



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Gestión administrativa y estrés laboral en el personal de enfermería de un
hospital nacional - Trujillo, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Paredes Carranza, Ysabel Cristina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4216-6363>

Asesora: Mg. Tello Jiménez, Carmen Paula

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>

Lima – Perú

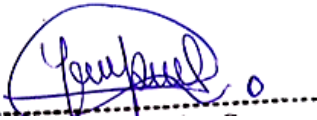
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, YSABEL CRISTINA PAREDES CARRANZA egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL - TRUJILLO, 2025". Asesorado por el docente: Mg. TELLO JIMENÉZ CARMEN PAULA. DNI 10332115 ORCID 0000-0003-12506-1208 tiene un índice de similitud de (5) (CINCO) % con código OID: 14912:512558442 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 YSABEL CRISTINA PAREDES CARRANZA
 DNI: 40717469



.....
 Firma
 CARMEN PAULA TELLO JIMENÉZ
 DNI: 10332115

Lima, 15 de Octubre de 2025

DEDICATORIA

Al ser divino que hace el día a día realidad de seguir adelante con eminente esfuerzo y sacrificio y a la existencia propia. Aunado a mi familia por su apoyo incondicional de siempre brindarme el ánimo y ser el puente y fuerza para guiarme de ser innovadora en mis ideales con lealtad hacia mis convicciones, siempre con respeto y amor a los demás.

Ysabel

AGRADECIMIENTO

A todos mis docentes de esta prestigiosa casa de estudios que guiaron mi camino con sus magníficos aportes relevantes para una mejor gestión en la calidad como ser humano con sustento científico loable. Siendo el aprendizaje para el discente una dedicación con esmero, en quien prima un legado permanente.

La autora

JURADO

PRESIDENTE: Dr. Jose Gregorio Molina Torres

SECRETARIO: Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello

VOCAL: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. General.....	4
1.3.2. Específicos	4
1.4. Justificación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2 Bases teóricas.....	11
2.2.1. Gestión administrativa	11
2.2.2. Estrés laboral.....	14
2.3. Hipótesis	17

2.3.1. General.....	17
2.3.2. Específicas	17
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método	18
3.2. Enfoque	18
3.3. Tipo	18
3.4. Diseño	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Operacionalización de variables	22
3.7. Técnicas	24
3.7.1. Descripción de instrumentos.....	24
3.7.2. Validación de instrumentos	25
3.7.3. Confiabilidad.....	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos.....	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma.....	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS.....	40

RESUMEN

La investigación planteada tiene como objetivo: “Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital en Trujillo 2025”. Se empleará un diseño metodológico cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, aplicando un corte transversal sin intervención experimental. El grupo muestral comprenderá 148 enfermeros(as) seleccionados mediante criterios de accesibilidad intencional. La captura informacional empleará dos herramientas previamente validadas: el instrumento de "Gestión Administrativa" modificado por Mallqui (2022) y la escala de "Estrés Laboral" actualizada por Oroya (2021), ambas con adecuadas características psicométricas demostradas. La información se obtendrá a través de formularios estructurados administrados al equipo enfermero, requiriendo aproximadamente 25 minutos por participante. El tratamiento de datos se realizará mediante el software SPSS versión 27.0 complementado con Excel 2024. La asociación entre constructos se determinará mediante el coeficiente Rho de Spearman, apropiado para variables ordinales. Se considerará significancia estadística con valores $p < 0.05$. La interpretación seguirá los parámetros de Cohen: 0.10-0.29 (asociación débil), 0.30-0.49 (moderada) y ≥ 0.50 (fuerte). Este abordaje científico enriquecerá el conocimiento sobre dinámicas estresoras y recursos adaptativos en ecosistemas sanitarios, produciendo evidencia empírica que robustecerá fundamentos teóricos y aplicaciones clínicas.

Palabras clave: gestión administrativa, estrés laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

This research aims to examine the correlational patterns between managerial processes and occupational stress manifestations among nursing professionals in a tertiary healthcare facility located in Trujillo during 2025. A cross-sectional correlational design will be implemented within a quantitative framework, without experimental manipulation. The study cohort will comprise 148 nursing professionals recruited through purposive convenience sampling. Data collection will utilize two psychometrically validated instruments: the Administrative Management Scale adapted by Mallqui (2022) and the Occupational Stress Inventory refined by Oroya (2021). Self-administered questionnaires will be distributed to nursing staff, with an estimated completion time of 25 minutes per participant. Statistical analysis will be conducted using SPSS version 27.0 integrated with Microsoft Excel 2024. Bivariate associations will be evaluated through Spearman's rank correlation coefficient, suitable for ordinal variables. Statistical significance will be established at $p < 0.05$, with effect sizes interpreted following Cohen's guidelines: 0.10-0.29 (weak), 0.30-0.49 (moderate), and ≥ 0.50 (strong). This investigation will advance understanding stress-related dynamics and coping mechanisms within hospital environments, generating empirical evidence that will enhance both theoretical frameworks and clinical practice applications in healthcare management and occupational health nursing.

Keywords: administrative management, work stress, nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Actualmente el fenómeno del estrés laboral constituye una problemática contemporánea en ambientes laborales. Según directrices de la Organización Mundial de la Salud, constituye un síndrome reactivo con componentes psicossomáticos y conductuales, activado cuando los requerimientos del cargo superan los mecanismos adaptativos individuales, impactando negativamente el desempeño y bienestar del trabajador (1).

A nivel Mundial, Estadísticas europeas sobre seguridad ocupacional indican que 51% de trabajadores identifican la tensión psicosocial como elemento cotidiano en sus espacios laborales. El sector sanitario-asistencial concentra aproximadamente 10% del empleo total, con predominancia femenina del 77%, categorizándose como área de elevada vulnerabilidad para incidentes ocupacionales y morbilidad profesional (2).

Según la Organización Panamericana de Salud (OPS), el deterioro administrativo-organizacional en instituciones hospitalarias constituye un factor determinante que desencadena alteraciones psicoemocionales significativas, manifestándose en sintomatología depresiva entre 14.7%-22% del capital humano enfermero, situación que demanda restructuración integral mediante esquemas horarios optimizados y normativas ocupacionales preventivas. La organización enfatiza que ambientes laborales estructurados bajo principios ergonómicos-psicosociales minimizan conflictos interpersonales, fortalecen permanencia laboral e incrementan indicadores de desempeño institucional, consolidando así infraestructuras sanitarias adaptativas ante contingencias emergentes (3).

Dentro de la región de las Américas, México identifica que el 60,0% de trabajadores activos padece estrés ocupacional. Este fenómeno, calificado como un problema de salud pública, afecta de manera predominante a mujeres (65,0%) y se manifiesta de forma crónica en el 23,0% de los casos, lo que sitúa al país entre los de mayor incidencia global (4). De manera análoga, un estudio en Ecuador aplicó el instrumento de Jaime Breihl a 77 enfermeras para determinar sus niveles de estrés. Los resultados mostraron concentraciones elevadas de cortisol sanguíneo. Concretamente, el 88,0% de las profesionales manifestó estrés moderado, un 6,0% severo y un 5,0% leve. Dicha prevalencia se atribuyó a un entorno laboral deficiente, definido por la insuficiencia de espacio, una excesiva carga de trabajo y horarios restrictivos y sin coordinación (5).

Posteriormente Perú, un estudio realizado en el establecimiento hospitalario subregional Andahuaylino detectó sintomatología de desgaste profesional, alteraciones psicoemocionales y autoconsumo farmacológico entre enfermeros; factores atribuibles a demanda asistencial excesiva y turnos extenuantes. Se registró: 86% con tensión elevada, 11% muy elevada y 3% moderada (6).

El “estrés laboral” representa la respuesta psicofisiológica del trabajador ante demandas laborales que desbordan sus competencias técnicas y recursos personales, desafiando su capacidad resolutive (7). Este fenómeno se asocia con una carga adversa a nivel físico, psicológico y emocional, como consecuencia de las demandas del trabajo que provocan déficits y respuestas negativas en el individuo (8).

El estrés laboral puede ser desencadenado por múltiples factores, entre las causas más comunes se encuentran la sobrecarga de trabajo, los plazos ajustados, la falta de recursos adecuados, el mal clima laboral (9). La exposición prolongada a estas situaciones puede llevar a un agotamiento emocional y físico, afectando negativamente el bienestar psicológico y el nivel de vida de los empleados (10).

Las consecuencias de no abordar el estrés laboral conllevan un riesgo elevado, dado el impacto directo que tiene en la atención al paciente y la seguridad de los cuidados (11). La exposición prolongada a estresores ocupacionales genera síndrome de agotamiento profesional en personal enfermero, evidenciándose mediante extenuación psicoemocional, actitudes despersonalizadas y deterioro del rendimiento asistencial. Dicha condición afecta integralmente la salud del profesional sanitario e impacta negativamente los estándares de cuidado clínico proporcionado (12).

En el contexto de un hospital de EsSalud en Trujillo, se encontró que el estrés laboral está generando una cadena de impresiones negativas como la presión constante, sobrecarga de trabajo, fatiga tanto física como emocional, una disminución en el rendimiento y satisfacción laboral del personal de enfermería. Esto no solo atañe su confort, sino también la condición de cuidado que reciben los pacientes. Por lo expuesto, el actual proyecto de investigación procura contribuir mejoras significativas en la calidad del trabajo, reducción del estrés y burnout, optimización de la gestión administrativa, reconocimiento justo y valoración, mejoras en las condiciones de trabajo, incremento en la retención de personal, fomento de determinación en las decisiones y solución de obstáculos, así como promoción de una cultura organizacional positiva para abordar el problema en el personal de enfermería.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Nosocomio nacional - Trujillo, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión organización y el estrés laboral en el personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión integración y el estrés laboral en el personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión dirección y el estrés laboral en el personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión control y el estrés laboral en el personal de enfermería?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería.

1.3.2. Objetivos Específicos

Analizar la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión organización y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Identificar la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión integración y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Evaluar la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión dirección y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Establecer la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión control y el estrés laboral en el personal de enfermería.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica.

El marco referencial adoptado sintetiza tres vertientes teóricas complementarias: el enfoque relacional de Mayo aplicado a ecosistemas laborales, la teoría del síndrome general adaptativo formulada por Selye sobre reacciones orgánicas al estrés, y el constructo de adaptación humana desarrollado por Roy para entornos sanitarios. Mediante esta confluencia epistemológica se analizarán vínculos entre arquitecturas organizacionales y expresiones psicofísicas del agotamiento profesional enfermero, derivando principios operativos extrapolables al quehacer asistencial.

1.4.2. Metodológica.

La contribución investigativa emerge del escrutinio multidimensional de condicionantes psicosociales impactando al capital humano enfermero institucional. El proyecto formulará lineamientos transformacionales dirigidos hacia el mejoramiento del clima organizacional hospitalario. Facilitará la caracterización detallada de predictores relacionados con fatiga profesional y rendimiento administrativo. Empleará lógica inferencial-contrastativa dentro del marco epistemológico neopositivista, estructurando investigación pragmática través de configuración observacional-relacional, temporalidad prospectiva y captura transeccional. El abordaje instrumental incorporará herramientas métricas certificadas: inventario gerencial-administrativo y escala psicométrica de estrés laboral, operacionalizadas mediante cuestionarios protocolizados.

1.4.3. Práctica.

Este proyecto posibilitará el diseño de estrategias operativas orientadas a optimizar las condiciones psicosociales del equipo enfermero. El análisis propuesto facilitará la construcción de lineamientos institucionales y esquemas formativos específicos. Los hallazgos identificarán alternativas viables para establecer modelos de equilibrio ocupacional y estructuras de contención emocional, impactando positivamente la dinámica institucional.

1.5. Delimitación

1.5.1. Temporal

Se ejecutará de Mayo - Octubre 2025.

1.5.2. Espacial

El estudio se efectuará en el Nosocomio de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”. Hospital de ESSalud - Perú, nivel III – E, Red de La Libertad, Esperanza, Trujillo, calle Micaela Bastidas 309.

1.5.3. Población

Profesionales de enfermería asistenciales

2. CAPITULO: EL PROBLEMA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Muñoz et al. (13), ejecutó durante el 2020 el objetivo: “Determinar el estrés laboral en la gestión administrativa del personal de salud durante la pandemia COVID-19”. El método de estudio utilizado fue descriptivo, de diseño no experimental. Muestra gestionada por 97 empleados del sector Salud. Se utilizó un cuestionario como instrumento para las dos variables. Los resultados determinaron relación entre ambas variables $p= 0.062$, por lo tanto, concluyeron un grado de significancia correlativa entre el estrés laboral y la gestión administrativa que es de 0,01 y $p< 0,5$; en el personal de salud.

Cabay (14), en el año 2021, en Ecuador, planteó como objetivo: “Determinar la relación del estrés laboral y gestión administrativa en el personal de salud del Hospital General Riobamba”. La Metodología de estudio utilizado descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 50 trabajadores durante la pandemia COVID-19. Se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos. Las evidencias revelaron que 76% de individuos registraron niveles reducidos de tensión psicológica frente a factores estresantes evaluados, respecto a los diferentes estresores. En absoluto se halló una vinculo de análisis entre el estrés laboral y la gestión administrativa; sin embargo, se observó una conexión entre los diversos componentes de ambas encuestas. No hubo relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Se concluyó que la dimensión estresores como el clima organizacional, territorio organizacional

y la influencia del líder, acrecentaron la probabilidad de afectar la variable del estrés laboral en el personal de salud.

Rojas (15), en el año 2020 en Colombia, su objetivo fue: “Identificar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en los servicios de salud”. El método fue descriptivo correlacional y de esquema no manipulado. La muestra fue de 65 instituciones a los trabajadores de salud. Se empleó encuestas que fueron anexadas al sistema de gestión. Los resultados evidenciaron una relación entre ambas variantes con una tendencia significativa de $\rho = 0.078$ ($0,01$ y $p < 0,5$). Concluyendo la necesidad de elaborar una gestión administrativa que facilite la integración de todos sus componentes, aplicado al estrés laboral, siendo beneficio para el personal del sector salud en el trabajo.

2.1.2. Nacionales

Heredia (16), desarrolló un análisis Chiclayo 2022, siendo su finalidad: “Determinar la relación administrativa y el estrés laboral en la Red de Salud Ferreñafe”. El diseño metodológico adoptó características descriptivo-correlacionales mediante abordaje observacional sin intervención. Participaron 40 colaboradores institucionales. El proceso informativo empleó instrumentos duales previamente sometidos a valoración por panel especializado, aplicándose estadística paramétrica Pearson para establecer asociaciones. Los datos procesados reflejaron correlación $r = 0.334$ específicamente en componentes estructurales, alcanzando $p > 0.05$. Las conclusiones señalaron débil interdependencia entre mecanismos administrativos y configuración organizacional en trabajadores sanitarios evaluados.

Perales (17), ejecutó un análisis investigativo 2021 en Lima Este, buscó: “Determinar la relación de la gestión administrativa y estrés laboral de las enfermeras en un Hospital Público”. El método de estudio fue descriptivo-correlacional con 80 empleados del área de Hospitalización en el distrito del El Agustino. La recopilación informativa se realizó mediante instrumentos estructurados administrados sistemáticamente. El procesamiento estadístico reveló percepciones administrativas distribuidas así: nivel deficiente 34.02%, intermedio 41.24%, óptimo 24.74%. Concerniente a indicadores de agotamiento profesional, los patrones comunicacionales institucionales registraron: categoría moderada 46.39%, elevada 31.96%, reducida 21.65%. El análisis inferencial confirmó correlación negativa entre constructos evaluados (significancia=0.000; coeficiente rho= -0.956), evidenciando proporcionalidad inversa en profesionales enfermeros.

Rodríguez (18), en el año 2020 en Huari, su objetivo fue: “Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en la Red de Salud Conchucos Sur”. Se aplicó metodología descriptiva-correlacional mediante diseño observacional sin intervención. Participaron 52 profesionales del ámbito sanitario seleccionados intencionalmente. La recopilación informativa utilizó formularios estructurados previamente validados mediante evaluación de especialistas, abordando ambos constructos investigados. El análisis estadístico mediante coeficiente Spearman arrojó $\rho = 0.082$, evidenciando asociación prácticamente inexistente entre variables principales, aunque alcanzó significancia estadística con valores $p < 0.5$ y $\alpha = 0.01$ para trabajadores sanitarios evaluados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Gestión administrativa

Emerge como elemento vertebrador dentro del ámbito gerencial contemporáneo, integrando metodologías operativas sistemáticas orientadas hacia la optimización del capital organizacional. Esta área del conocimiento directivo posibilita la convergencia sinérgica entre capacidades institucionales disponibles y resultados esperados, configurándose como pilar indispensable en estructuras corporativas sanitarias modernas (19).

Se le considera un componente esencial y responsable de la ejecución eficaz de los procedimientos, al abarcar el sistema de planificación y ejecución que confiere estabilidad, continuidad y desarrollo a la organización a lo largo del tiempo (20). El campo administrativo hospitalario articula competencias gerenciales multidimensionales: formulación de lineamientos táctico-operativos, estructuración temporal de intervenciones asistenciales, distribución equilibrada del talento profesional sanitario y asignación presupuestaria institucional. Incorpora además mecanismos de monitoreo sistemático orientados hacia la excelencia operacional, garantizando flexibilidad adaptativa frente a transformaciones del ecosistema sanitario contemporáneo (21).

2.2.2. Teorías de la Gestión Administrativa

Teoría científica de Taylor

Planteó que, como parte de su meta fortalecer los modelos organizacionales, se dedicó en el manejo sistemático de las labores del trabajo, promoviendo una dirección justa de la

supervisión laboral con equidad del equipo humano, además de establecer una estructura equilibrada, sólida y estructurado de la producción. En ese sentido, planteó 4 principios de la administración científica las cuales son: planeación, preparación, manejo y ejecución (22).

Teoría clásica de Fayol

Desarrolló una perspectiva teórica que va de lo general a lo particular, centrando su enfoque en la estructura a partir de la cual se fundamenta el desarrollo organizacional (23).

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Fundamentó su paradigma gerencial priorizando vínculos psicosociales como determinantes del rendimiento institucional. Su marco conceptual examina sistemas organizacionales mediante análisis de redes relacionales interpersonales, enfatizando elementos críticos tales como: estructuras de autoridad formal-informal, empoderamiento del talento humano, flexibilidad decisional y reciprocidad dignificante entre niveles jerárquicos diferenciados. Este enfoque teórico constituye el fundamento del movimiento administrativo centrado en factores humanos (24).

Posteriormente, se aplicará el modelo de las interacciones humanas, ya que es relevante al trabajo investigativo propuesto.

2.2.3. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Dimensión 1: Organización

Constituye el mecanismo gerencial mediante el cual se configuran arquitecturas operativas, distribuciones competenciales y redes de autoridad formal dentro del ecosistema hospitalario, orientando al talento humano hacia el desempeño óptimo alineado con directrices institucionales estratégicas. Esta dimensión organizacional busca racionalizar operaciones mediante la sincronización de capacidades profesionales y activos institucionales disponibles, estableciendo dinámicas procedimentales ágiles que generen valor bidireccional: potenciando el desarrollo integral del capital humano sanitario mientras se elevan los estándares de calidad asistencial percibidos por usuarios del sistema de salud (25).

Dimensión 2: Integración

Es la capacidad de una organización para coordinar y combinar eficazmente sus diversas funciones, departamentos y procesos con el fin de lograr sus objetivos estratégicos. Esta integración es esencial para la eficiencia operativa y la efectividad organizacional (26).

Dimensión 3: Dirección

Es la dinámica de la organización donde las personas son instruidas, entrenadas y guiadas a la obtención de resultados. Requiere la habilidad para decidir, una comunicación completa, habilidad motivacional, la delineación de objetivos claros y un liderazgo pertinente para alinear los esfuerzos individuales con un objetivo común. (27).

Dimensión 4: Control

Representa el componente administrativo dedicado a la vigilancia permanente y análisis crítico del rendimiento institucional respecto a objetivos estratégicos establecidos. Su propósito regulatorio configura límites operacionales que canalizan el comportamiento organizacional hacia zonas de desempeño deseado, minimizando dispersiones imprevistas (28). Mecanismo que controla las tareas para garantizar que se ejecuten según lo planeado y para ajustar cualquier desvío considerable. Implica la supervisión de las actividades para asegurar que se resuelvan según con los planes requeridos y las directrices administrativas. Esto requiere una verificación constante de que las acciones se realicen conforme a lo programado y en línea con las órdenes dadas y los principios de gestión (29).

2.2.4. Variable dependiente: Estrés laboral

El estrés se concibe como las alteraciones psicofisiológicas ocupacionales surgen del desbalance entre presiones contextuales del ambiente sanitario y competencias resolutivas del personal asistencial (30).

Vidal argumenta que Selye descubrió que el estrés era la fuente de todos los padecimientos. Actualmente, este fenómeno recibe la denominación de “activación biológica”. Corresponde a la respuesta involuntaria del organismo al ser expuesto a situaciones que generan tensión o al afrontar demandas novedosas y adversas; asimismo, tiene como finalidad la prevención de consecuencias futuras (31).

El estrés laboral representa las diferentes respuestas y formas del personal cuando reacciona en el plano emocional, corporal, mentales y conductuales frente a entornos y

situaciones problemáticas del día a día. El estrés se origina cuando el individuo percibe un desequilibrio entre las exigencias que se le imponen y los recursos de los que dispone para satisfacerlas (32).

2.2.5. Teorías del Estrés laboral

Teoría de Adaptación General de Hans Selye.

Condezo hace referencia a Selye, conocido como el precursor sentó las bases investigativas sobre el tema del estrés, lo precisó como el proceso adaptativo en que nuestro cuerpo humano desarrolla y enfrenta múltiples situaciones demandantes. Denominado "Síndrome de Adaptación General", este modelo describe tres fases en el proceso de ajuste al estrés: la fase de reacción de alarma, que se activa con el reconocimiento del agente estresor; la fase de adaptación, durante la cual el organismo responde a dicho agente; y la fase de agotamiento, que sobreviene cuando la duración o intensidad del estrés provoca el declive de las defensas del organismo (33).

Teoría de la demanda – control de Karasek.

De acuerdo con Flores, Karasek estudia como interactúan los requerimientos específicos del entorno de trabajo y la capacidad e independencia del profesional para resolver sus compromisos y decidir cómo abordar sus tareas en la institución. En consecuencia, se ha constatado que una elevada demanda, combinada con un escaso control, genera tensión psicológica. Esto se traduce en una merma de la productividad y en una mayor exposición a problemas que comprometen el bienestar físico y mental (34).

Modelo de Estrés Laboral de Spielberger y Vagg.

Como señalan Saldaña y Sánchez, Spielberger y Vagg interpretan el estrés en el ámbito de ocupación como “la percepción del trabajador frente a situaciones de demandas laborales”. El modelo distingue cuatro factores como: presión de laboral, insuficiencia de apoyo social, factores organizacionales negativos y la falta de realización laboral (35).

Posteriormente, se recurrirá a la teoría de adaptación general propuesta por Hans Selye, debido a su pertinencia con el estudio en cuestión.

2.2.6. Dimensiones del Estrés laboral

Dimensión 1: Fuentes de presión (Estresores)

Melgosa notificado por Ordoñez y Riofano, definen a todo aquello que ocurre alrededor del individuo y genera estrés. Los estresores pueden ser: cualquier entidad (personas, grupos, multitudes, etc.), el entorno físico (ruido, vibraciones, iluminación, entre otros) y el contexto laboral (36).

Dimensión 2: Manifestaciones del estrés

Se define como los diversos síntomas y cambios que influyen en una persona como respuesta a las situaciones estresantes, cuya expresión está condicionada por la capacidad adaptativa de cada persona (37). Se han identificado dos patrones conductuales específicos: el tipo A y el tipo B. El patrón tipo A caracteriza a individuos que perciben el entorno como una

amenaza para su autoestima y la consecución de sus objetivos; se les describe como ambiciosos, impacientes, hiperactivos, conflictivos, agresivos e irritables. En contraste, el patrón tipo B exhibe características opuestas, lo que permite a estos individuos permanecer serenos y no padecer las consecuencias adversas del estrés (38).

Dimensión 3: Estrategias de afrontamiento

Lazarus y Folkman, citados en el trabajo de Chacón y Sánchez, conceptualizan el afrontamiento como repertorios adaptativos implementados por sujetos para modular respuestas ante situaciones estresantes. Dichos recursos abarcan dimensiones afectivas, mentales y comportamentales, configurando sistemas integrados que facilitan el ajuste psicosocial frente a presiones contextuales, preservando el equilibrio psicológico del individuo (39).

2.3. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Nosocomio de Trujillo, 2025.

Hipótesis Nula

No Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Nosocomio de Trujillo, 2025.

Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión organización y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión integración y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión dirección y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión control y el estrés laboral en el personal de enfermería.

3. CAPITULO: METODOLOGÍA

3.1. Método

Se utilizará el **método hipotético-deductivo**, el cual se distingue por originarse en hipótesis preliminares y mediante etapas deductivas consecutivas establecer contacto con la realidad empírica; fase que, posterior a contrastaciones sucesivas, posibilita refutar o confirmar la(s) hipótesis planteadas (40).

3.2. Enfoque de investigación.

La investigación adoptará una perspectiva **cuantitativa** fundamentada en la medición sistemática y el procesamiento numérico de fenómenos observables. Este paradigma posibilita la verificación empírica de relaciones causales mediante procedimientos estadísticos rigurosos, transformando las observaciones en datos analizables que revelan patrones subyacentes en las dinámicas organizacionales estudiadas. La estrategia metodológica facilitará la generalización de hallazgos hacia contextos similares dentro del sector sanitario (41).

3.3. Tipo

Es **aplicada**, pues son aquellas que buscan tener una implementación inmediata para la solución de problemas concretos o mejorar situaciones existentes (42). Se preocupa por la utilidad y aplicabilidad de los resultados (43).

3.4. Diseño

Se basa en un enfoque observacional sin intervenir, describiendo y analizando los vínculos entre elementos, proyectando los resultados y mediciones en momento determinado. Hernández y Mendoza, citado por Huacchillo, es **observacional** al mantener inalteradas las variables investigativas, salvaguardando la espontaneidad comportamental de la población estudiada en su escenario laboral habitual (44).

Se considera **descriptivo** dado que busca precisar las pertenencias relevantes de participantes, agrupaciones, contextos sociales o situaciones observadas, valorando distintas perspectivas, magnitudes y segmentos del objeto investigado. Además, este método caracteriza al universo de investigación, precisa sus patrones de conducta y actitudes, y corrobora la asociación existente entre las variables de estudio (45).

Valderrama, citado por Gutiérrez, presenta que el diseño **correlacional** busca estudiar e investigar dos variables la cual van a estar interrelacionadas una a la otra (46).

Su carácter **Prospectivo** refiere al presente con proyección al futuro (47). El investigador quiere estudiar el problema durante un periodo específico, desde el presente hacia el futuro, analizando de la causa al efecto entre las variables (48).

El carácter **Transversal** se caracteriza por capturar fenómenos observables durante un corte temporal definido, ejecutando mediciones simultáneas sin repetición. Mediante esta estrategia metodológica se identifican patrones asociativos entre variables estudiadas a través de registro puntual de datos (49).

3.5. Población, muestra y muestreo.

Como data poblacional son 240 enfermeras(os) del Nosocomio Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

La muestra estará constituida por 148 enfermeros(as) del área asistencial del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta. Dicho subconjunto representa una porción de la población donde todos los miembros tienen la oportunidad de ser elegidos, si bien la selección se rige por los criterios específicos de la investigación. Su tamaño se determinó mediante la aplicación:

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

Donde:

n= Tamaño de la muestra Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

p= Probabilidad de éxito (0.5) N = Tamaño de la población

e= Error estimado = 0.05 q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 (p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 240 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (240 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 240 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (239) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = 148$$

Muestreo no probabilístico basado en criterios de utilidad.

Los criterios de inclusión. Asumidos son:

- Laboren por un año mínimo en la Institución.
- Participen voluntariamente del estudio previo consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

- No deseen participar.
- Trabajen por menos de un año en el H.A.C.V.P.

3.6. Operacionalización

	Def. Conc.	Def. Ope.	Dim.	Ind.	Esc. de medición	Esc. valorativa (Niveles o rangos)
Variable 1: Gestión Administrativa	Serie de labores que se llevan a cabo para guiar una organización con éxito utilizando la coordinación coherente de acciones, procesos, y medios disponibles basados en la articulación estratégica de responsabilidad, dedicación, empeño y capital (50).	Actividades de dirección eficientes en el HACVP mediante gestión competente en el personal de enfermería, evaluable mediante un cuestionario que mida los componentes de Organización, Integración, Dirección y Control (51).	Organización	Distribución de tareas	Ordinal	Buena 64 – 85 Regular 47 – 63 Mala 17 – 46
				Precisión de roles		
			Integración	Capital humano		
				Requerimiento tangible		
				Recursos financieros		
			Dirección	Resolución de decisiones		
				Cohesión		
				Incentivación		
				Comunicación		
			Control	Evaluación de resultados		
				Rectificación		
				Programa de capacitación		

Variable 2: Estrés laboral	Manifestación somático y afectivo frente al desbalance entre requerimientos profesionales, laborales y competencias personales, causando problemas en la capacidad de afrontamiento (52).	Reacción psicossomática entre las demandas y habilidades del personal de Enfermería del Nosocomio de Alta Complejidad Virgen de la Puerta que será medible mediante instrumentos que examinan las dimensiones de Fuentes de presión (Estresores), Manifestaciones del estrés y Estrategias de afrontamiento (53).	Fuentes de presión (estresores)	Demanda laboral	Ordinal	Leve <24 – 55> Moderado <56 – 87> Severo <88 – 120>
				Clima organizacional		
				Inconvenientes cotidianos		
			Manifestaciones del estrés	Organizacional		
				Personal		
			Estrategias de afrontamiento	Empuje		
				Influencia personal		
				Balance vida/trabajo		
				Soporte social		

3.7. Técnica

La técnica de encuesta permitirá recolectar información sobre ambas variables. Siendo una herramienta valiosa hacia recopilar datos de una muestra representativa, obteniendo información sobre sus perspectivas y valoraciones en relación con los factores de investigación (54).

3.7.1. Descripción de instrumentos.

1: Gestión administrativa.

Será utilizado es “Gestión administrativa” adaptada por Mallqui Tapia Janeth 2022 (50).

Consta de 17 preguntas, distribuidas en 4 componentes: Organización 4 rubros, Integración 4 rubros, Dirección 5 rubros, Control 4 rubros.

Valoración empleará formato escalonado pentanivel con puntuación progresiva: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Con el fin de categorizar se empleará: Buena de 64 a 85 puntos, Regular de 47 a 63 puntos y Mala de 17 a 46 puntos.

2: Estrés laboral.

Se tomará referencia el instrumento de “Estrés laboral” creado por William y Cooper (2008), validado y ajustado por Oroya Minaya Albina en el 2021 (52).

Está constituida por 24 ítems que han sido agrupados en 3 dimensiones: Fuentes de presión(estresores) con 8 ítems (1 al 8), Manifestaciones del estrés con 9 ítems (9 al 17), Estrategias de afrontamiento con 7 ítems (18 al 24).

Los valores serán los mismos que primer instrumento.

Rangos por considerar son: leve de 24 a 55 puntos, Moderado de 56 a 87 puntos y Severo de 88 a 120 puntos.

3.7.2. Validación de instrumentos.

Variable gestión administrativa.

La validación se dio por 3 expertos (Doctora en educación con mención en gestión estratégica, Magister de ciencias en enfermería y un Mg. en gestión de los servicios de salud) (50).

Variable estrés laboral.

Se estableció mediante el juicio de tres expertos (Dra. en administración, Mg. en Gestión administrativa y una magister en gestión pública con especialidades en emergencia y cuidado intensivo) (52).

3.7.3. Confiabilidad.

Variable gestión administrativa.

La verificación de estabilidad instrumental se ejecutó mediante aplicación preliminar, calculándose el índice de consistencia interna Alpha-Cronbach. El valor obtenido alcanzó 0.799, demostrando robustez psicométrica óptima del instrumento evaluativo (50).

Variable estrés laboral.

El procedimiento de validación interna generó un coeficiente Alpha equivalente a 0.961, magnitud que evidencia excelente homogeneidad entre reactivos, garantizando precisión metodológica de la herramienta (52).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de data.

Ejecución investigativa iniciará posterior al dictamen favorable emitido por el Comité de Bioética de la UNW y ratificación gerencial del establecimiento hospitalario. Se salvaguardarán lineamientos éticos normativos y especificaciones metodológicas de elegibilidad poblacional.

Una vez autorizada, se aplicarán instrumentos autoadministrados sobre estrés laboral y gestión administrativa, mediante formularios impresos o digitales.

Para el procedimiento y análisis de la data:

- Se asignarán códigos a los cuestionarios.
- Las respuestas de los instrumentos se ingresarán en una base de datos.
- La información será trasladada al análisis estadístico utilizando el programa SPSS "Statistical Package for the Social Sciences".
- Se utilizará el análisis estadístico de las variables y dimensiones según técnicas descriptivas y los resultados (%).
- La data recopilada será sometida a análisis estadísticos según su distribución, utilizando pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio implementa un modelo ético integral que articula los principios bioéticos universales de la Declaración de Belmont con los protocolos institucionales de la Universidad Norbert Wiener, estableciendo un sistema de protección dual para el personal de enfermería como sujeto de investigación y profesional activo.

El principio de **autonomía** se operacionaliza mediante consentimiento informado progresivo con cláusulas de retiro voluntario en cualquier fase, garantizando la decisión libre del participante y la protección de su identidad mediante codificación de datos disociados .

La **beneficencia** se materializa en la generación de valor agregado para los participantes a través de retroalimentación personalizada sobre indicadores de

bienestar laboral y la identificación de factores estresores modificables que beneficien al colectivo profesional.

La **no maleficencia** incorpora un protocolo de detección temprana de malestar emocional durante la recolección de datos, con rutas de intervención preventiva y derivación psicológica si fuera necesario, eliminando cualquier riesgo de represalias laborales mediante la desvinculación total entre datos y fuentes.

La **justicia** asegura representatividad equitativa mediante algoritmos de selección que incluyen todos los turnos, servicios y niveles jerárquicos, con distribución transparente de los beneficios derivados de los hallazgos.

Se establece además un comité de monitoreo ético independiente que supervisa el cumplimiento mediante auditorías continuas, canal confidencial de reportes y protocolo de actuación ante hallazgos críticos, garantizando así la integridad científica mientras se prioriza el bienestar integral del personal de enfermería participante.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Matriz temporal

ACTIVIDADES	MA Y.	JU N.	JU L.	AG O.	SE T.	OC T.
Identificación del problema						
Revisión bibliográfica						
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.						
Elaboración de los objetivos (General y específicos)						
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)						
Elaboración de la delimitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)						
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)						
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)						
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)						
Elaboración de la población, muestra y muestreo.						
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.						
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)						
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.						
Elaboración de los aspectos éticos.						
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)						
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.						
Elaboración de los anexos.						
Revisión Final de proyecto.						
Aprobación del proyecto.						
Aplicación del trabajo de campo.						
Redacción del informe final						

LEYENDA: Actividades Cumplidas

Actividades por cumplir

4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Típeo	Hoja	500	1.50	750
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	50.00	300
	Movilidad	Unidad	200	5.00	1000
	Otros				400
	Subtotal				3200
Material	Papel bond	Millar	01	35.00	35
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	20.00	100
	Memoria USB		01	50.00	50
	Otros				200
	Subtotal				397

Tabla Presupuesto Global

	ÍTEM	Costo (S/.)
	Servicios	3200
	Recursos materiales	397
	Total, presupuesto	3597

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [consultado 17 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
2. Martínez-Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Rev Comun Salud. [Internet]. 2020;10(2):301-21. [consultado 17 de julio de 2024]. Disponible en: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
3. Organización Panamericana de la Salud. Política sobre el Personal de Salud 2030: Fortalecimiento de los recursos humanos para la salud hacia sistemas de salud resilientes [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2024 [consultado 25 sep 2025]. 68 p. Disponible en: <https://www.paho.org/sites/default/files/2025-01/politica-ingles-2030-english-final.pdf>
4. Aldaz M. México se posiciona como el país con mayor estrés laboral. Atalayar Entre dos Orillas. [Internet]. 19 de febrero de 2022. [Consultado 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.atalayar.com/articulo/sociedad/mexico-posiciona-como-pais-mayor-estres-laboral/20220218135520155167.html>
5. Vásquez Mendoza S, González Márquez YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita Rev Cienc Salud. [Internet]. 2020;2(2):51-9. [consultado 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>.
6. Durand, M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>

7. Organización Mundial de la Salud: “La Organización del Trabajo y el Estrés”. Estrategias Sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales 2020. [Internet]. [Consultado 16 de julio 2024]; Serie protección de salud de los trabajadores. N.º 3. Editoriales OMS. Ginebra, Suiza. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
8. Calderón A. Organización internacional del trabajo. 2020. [Internet]. [Consultado 17 de julio 2024]. Disponible en: <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6068/Organizacion%20internacional%20del%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Carrasco O. Work stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID – 19 pandemics. [Internet]. [Consultado 16 de julio de 2024]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>
10. Organización Mundial de la Salud. Estrés en el lugar de Trabajo. [Internet]. [consultado 16 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
11. Grazziano E. Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. Enferm glob [Internet]. 2020 [citado 19 jul 2024]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000100020&lng=es
12. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enferm glob [Internet]. 2020 [citado 19 jul 2024];12(31):125-150. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008&lng=es

13. Muñoz S, Molina D, Ochoa R, Sánchez O, Esquivel J. Stress, emotional responses, risk factors, psychopathology and management of health personnel during the COVID-19 pandemic. *Acta Pediatr Mex.* 2020;41(Suppl 1):125-137.
14. Cabay K. Relación del estrés laboral con la gestión administrativa del personal de salud del Hospital General. Ecuador [Internet]. 2022 [citado 1 ago 2024];1:43-44. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n1/1684-1824-rme-44-01-69.pdf>
15. Rojas C, Hernández H, Niebles W. Relación entre la gestión administrativa sustentable y el estrés laboral en los servicios de salud. Colombia [Internet]. 2020 [citado 1 ago 2024];1:40-41. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
16. Heredia M. Gestión administrativa y estrés laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ferreñafe, 2021 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 1 ago 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82912>
17. Perales N. Gestión Administrativa y Estrés Laboral de las Enfermeras en un Hospital Público-Agustino, 2020 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 2 ago 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89392>
18. Rodríguez L. Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur-Huari, 2020 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chimote: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 1 ago 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46259>
19. Vía M. Satisfacción laboral y gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba, 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado de

- maestro en Gestión Pública]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2023 [citado 2 ago 2024]. Disponible en:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/673537/Via_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Caldas B. Gestión administrativa. 2a ed. España: Editorial Editex; 2020. 174 p.
 21. Gonzáles S, Viteri D, Izquierdo A, Verdezoto G. Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Rev Univ y Soc [Internet]. 2020 [citado 8 ago 2024];12(4):32-37. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
 22. Taylor F. Principios de la administración científica. 1a ed. Colombia: Editorial Skla; 2022. 224 p.
 23. Pierre De Fridman F. El oficio de gobernar de Henry Fayol: Introducción a su aprendizaje vía la lectura de "Administración industrial y general". 1a ed. USA: Editorial Createspace; 2020. 410 p.
 24. Mayo E. The early sociology of management and organizations the human problems of an industrial civilization. 2a ed. Reino Unido: Editorial Taylor y Francis; 2019. 194 p.
 25. Álvarez B, Hernández H, Mejía F. Modelo administrativo para optimizar la eficiencia de los empleados de la clínica asistencial del Club de Leones del Municipio de Mejicanos, 2018 [Internet]. [Trabajo de graduación para optar el grado de licenciado en administración de empresas]. San Salvador: Universidad de El Salvador; 2018 [citado 7 ago 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/b64e87a2-8344-4990-b9e7-a850a4abe3eb/content>
 26. Mintzberg H. Inside our Strange World of Organization. 1a ed. USA: Editorial Free Press; 2019. 418 p.

27. Chiavenato I. *Introducción a la teoría general de la Administración*. 10a ed. USA: Editorial Mcgraw-Hill; 2019. 400 p.
28. Pascuci L, Meyer J, Crubellate J. Strategic management in hospitals: Tensions between the managerial and institutional lens. *BAR-Brazilian Administration Review*. 2019;14(2).
29. Munch L. *Fundamentos de Administración*. 14a ed. México: Editorial Trillas; 2020. 310 p.
30. Sinchitullo M, Vilchez T. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de la Unidad de Gestión educativa Acobamba, 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Huancayo: Universidad Continental; 2023 [citado 14 ago 2024]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13824/13/IV_PG_MRHGO_TE_Sinchitullo_Vilchez_2023.pdf
31. Vidal V. *El estrés laboral: análisis y prevención*. 1a ed. España: Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza; 2019. 176 p.
32. Oficina Internacional del Trabajo. *Riesgos psicosociales, estrés y violencia* [Internet]. 1a ed. Ginebra: Boletín internacional de Investigación sindical; 2019 [citado 11 ago 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
33. Condezo Y. *Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el cercado de Lima*, 2021 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 15 ago 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84078/Condezo_MYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

34. Flores Y. Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021 [Internet]. [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología]. Bagua: Universidad Autónoma del Perú; 2022 [citado 15 ago 2024]. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2018/Flores%20Calle%2c%20Yerixa%20Ivonn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Saldaña A, Sánchez D. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de entidades públicas pertenecientes a la generación millennial, Tarapoto 2019 [Internet]. [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología]. Tarapoto: Universidad Peruana Unión; 2019 [citado 15 ago 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/40ca3fad-1cb8-4653-901d-6b62977dec25/content>
36. Ordoñez R, Riofano A. Gestión del tiempo y estrés laboral en asesores de negocios de la financiera compartamos Zona Lima Centro I, 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Huancayo: Universidad Continental; 2023 [citado 15 ago 2024]. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12944>
37. Viloría J, Gutiérrez S, Corredor A, Pedraza L. Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. Rev Cuba Salud Pública [Internet]. 2018;42(1):80-91. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
38. Pich J. Preventing occupational stress in healthcare workers. Res Nurs Health. 2018;41(4):408-9.
39. Chacón F, Sánchez E. Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario, Chile 2019 [Internet]. [Tesis para optar el grado de doctor en Psicología]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid; 2019 [citado 15 ago 2024]. Disponible en:

<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/29991dd8-6af1-4e32-8632-565c1d800590/content>

40. López R, Fachelli P. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa [Internet]. 1a ed. Barcelona: Biblioteca Nacional; 2020 [citado 11 set 2024]. Disponible en: [metinvsocua_cap1-1a2020.pdf \(uab.cat\)](#)
41. Johnson KL, Patel SR. Research methodology for healthcare professionals: Quantitative approaches. 3rd ed. Philadelphia: Elsevier; 2024. p. 112-128
42. Ojeda O. Aplicación del método multicriterio para la evaluación de proveedores en una empresa privada. Lima 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestro en Ingeniería industrial con mención en gerencia logística]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado 12 set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7965>
43. Vizcaíno P. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Rev Científica multidisciplinar [Internet]. 2023 [citado 12 set 2024];7(4):9723-9762. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
44. Huacchillo D. Observaciones técnicas y proceso de formalización de la propiedad informal en una oficina zonal de COFOPRI. Trujillo 2021 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en gestión pública]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 12 set 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96209/Huacchillo_CDI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
45. Landaverde J, Pascacio C, Rodríguez J. Sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001:2015 dirigido a las industrias del rubro metalmecánica. Salvador 2019 [Internet]. [Tesis para optar el título de ingeniero industrial]. El Salvador: Universidad de El Salvador; 2020 [citado 12 set 2024]. Disponible en:

<https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/f3b4c18d-993f-4996-a595-27360e8a23a6/content>

46. Gutiérrez C. Calificación registral y satisfacción del usuario sobre observaciones a inscripciones de propiedad en zona de playas. Tumbes 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 12 set 2024]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121563/Gutierrez_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
47. Veliz J. Método de estudio y análisis de estructuras para la enseñanza-aprendizaje de la materia realidad nacional. Lima 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencia política]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2023 [citado 12 set 2024]. Disponible en:
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6338/T030_10309432_M%20JESUS%20ALVARO%20VELIZ%20DUARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Vásquez A. Protocolo de Investigación. 1a ed. El Salvador: Editorial Universitaria de la Universidad de El Salvador; 2023. 19-49 p.
49. Cvetkovic A, Vega A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios transversales. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021 [citado 12 set 2024];21(1):179-185. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

50. Baque M, Mantuano J, Mero R, Merch D. Comunicación y desarrollo organizacional en la carrera Administración de Empresas. Unesum [Internet]. 2020 [citado 19 set 2024];1(1):296-522. Disponible en:
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/296/522>
51. Mallqui J. Estrés laboral y gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital nacional. Lima 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 19 set 2024]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106436/Malqui_TJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Burgos D, Rendón V, Díaz C, Aguirre J, Peralta G, Angulo T. La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. EF Deportes [Internet]. 2020 [citado 19 set 2024];25(266):109-23. Disponible en:
<https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/download/1617/1250?inline=1>
53. Oroya A. Estrés laboral y gestión de la calidad de atención de enfermería a pacientes COVID del Hospital Hipólito Unanue. 2021 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 19 set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69153>
54. Huamani E. Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023 [Internet]. [Tesis para optar el grado de licenciada en Administración y Negocios Internacionales]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado 11 oct 2024]. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10480/T061_43726351_46535714_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos:

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital nacional - Trujillo, 2025?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>GENERAL</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Trujillo, 2025.</p> <p>H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Trujillo, 2025.</p>	<p>VI: Gestión administrativa. (GA)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Organización. D2: Integración. D3: Dirección. D4: Control</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación. Aplicada Diseño: observacional, descriptivo transversal, Correlacional.</p> <p>Población y muestra: 240 enfermeras(os)</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión organización y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión integración y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión dirección y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa según la dimensión control y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Analizar la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión organización y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión integración y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p>3. Evaluar la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión dirección y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p>4. Establecer la relación existente entre la gestión administrativa según la dimensión control y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión organización y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión integración y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión dirección y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p>HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa según la dimensión control y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>VD: Estrés laboral (EL)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Fuentes de presión (Estresores). D2: Manifestaciones del estrés. D3: Estrategias de afrontamiento.</p>	<p>La muestra será de 148 personal asistencial de enfermería</p> <p>muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>La variable: “Gestión administrativa”, será el cuestionario</p> <p>Para medir la variable “Estrés laboral”, se medirá mediante Cuestionario</p>

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ESCALA DE CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA ⁽⁵⁰⁾

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, Ysabel Cristina Paredes Carranza egresada de la especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital nacional - Trujillo, 2025. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a): validado Mallqui, J (2022)

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una ‘X’ cada una de las 17 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

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

Ítems del Instrumento

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Organización						
1	En el servicio se trabaja en equipo					
2	El jefe del área fomenta el trabajo en equipo					
3	Se respetan los roles de cada área de trabajo					
4	Las funciones de cada trabajador están bien delimitadas					
Dimensión 2: Integración						
5	Cada trabajador del servicio conoce sus funciones					
6	Cada trabajador del servicio tiene experiencia en la labor que realiza					
7	Los recursos materiales son los adecuados para llevar a cabo la labor					
8	El servicio cuenta con un presupuesto justo para cubrir las necesidades del área					
Dimensión 3: Dirección						
9	Las decisiones que toma el personal a cargo de la gestión administrativa permiten que los procesos del servicio sean óptimos					
10	En el servicio donde labora, el trabajo y esfuerzos realizados son valorados					
11	En el servicio valoran su opinión					
12	Se esfuerza para generar un clima laboral adecuado					

13	Existe una comunicación que permita fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral					
Dimensión 4: Control						
14	El personal a cargo de la gestión administrativa evalúa los procesos					
15	El personal a cargo de la gestión administrativa mejora los procesos					
16	El personal a cargo de la gestión administrativa vela por la capacitación de los trabajadores					
17	El personal del servicio se encuentra orientado al logro de objetivos y metas institucionales					

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL ⁽⁵²⁾

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, Ysabel Cristina Paredes Carranza egresada de la especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital nacional - Trujillo, 2025. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a): Williams y Cooper (2008), validado Oroya, A (2021)

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 24 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Características sociodemográficas

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: 25-34 años () 35-44 años () Más de 45 años ()

Situación laboral: Nombrado () 728 () CAS ()

Experiencia laboral: 0-5 años () 6-10 años () Mas de 10 años ()

Ítems del Instrumento

N.º	ITEMS	Opciones				
	FUENTES DE PRESIÓN (ESTRESORES)	1	2	3	4	5
1	¿El exceso de las funciones en su área de trabajo le parece intenso?					
2	¿Dentro de su equipo de trabajo considera que existe una relación armoniosa?					
3	¿En su centro laboral le parece que su jefe(a) inmediato expresa reconocimiento por su trabajo realizado?					
4	¿El ambiente de trabajo en su institución le parece que se encuentra en óptimas condiciones?					
5	¿En su área de trabajo le parece que la enfermera(o) asume su responsabilidad en la atención del paciente? .					
6	¿En su área de trabajo le parece que su jefe(a) se encuentra al frente de su organización y dirige adecuadamente a su personal? .					
7	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que tienen problemas para desconectarse de las actividades casa/trabajo?					
8	¿En su área de trabajo le parece que las enfermeras(os) tienen la capacidad suficiente para la atención del paciente, a pesar de las dificultades presentadas durante su turno?					

MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS						
	Nivel organizacional					
9	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho en su área de trabajo? .					
10	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho con la estructura organizacional y clima organizacional del hospital donde labora?					
11	¿Actualmente en su institución le parece que el personal se siente seguro en su área de trabajo? .					
12	¿Actualmente en su institución, le parece que existe un compromiso total de las enfermeras(os) con el trabajo que realizan en la atención del paciente?					
	Nivel personal					
13	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee equilibrio emocional y psicológico óptimo para la atención del paciente?					
14	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería se adapta fácilmente al equipo de trabajo, demostrando buena actitud en la atención del paciente?					
15	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la suficiente confianza y seguridad en la atención del paciente?					
16	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad física adecuada para la atención del paciente?					
17	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la fuerza suficiente en la atención del paciente?					
	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO					

18	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería es capaz de contribuir en la recuperación del paciente?					
19	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que durante su turno les falta tiempo para la atención del paciente?					
20	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería desempeña eficientemente sus actividades en la atención del paciente?					
21	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería toma las decisiones adecuadas durante la atención del paciente?					
22	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad suficiente para resolver a tiempo los problemas suscitados durante la atención del paciente?					
23	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que las enfermeras(os) realizan un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal sin descuidar la calidad de atención?					
24	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería generalmente valora y demuestra aprecio por el paciente?					

ANEXO 3: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Gestión administrativa y estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional” además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el comité de ética que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Ysabel Cristina Paredes Carranza

Título del proyecto: Gestión administrativa y estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Participantes: Profesionales de enfermería del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Derechos del participante: usted tiene la facultad de interrumpir su colaboración en cualquier momento durante el proceso de completar el cuestionario, así como de abstenerse de participar en determinadas secciones del estudio sin que esto conlleve consecuencia negativa alguna. Si tiene duda le invitamos a consultar libremente con el equipo investigador. Para más información o aclaraciones, puede contactar directamente con el correo electrónico comité.etica@uwiener.edu.pe.

Declaración de consentimiento:

Yo declaro haber revisado y entendido la información otorgada, y estoy al tanto de los objetivos del proyecto de investigación y la protección de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento para participar en esta iniciativa de estudio y, para validar mi participación, firmo a continuación:

Participante

Nombre:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin




5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
16 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 4% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	www.udh.edu.pe	<1%
3	Internet	es.scribd.com	<1%
4	Internet	www.frontiersin.org	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-04	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-24	<1%