datos de Prueba piloto

Base de datos de prueba piloto variable 1

Gestión administrativa																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
3	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2
4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
5	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	1	3	3	2	3	3
6	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2
7	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1
8	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1
9	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3
10	3	4	4	3	4	4	1	1	4	3	1	4	3	4	1	1	4	4	3	4
11	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
12	1	4	5	5	4	5	5	1	5	1	4	5	3	4	5	5	4	5	1	4
13	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
14	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
15	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	3
16	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3
17	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2
18	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
19	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1
20	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1

Anexo 4. Base de datos de muestra

Variable 1: Gestión administrativa

	Dimensión 1: Planificación					Dimensión 2: Organización					Dimensión 3: Dirección					Dimensión 4: Control				
	ÍTEMS					ÍTEMS					ÍTEMS					ÍTEMS				
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	1	2	3	3	3	1	1	5	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1
2	1	4	2	1	1	4	4	2	4	4	3	2	1	2	3	4	2	1	1	4
3	2	3	4	3	2	2	3	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3
4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4
6	1	2	4	2	1	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	1	2
7	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
8	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	2	3
9	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
10	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1
11	2	3	3	1	2	4	3	3	2	4	1	3	1	3	1	3	3	1	2	3
12	1	3	4	2	1	1	5	4	2	1	2	4	2	4	2	3	4	2	1	3
13	3	2	2	3	3	3	5	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
14	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
16	1	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
17	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
18	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2
19	3	1	3	1	3	3	1	3	4	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1
20	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1

21	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3
22	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5
23	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5
24	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	5	3	3	2
25	1	5	4	4	1	1	3	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	1	2	4	4	3	1	2	4	2	1	2	1	2	3	1	2	4	3
28	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5
29	1	5	4	4	1	1	3	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5
30	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
31	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2
32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	2	3
34	1	5	4	4	1	1	5	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5
35	4	5	1	4	4	4	5	3	4	4	4	1	4	3	4	5	1	4	4	5
36	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3
37	4	1	5	4	4	4	1	5	1	4	4	5	4	5	4	1	5	4	4	1
38	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
39	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
40	1	5	4	1	1	1	5	4	4	1	3	4	1	4	3	5	4	1	1	5
41	4	5	2	5	4	4	5	2	4	4	5	2	5	2	5	5	2	5	4	5
42	1	4	4	3	1	1	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4
43	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
44	4	3	4	1	4	4	3	4	2	4	1	4	1	4	1	3	4	1	4	3
45	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	1	4	3	3	4	1	3	3	4	1	4	1	4	4	1	4	3	4
48	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
49	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	1	4	4	2	1
50	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4

51	4	3	4	1	4	4	3	4	2	4	1	4	1	4	1	3	4	1	4	3
52	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
53	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	1
54	4	1	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
55	4	5	3	1	4	4	5	3	1	4	1	3	1	3	1	5	3	1	4	5
56	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1
57	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
58	4	1	4	2	4	4	1	5	2	4	2	4	2	5	2	1	4	2	4	1
59	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
60	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5
61	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5
62	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	5	2	3	2	5	2	2	3	3	2
63	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
64	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4
65	4	3	4	1	4	4	3	4	2	4	1	4	1	4	1	3	4	1	4	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
68	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
69	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
70	1	3	3	3	1	1	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
71	2	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3
72	4	3	1	3	4	4	2	4	3	4	5	1	5	5	5	3	1	3	4	3
73	4	3	1	4	4	4	2	5	3	4	3	1	1	1	3	3	1	4	4	3
74	2	3	4	5	2	4	2	5	5	4	4	1	5	5	4	3	4	5	2	3
75	4	3	1	5	4	4	3	5	3	4	2	1	5	5	2	3	1	5	4	3
76	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
77	4	3	4	1	4	4	3	3	5	4	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3
78	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
79	4	4	4	3	4	1	3	3	5	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
80	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	1	3

Anexo 5 Otros anexos

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión admirativa

Dimensión	Indicador	Escala	Nivel	Rango
Planificación	Visión misión			
	Productos colectivos metas valiosos Plan de labor	Oedinal		
Organización	Disposición de la entidad Organigrama	1: Nunca	Bajo	
	Manual de técnicas y puestos	2: Casi nunca		
	Administración de personal	3: Algunas veces 4: casi siempre	Medio	
Dirección	Alicientes laborales	5: Siempre	Alto	
	Aprendizajes			
	Valoración continua			
	Trabajo en conjunto			
control	Deleite laboral			
	Valoración del cometido Control de personal			
	Examen de presupuesto			

Tabla 2

Operacionalización de la variable estrés laboral

Dimensión	Indicador	Escala	Nivel	Rango
Estrés Psicológicos	Perturbación del sueño			
	Perturbación de la concentración			
	Adquisición de decisiones	ordinal		
Estrés Fisiológicos	Autoestima	1: Nunca	Estrés fuerte	
	Crisis estomacal	2: Casi nunca		
Estrés Fisiológicos	Perturbación neurológico musculosa	3: Algunas veces	Estrés moderado	
	Perturbación cardiovascular	4: casi siempre		
	Carga profesional	5: Siempre		
			Sin estrés	

	Gusto
Estresores	Impropia condición laboral Conflictos laborales

Tabla 3

Derivaciones de expertos sobre validación del cuestionario de gestión administrativa

	Expertos	Resultados
1	Mgtr.	Aplicables
2	Dr.	Aplicables
3	Dr.	Aplicables

Tabla 4

Derivaciones de expertos sobre validación del cuestionario de estrés laboral

1	Mgtr.	Aplicables
2	Dr.	Aplicables
3	Dr.	Aplicables

En el Anexo 3 se adjuntan los certificados de validez.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa

Estadísticas deficiabilidad

Alfa de C.	N de elemento
,944	20

De conformidad a la tabla el Alfa de Cronbach = ,944, el cual indica que el cuestionario de gestión administrativa es confiable

Tabla 6

Prueba de confiabilidad del cuestionario de la variable de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de C	N de elemnt
,959	46

De conformidad a la tabla el Alfa de Cronbach = ,959, el cual indica que el cuestionario de estrés laboral es altamente confiable.

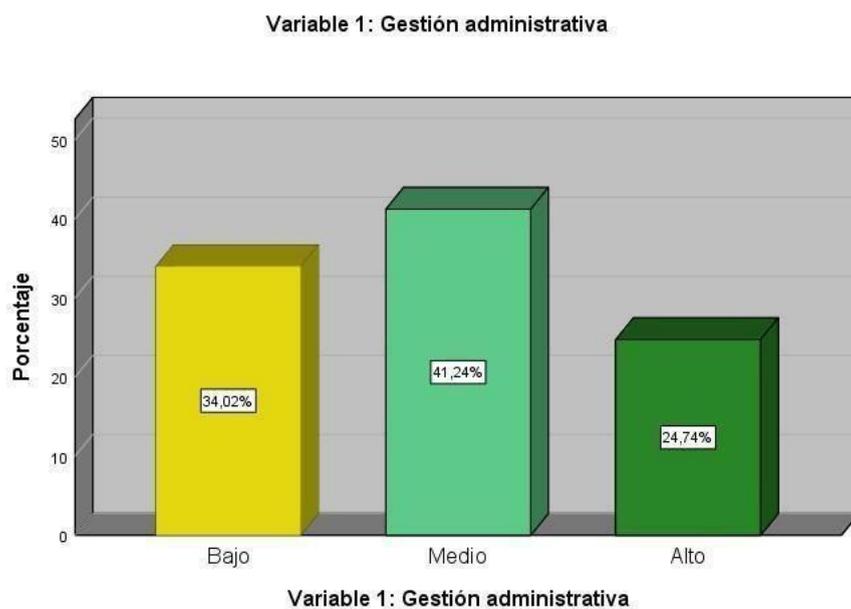


Figura 1. Gestión administrativa

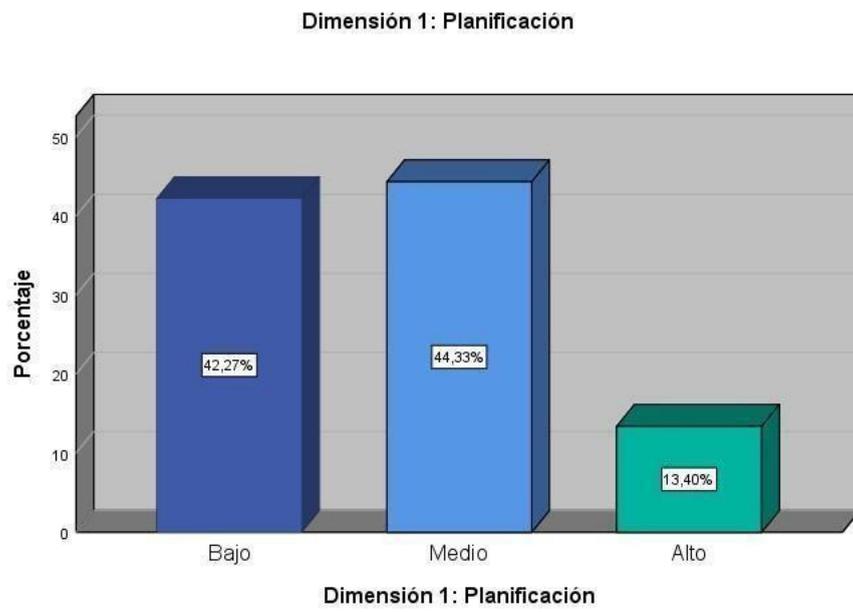


Figura 2. Planificación

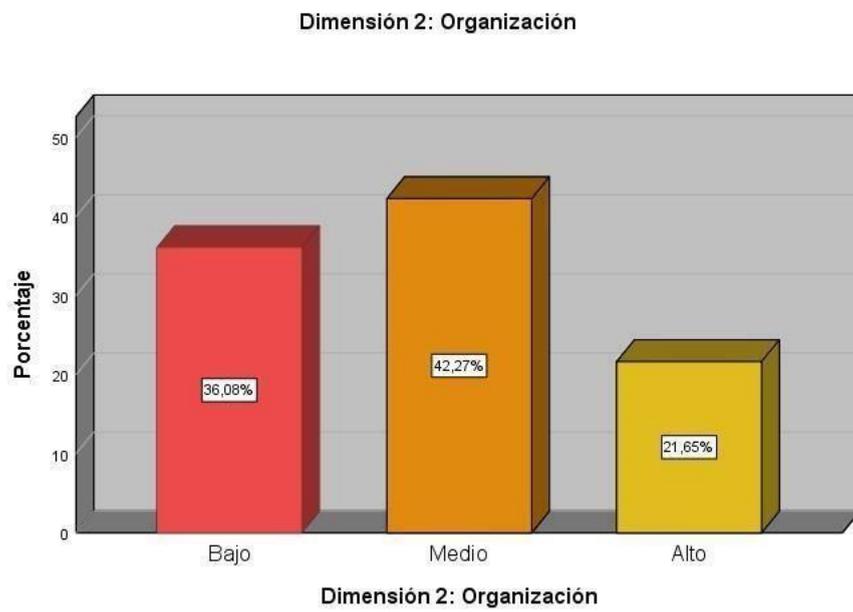


Figura 3. Organización

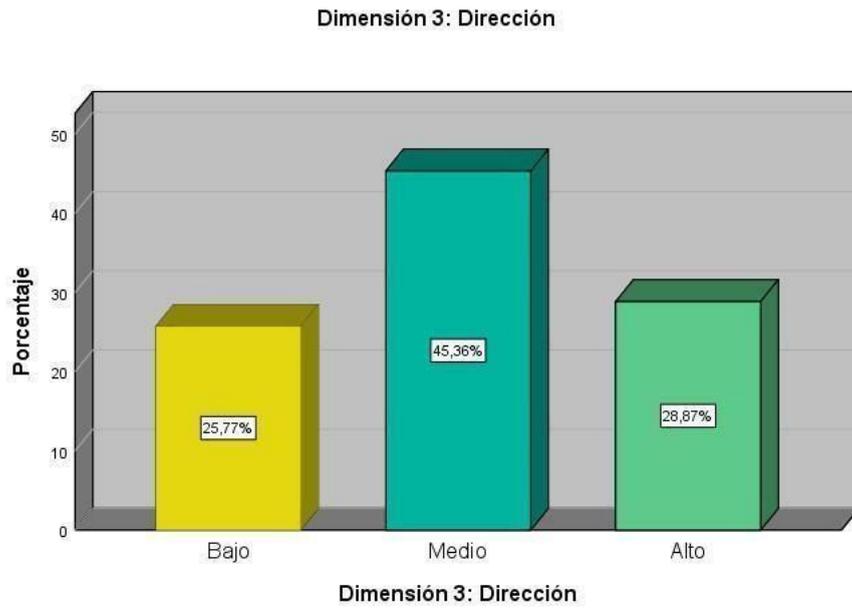


Figura 4. Dirección

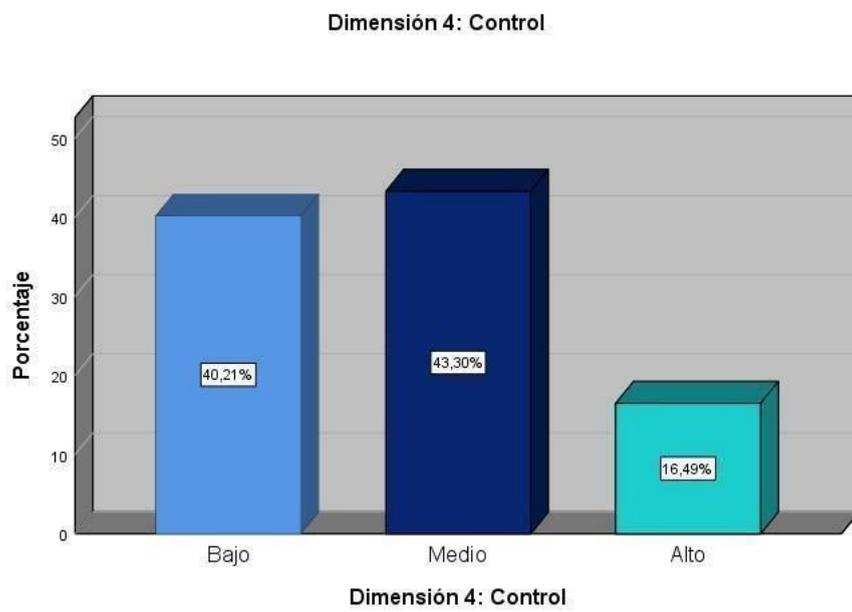


Figura 5. Control

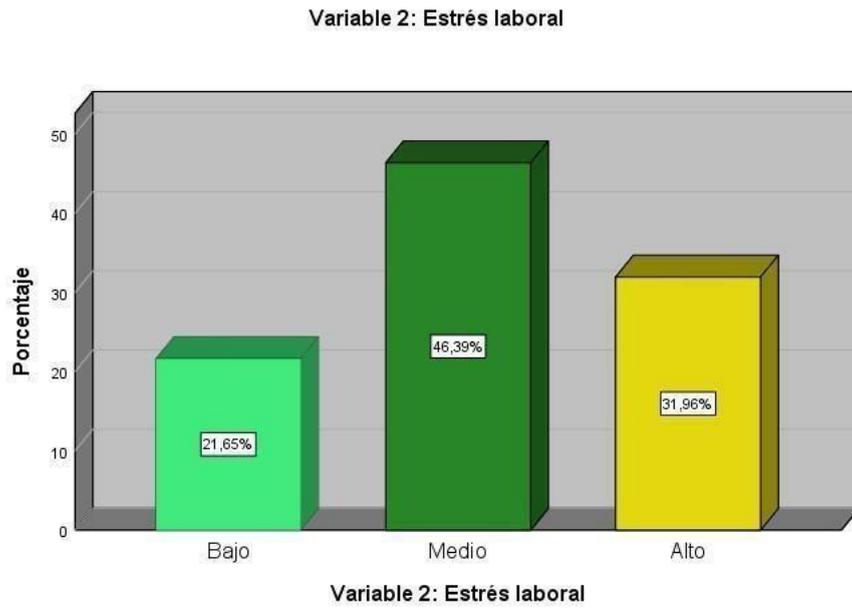


Figura 6. Estrés laboral

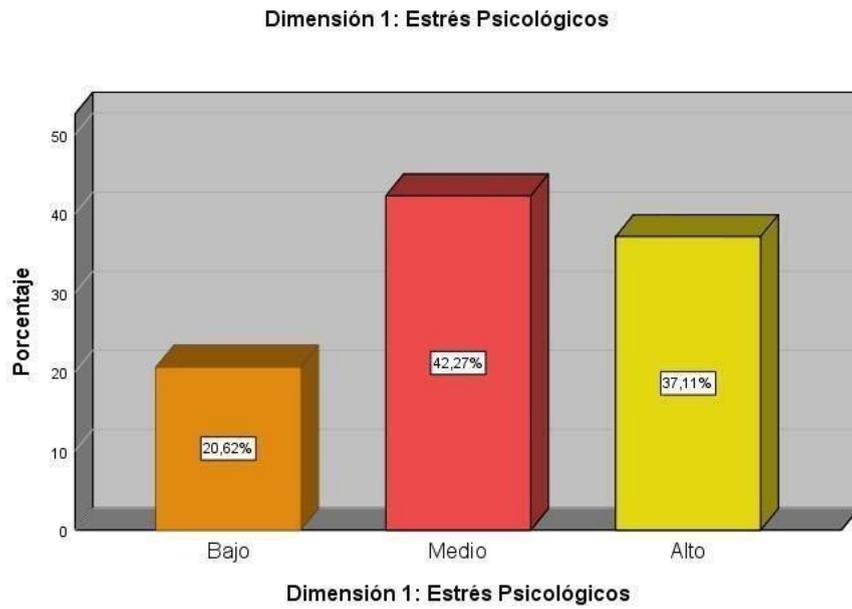


Figura 7. Estrés Psicológico

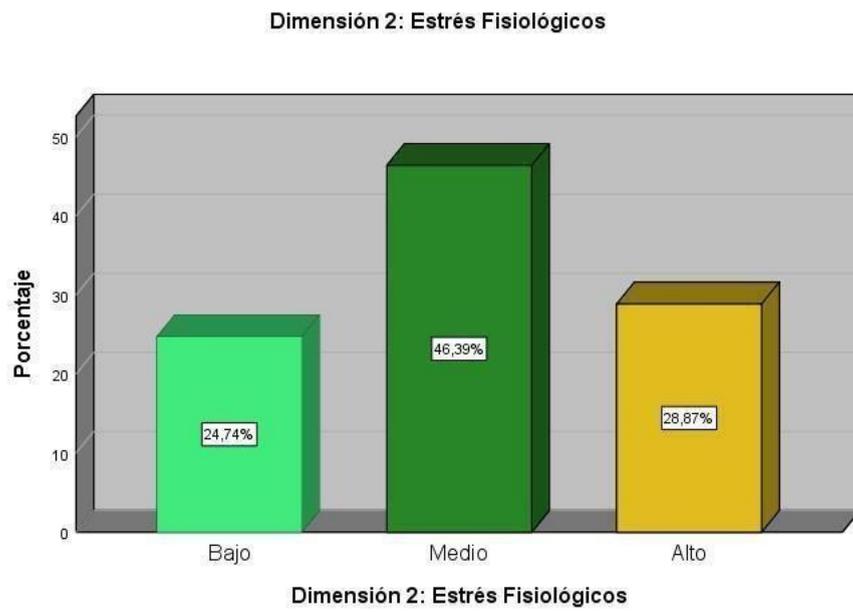


Figura 8. Estrés Fisiológico

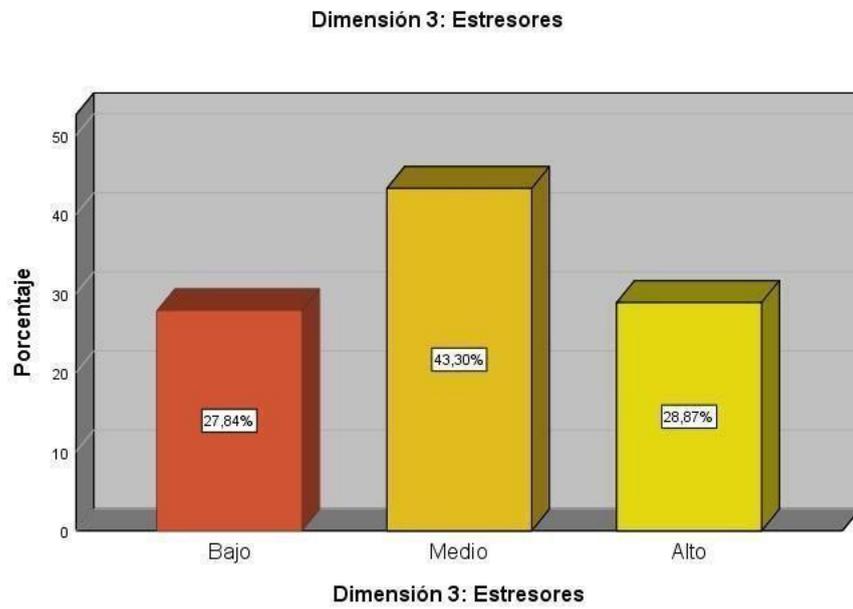


Figura 9. Estresores