



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

García Zuñiga, Becsabel ([orcid.org/0000-0001-8493-1619](https://orcid.org/0000-0001-8493-1619))

**ASESORA:**

Dra. Silva Narvaste, Bertha ([orcid.org/0000-0002-2926-6027](https://orcid.org/0000-0002-2926-6027))

**CO-ASESOR:**

Dr. Brito Garcías, José Gregorio ([orcid.org/0000-0001-8999-8126](https://orcid.org/0000-0001-8999-8126))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

En primer lugar, a DIOS, a mi padre que se encuentra en el cielo, a mi madre y mis hijos por su constante apoyo, por estar ahí en cada momento y darme la fuerza para poder cumplir todos mis proyectos.

### **Agradecimiento**

A nuestro señor por darme su apoyo y bendición y a mi docente de investigación por ayudarme a alcanzar el éxito profesional.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	14
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigacion .....	22
3.1.1 Tipo de investigacion .....	22
3.1.2 Diseño de investigacion .....	22
3.2 Variables y operacionalizacion.....	23
3.3 Poblacion, muestra y muestreo.....	25
3.3.1 Poblacion .....	25
3.3.2 Muestra.....	25
3.3.3 Muestreo.....	25
3.4 Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos .....	26
3.5 Procedimientos .....	27
3.6 Metodo de analisis de datos .....	27
3.7 Aspectos eticos.....	27
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS.....	52

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de confiabilidad de la variable Gestión de Recursos Humanos.	27
Tabla 2. Prueba de confiabilidad de la variable Sobrecarga Laboral.	27
Tabla 3. Ficha técnica de Gestión de Recursos Humanos	27
Tabla 4. Ficha técnica de Sobrecarga Laboral	28
Tabla 5. Niveles de Gestión de Recursos Humanos y Sobrecarga Laboral	30
Tabla 6. Niveles de Selección de Personal y Sobrecarga Laboral.	31
Tabla 7. Niveles de Capacitación y Desarrollo del Personal y Sobrecarga Laboral.	32
Tabla 8. Niveles Calidad de Vida en el Trabajo y Sobrecarga Laboral	33
Tabla 9. Pruebas de Normalidad para la variable Gestión de Recursos Humanos y Sobrecarga Laboral.	34
Tabla 10. Correlación entra las variables gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral.	35
Tabla 11. Correlación entra la dimensión selección de personal y la variable sobrecarga laboral.	36
Tabla 12. Correlación entra la dimensión capacitación del personal y desarrollo del personal y la variable sobrecarga laboral.	37
Tabla 13. Correlación entre la dimensión calidad de vida en el trabajo y la variable sobrecarga laboral.	38

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles Gestión de Recursos Humano y Sobrecarga Laboral	29
Figura 2 Niveles de Selección de Personal y Sobrecarga Laboral.	30
Figura 3 Niveles de Capacitación y Desarrollo del Personal y Sobrecarga Laboral.	31
Figura 4 Niveles de Calidad de Vida en el Trabajo y Sobrecarga Laboral.	32
Figura 5 Toma de datos.	78

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y sobre carga laboral en un hospital de lima 2022. Con relación a la metodología usada básica, descriptiva correlacional, diseño no experimental, de corte transversal y cuantitativo, los datos se tomaron de la muestra de 81 usuarios que laboran en el Hospital nacional Arzobispo Loayza del área de emergencia mediante dos encuestas cumpliendo los requisitos de la investigación. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos de un temático, un estadista, un metodólogo y para la confiabilidad de cada instrumento de aplico la prueba piloto y posteriormente se procesó mediante el Alfa de Cronbach para ambas variables por tratarse de una escala lickert cuyos resultados fueron 0,876 para Gestión de Recursos Humanos y 0,690 de Sobre carga Laboral. Esta investigación llevo a la conclusión que no existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral, lo que se demuestra con el estadístico Rho de Spearman de 0,147. Además, comparando en la estadística descriptiva obtuvimos que en nivel medio de 57% de la muestra piensa que la gestión de recursos humanos es la adecuada y en el mismo nivel el 63% piensa que sufren de sobrecarga laboral.

**Palabras claves:** Gestión de recursos humanos, sobrecarga laboral, selección de personal, capacitación y desarrollo y calidad de vida en el trabajo.

## **Abstract**

The present research work had as a general objective, to determine the relationship that exists between the management of human resources and workload in a hospital in Lima 2022. In relation to the basic, descriptive correlational methodology used, non-experimental design, cross-sectional and quantitative, the data was taken from the sample of 81 users who work in the Arzobispo Loayza National Hospital in the emergency area through two surveys fulfilling the research requirements. For the validity of the instruments, the expert judgment of a subject, a statistician, a methodologist was used and for the reliability of each instrument, the pilot test was applied and later processed using Cronbach's Alpha for both variables because it is a scale. Lickert whose results were 0.876 for Human Resources Management and 0.690 for Labor Overload. This investigation came to the conclusion that there is no direct and significant relationship between human resource management and work overload, which is demonstrated with the Spearman's Rho statistic of 0.147. In addition, comparing the descriptive statistics, we obtained that at an average level of 57% of the sample think that human resources management is adequate and at the same level, 63% think that they suffer from work overload.

**Keywords:** Human resource management, work overload, personnel selection, training and development, and quality of life at work.



## I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha hecho que día a día se busquen nuevos retos para todos los sectores productivos. El sector salud no es ajeno a esta realidad, teniendo como pilar fundamental el cómo se maneja el talento humano que se encarga de diseñar y ejecutar las formas de mejora progresiva y el máximo desempeño de los colaboradores coadyuvando al cumplimiento de los objetos de las organizaciones.

De lo anterior, (Chiavenato, 2021) sostiene que el área que se encarga de manejar el talento humano busca que los colaboradores se involucren conjuntamente para aunar esfuerzos y cumplan adecuadamente los objetivos que la institución se planteó con anterioridad (p. 120); por lo tanto las organizaciones usan como piedra angular la manera eficaz de desempeño en esta área .

El sector que se encarga de manejar el talento de la organización con el pasar de los años ha tenido buena valoración en cuanto a cómo afecta en el entorno de trabajo y los favorables resultados en lugares dedicados a salubridad. Por otro lado, se sabe que esta área enfocada a la salud paso por múltiples problemas convirtiéndose en un importante desafío ya que globalmente los suministros son cada vez más escasos y la población exige atención (Castillo Lobos, 2017).

Los recursos que se brinda para desarrollar su trabajo al personal están influenciados por varios factores que al identificarlos representan puerta de entrada para la mejora de las acciones de motivación hacia el personal.

Con lo anterior, en el sector salud, día a día se vive el reto de gestionar adecuadamente los recursos humanos de esa manera se pueda opacar la diferencia que hay entre cuanto se ofrece y cuanto alcanza para corresponder a las personas debido al poco abastecimiento de personal.

Una investigación realizada en Rio de Janeiro evidencia que existe deficiencias en la gestión del personal trabajador partiendo desde los primeros filtros para adquirir enfermeros porque las entidades nacionales están definidas

por políticas antiguas que distan de la realidad actual (Morici & Barbosa, 2013). Este hecho nos lleva a demoras contractuales.

Existe una entidad importante que detalla que hay un molde determinado que permite conocer cuánto personal se necesita; sin embargo, indica que en países donde la tasa de especialistas está por debajo de 23 por cada 10 000 habitantes, es probable que no logren los objetivos determinados en lograr la óptima atención de calidad en salud. Esto se vivió con más énfasis durante la pandemia por el COVID-19 (Calderón et al., 2019).

La manera como ha influenciado en los enfermeros la última pandemia ha hecho que cambien su rutina para cuidar y cuidarse logrando que la enfermería enfrente nuevos desafíos y se adapte a las nuevas condiciones y directrices prestando el cuidado requerido para prestar el cuidado necesario a la población con dedicación, respeto y coraje (Loyola da Silva et al., 2021).

Según un informe de (OPS) Buenos Aires, la última pandemia desvelo desafíos que enfrentamos de manera global más que nada por la necesidad del sector salud. Se ha evidenciado que a raíz de las disposiciones legales se trabajaba veinticuatro horas para brindar atención basada en diagnóstico, tratamiento y respuesta rápida; exponiendo y exacerbando vulnerabilidades existentes (OPS, 2020).

De lo anterior, se sabe que el personal de enfermería es pieza fundamental y la mayor fuerza laboral en salud (Mitchell, 2019). Siendo un eslabón importante para suplir las exigencias no solo en las intervenciones terapéuticas, sino también con fines preventivos y promocionales de estas instituciones, además del rol fundamental en los procesos de calidad en el sector salud público y privado.

El personal enfermero consta está conformado aproximadamente por 28 millones y 8.75 trabajan en Estados Unidos, el 56% de la fuerza laboral total de atención medica está compuesta principalmente por enfermeras y médicos (OMS, 2020). Se estima que 5,9 millones carecen de otros profesionales de la salud, con el 89% del déficit estimado (5,3 millones) en países en desarrollo o en extrema pobreza (Cassiani et al., 2020).

De lo anterior, según la OPS, 10 000 habitantes aproximadamente pueden ser atendidos por 23 enfermeras; sin embargo, en parte de América y el Caribe en promedio hay 13.8 (OPS, 2015), y esto ocasiona sobre carga laboral para cubrir esa brecha asistencial.

En base a lo anterior, en una revisión bibliográfica de 132 estudios, se identificó que la sobre carga laboral es el responsable directo del desgaste profesional lo que influye en accidentes de trabajo y problemas de atención en salud (Schmoeller et al., 2011); convirtiéndose en necesaria un manejo con el que se cuenta en la organización.

Al peso profesional asistencial, se suma el hecho de que el personal de enfermería también debe cumplir actividades administrativas perjudicando la salud y el bienestar de este profesional (Lima Da Silva et al., 2013) que debe quedarse más horas laborales con la consigna de culminar adecuadamente su trabajo pese a que el horario laboral no se abastezca.

Este es un denominador común en los hospitales de la región, Perú no es la excepción más aún el Hospital Nacional Arzobispo Loayza que al ser de Nivel III-1, cursa como hospital referencial con una afluencia de pacientes que sobre pasa el nivel de respuesta establecido considerando su colapso (Yarrow, 2022)

La atención del nosocomio estudiado el año pasado dio un total de 96.618 atenciones de edad avanzada que requerían la atención con rapidez como en el de Pediatría y Maternidad (El Peruano, 2022). Esto nos muestra la necesidad de mejorar la manera de desempeñarse en cuanto a el talento humano para que los enfermeros puedan desempeñarse adecuadamente avocados a sus funciones.

Se llega a la formulación de los siguientes problemas de investigación:

“¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?”

Y como problemas específicos: “¿Cuál es la relación entre selección de personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?”

“¿Cuál es la relación entre capacitación y desarrollo del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?”

“¿Cuál es la relación entre Calidad de vida en el trabajo y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?”

De manera teórica este estudio se justifica porque busca lograr mayor conocimiento de la manera de desempeñarse en cuanto a el talento humano ya que existen escasos apartados e investigaciones sobre ello; más aún, si producto de este desconocimiento no se toma medidas para reducir el trabajo de más que carga el personal enfermero. Para estos se cuenta por los valiosos aportes de Chiavenato (2021) quien afirmó que el área encargada de la manera de desempeñarse en cuanto a el talento humano no puede existir sin las organizaciones y personas que la componen”.

Asimismo, la justificación metodológica logrará ampliar los conocimientos y utilizar sus fundamentos por la adecuada manera de manejar el talento de la organización utilizando para ello 2 cuestionarios revisados y validados por expertos que posteriormente pueden servir como insumo para investigaciones futuras.

En esa línea de ideas, el objetivo general de la investigación es “determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022”.

Formulando los objetivos específicos: “Analizar la relación entre selección de personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022”; “Determinar la relación entre capacitación y desarrollo del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022”; “Conocer la relación entre Calidad de vida en el trabajo y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022”

Por lo tanto, la hipótesis general es: “Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima 2022”.

Las hipótesis específicas formuladas serian :” Existe relación significativa entre selección de personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería

de un hospital nacional de Lima, 2022”; “Existe relación significativa entre capacitación y desarrollo del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022”; “Existe relación significativa relación entre Calidad de vida en el trabajo y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022”.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes Nacional tenemos a: Collantes (2022) realizada buscando conocer cómo se relaciona la manera de desempeñarse en cuanto a el talento humano y prácticas dispensarías boticarias de un distrito . Con una muestra de 80 personas, aplicó 2 cuestionarios. Sus resultados arrojaron que el 97,5% manifestó que la gestión es medianamente efectiva, 2,5% es efectiva; de igual manera el 88,8% dijo que es medianamente equivalente a las buenas prácticas de dispensación y el 11,3% informó que no lo es. Concluyó que la adecuada manera de desempeñarse en cuanto a el talento humano tiene relación directa con la adherencia a las buenas prácticas de distribución, lo que resulta en un valor de  $p = 0,000$  y una correlación positiva promedio de 0,450.

Por otro lado, Gallardo (2021) Sostuvo investigar cómo se relaciona la manera de desempeñarse en el área de talento del personal y el exceso de trabajo de las enfermeras del nosocomio . 60 enfermeras trabajadoras del nosocomio conformaron la muestra. Las entrevistas fueron mediante un cuestionario que mide la variable relación personal-carga laboral en la gestión de recursos. Concluyo la posesión de significancia de 0.75, con lo que se demuestra la relación significativa entre variables del estudio.

Gutierrez, (2020) cuyo trabajo busco conocer la relación entre cuanto se busca la seguridad de un cliente del nosocomio y las cargas extras que tienen los enfermeros. El diseño fue transversal correlacional no experimental, 267 trabajadores de la salud fueron la muestra. Se Utilizó 2 cuestionarios para medir las variables. Se encontró que el 52,81% de los trabajadores de la salud tienen sobrecarga laboral media, el 36,70% alta y el 10,9% baja. Además, el 72,66% con un nivel de cultura de seguridad del paciente aceptable, el 16,8% malo y el 10,86% bueno. Las labores extras y pesadas tienen relación con cuanta seguridad se le brinda al cliente con una correlación negativa moderada  $RHO = -0,611$  utilizando el coeficiente Rho Spearman. La conclusión fue que mientras más cansado estén los colaboradores aún peor será su atención para con el cliente.

En su afán de conocimiento Rincon (2022) realizó una investigación con el objetivo de conocer la relación de realizar labores extra con cuan capaces

sean para desempeñarse los enfermeros .trabajo cuantitativo , básico cuyo diseño fue descriptivo. La población de 100 enfermeras llegando al resultado de 0.748. Concluyó que las variables se relacionan.

Juarez (2022) Investigó con el objetivo de medir la relación de los trabajos extras y cuan bien se atiende a los clientes. Trabajo descriptivo correlacional. Se evaluaron a 84 colaboradores. Los datos obtenidos fueron procesados y se obtuvo que la segunda variable es positiva y débil frente a la primera.

Chavez (2017) Investigó con el objetivo de saber si la manera como manejan al personal influye en cuan buenos resultados en el trabajo estén dando los colaboradores; investigación básica con muestra de 110 enfermeros la herramienta usada dos encuestas con escala de Likert. Se concluye una relación positiva de las variables de 0,719.

Solano (2017) realizó investigaciones con el objetivo de saber si la manera como manejan al personal influye en cuan satisfechos está el personal al desempeñarse .120 enfermeros fueron evaluados para este trabajo .Se concluye el resultado de (0.880\*\*), lo que indica que las variables se relacionan de manera fuerte y confiable.

Así mismo, se refuerza el marco teórico con el aporte de investigaciones internacionales como:

Lainez (2022) Se centró en conocer la relación de como manejan a los colaboradores y el trabajo extra que les mandan a realizar en los hospitales públicos de Guayaquil. Se tuvo una muestra de 105 enfermeros, se implementaron encuestas utilizando dos herramientas validadas. Los resultados muestran que el 75,6% de los participantes consideró que la gestión de personal se encontraba en un nivel normal y la carga de trabajo moderada, se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre ellos,  $p=0,844$ .

Del Valle (2021) Realizó una investigación teniendo como objetivo como influye en el cuidado de los pacientes el que los colaboradores estes sobrecargados de labores. Tuvo una muestra de 35 enfermeras, empleando la técnica de observación estructurada no participante. Se Concluyó que todo

depende de cuantos pacientes pueda atender un personal si el numero sobrepasa la capacidad del personal generara conflicto en el mismo.

Acosta & Maya (2020) tuvieron como objetivo: Describir el desempeño de los enfermeros de acuerdo con cuantas labores extras se les mandan a realizar . 40 personas fueron evaluadas. Se resolvió que el personal se toma casi menos de 1 hora en apoyo a familiares, seguido de administración de medicamentos, excepto vaso activos; las funciones administrativas conllevan a un promedio de 2 horas durante el turno.

Cáceres Rivera et al. (2020) Busco interpretar el arduo trabajo extra que tienen las colaboradoras del hospital Santander, Colombia. Usando una metodología adecuada y con una muestra de 6 enfermeras del área de UCI. Se Concluyó que mientras más trabajo extra realicen las enfermeras peor será su desempeño en el área.

Londoño et al. (2019) Quiso mostrar como la carga laboral de los docentes de secundaria es percibida. 498 profesores participaron de la muestra. Empleando cuestionarios, Se obtuvo que un grupo de ellos creen que los trabajos extras son parte de su jornada laboral y el otro que si cree que ese tiempo está fuera de la jornada.

Para el soporte de la investigación, se consultó diversos autores que definieron las variables en estudio.

En primer lugar tenemos a la variable Gestión de Recursos Humanos donde Chiavenato (2021) enfatiza que el manejo de colaboradores es pieza fundamental para las organizaciones, toda vez que las personas que las componen son más que un grupo organizado pues del trabajo contundente y organizado depende la consecución de tus objetivos donde la cooperación es más que las limitaciones.

El término gestión de Recursos Humanos se remonta a 1997. La empresa Mckinsey se opuso a la terminología de RRHH cuando varios estudios adoptaron el término posteriormente cuando David Watkins lo publicó en 1998 en uno de sus artículos que obtuvo reconocimiento internacional. Combinar estos sistemas con la estrategia empresarial es fundamental, y para lograrlo es necesario



integrar estos procesos a todos los niveles y en el día a día. Las empresas que han alineado correctamente sus pasos a las nuevas demandas del mercado laboral y se enfocan en el desarrollo del talento existente combinan planes y procesos que permiten gestionar el talento con precisión y sin supervisión (Pons, 2014).

El concepto de gestión de recursos humanos ha pasado por diferentes épocas, comenzando desde el empleo de operarios, hasta ser considerados pilares para el avance de la sociedad (Galindo, 2021). Actualmente, el cómo se maneja a el personal tiene mucha importancia para diversas entidades debido a que es el recurso más importante que conlleva a lograr la misión y visión de las organizaciones.

Al respecto (Pérez, 2021) indica que el cómo se maneja a los colaboradores puede generar que la institución tengan mayor éxito o no ya que todo lo que conforma a cada individuo tiene un impacto significativo en la productividad y demás aspectos de la empresa .

El cómo se maneja a los colaboradores es a lo que más importancia se le da ya que de ellos depende cuan bien le valla a la empresa a futuro (Chiavenato, 2000)

Con estas consideraciones se precisa que la estructuración y adecuada formación de empresas dependen de diversas funciones y que saber manejar las personas con las que se cuenta en la organización proporciona a las empresas una herramienta eficaz para la obtención de valor capital humano (Pérez, 2021); (Chiavenato, 2021)

Para cumplir con su misión las empresas necesitan medios adecuados para hacer su trabajo y las personas que laboran en las institución forman parte de estos, a quienes también se les llama empleados, mandos medios, gerentes, porque no es posible funcionar sin personas (Belen, 2012)

El sistema de salud también se desempeña como una organización con todo su engranaje administrativo y asistencial; por ello según (OPS, 2017) los recursos humanos están conformados por entes que buscan desarrollar sus labores de manera que brinden satisfacción a quienes reciben el resultado de

sus esfuerzos. Esto se ve en cada spot que el sistema de salud ofrece “Personas atendiendo personas”.

El poder obtener nuevo personal es muy importante para la continuidad de una institución Chiavenato (2011). De este modo el proceso de reclutamiento está dirigido a “reclutar candidatos” potenciales cuyas características se alineen a los objetivos de la organización. La forma de reclutamiento puede ser Interna o Externa, dependiendo de las necesidades de la organización (ESAN, 2016).

Hay diversas maneras de obtener nuevos colaboradores ; cuando un puesto está abierto, la entidad intentará cubrirlo dirigiendo a su personal a través de promociones, transferencias y revisiones de desempeño de candidatos. El reclutamiento externo se desarrolla mediante la búsqueda del recurso humano fuera de la organización mediante recomendaciones, anuncios periodísticos, agencias de empleo, etc.

Terminada esta etapa, la empresa continua elige el candidato más adecuado , para ello se utiliza algunos instrumentos como la entrevista, los test psicotécnicos, pruebas teóricas o prácticas y dinámica de grupos (Grados, 2019).

El instrumento seleccionado depende de la empresa, sus características y objetivos.

El siguiente proceso es la capacitación, pues es la base para la empresa ya que cada una de ellas inciden directamente en el empleado pues lo convierten en más calificado y comprometido con su trabajo (Changuán, 2020).

Mantener capacitado al recurso humano sobre temas de salud y últimas actualizaciones que acontecen en el mundo permite que ellos estén en mejores condiciones, logrando en ellos mayor efectividad y optimizar recursos, de esa forma se genera calidad en la atención brindada.

Por esta razón se recomienda que siempre las personas dedicadas a temas de salud estén capacitándose y practicando sus técnicas y métodos y/o amplíen sus conocimientos. (Ynalvez & Shrum, 2011).

Otro elemento importante en cómo se maneja a las personas en las empresas son los recursos que se les brinda a los mismos para realizar sus

labores ya que muchos buscan equilibrio entre tiempo en el trabajo y tiempo con la familia, motivación para seguir realizando sus actividades sin que esto cueste esfuerzo extra, seguridad y protección al momento de desempeñarse en sus actividades y sobre todo una remuneración justa y equilibrada a sus funciones (Castro et al., 2018). Solo en el caso de cumplir con estas características, se habla de calidad e vida laboral, por lo tanto, se dice que las personas trabajan para vivir mas no vive para trabajar.

Concerniente a las labores extras que agotan a los enfermeros, Watson sostiene en su teoría que la naturaleza humana es la que impulsa a querer desarrollarnos en todo ámbito, así como también nos da la capacidad de alinear nuestra base moral con los oficios o actividades que optamos por elegir para sustentarnos, la labor de ser enfermero es parte importante del ser llamado al servicio del cuidado. De manera humana, a pesar de la alta demanda de servicios, contacto con el usuario independientemente de las condiciones de desarrollo, gracias al incentivo de cuidarse y cuidar a los demás, independientemente de su raza, sexo, condición social, etc (Urra M et al., 2011).

La sobre carga laboral en enfermería tiene relación con cuan bien y rápido se atienden a los clientes y de acuerdo a la demanda de cada paciente que se encuentre en una unidad critica (Cáceres Rivera et al., 2020)

De lo anterior se evidencia que la carga laboral no solo se define como el desgaste físico por exceso de esfuerzo muscular, sino también referido a las actividades psicosomáticas que realiza el personal de salud en sus funciones, más aun si es en un área critica como emergencia.

La sobre carga laboral puede causar hasta el 21 % de enfermedades profesionales y hasta un 66 % de enfermedades musculo esqueléticas (Alcayaga, 2016). De esto se desprende el aumento del ausentismo laboral en muchas entidades sanitarias, pues al exceso de labores asistenciales por motivo de aumento de pacientes, se suma el incremento de labores administrativas que se debe realizar para el mismo paciente.

Para la investigación, se dará uso a las dimensiones carga mental y carga física, para poder medir el trabajo extra sobre los colaboradores.

(Del Valle, 2021) en su investigación, define a la carga mental como toda necesidad de insumos mentales, intelectuales y cognitivos que requiere el trabajador para desempeñarse adecuadamente en su centro laboral; es decir, cuanto desgaste cerebral realiza laborando.

En el campo de la salud, especialmente la actividad de enfermería, se tiene la costumbre de trabajar en turnos de 7 a 12 horas, rotando de día y de noche, por lo que los turnos de noche se dividen por igual entre los enfermeros en el mismo hospital o servicio. Suele haber tres turnos diferentes: mañana (8:00 a 15:00), tarde (15:00 a 22:00) y noche (22:00 a 8:00). Cada hora en que trabaje la misma persona de 8:00 a 20:00 horas. o de 20:00 a 20:00 del día siguiente (NIOSH, 2019). Varias investigaciones analizaron los diferentes turnos que se determinan para el trabajo del personal de esta área como los de 12 y 7 horas los cuales son unos de los más largos tienen una serie de ventajas, como niveles más bajos de estrés, mejor salud física y mental, calidad del sueño y salud, así como mejores relaciones sociales.

Hay diversas razones que pueden influenciar de manera directa en el desgaste físico y mental tales como el tiempo que pasan laborando , la cantidad extra de trabajo que se les asigna, los fines semanales disponibles para la familia, las horas extras, el tiempo entre turnos, pausas activas en los turnos, regularidad y previsibilidad de los horarios de trabajo.

La Confederación Nacional de Organizaciones Empresariales (2017) define carga física como el conjunto de necesidades físicas requeridas para desempeñarse en las labores diarias. Este desgaste muscular puede ser de tipo estático o dinámico de acuerdo a las funciones que el personal de enfermería realice durante su turno habitual.

Se dice que se realiza trabajo muscular estático cuando el personal de enfermería tiene que cumplir funciones mantiene los músculos contraídos durante cierto tiempo; tal es el caso del personal que labora en triaje.

En cuanto a trabajo muscular dinámico, se realiza existe sucesión continua de tensiones y relajaciones musculares, al cambiar de posición, trasladarse, apoyar en cargar pacientes, etc.

De lo anterior se desprende que el exceso de trabajo físico es considerado una de los principales en cuanto a carga laboral, debido a que la función de enfermería no solo se limita a atención asistencial; sino también, a actividades físicas que implican movilización de pacientes, cargar y sostener a pacientes durante procedimientos, posturas incómodas para procedimientos, entre otros.

### III. METODOLOGÍA

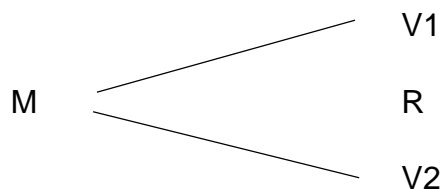
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de Investigación:** El presente estudio fue básico trabajo donde no se utilizó la experimentación fundamentada por investigar sobre teorías ya existentes y aplicarlas en la realidad, de esa forma se relaciona con el problema de estudio para buscar soluciones (Hernández Sampieri et al., 2014).

**3.1.2. Diseño de Investigación:** La investigación tiene un diseño no experimental, de diseño no experimental por que aborda un fenómeno existente para identificar la problemática, es transversal. Correlacional, porque se plantea relacionar variables y verificar la incidencia de una sobre la otra.

Los estudios correlacionales favorecen a la toma de decisiones para modificar y mejorar los procesos seguidos en diversos temas de investigación (Baena Paz, 2017).

En ese sentido la investigación seguirá el siguiente esquema.



Dónde:

M= Enfermeras de un Hospital Nacional de Lima

V1= Variable 1: Gestión de Recurso Humano

V2= Variable 2: Sobrecarga Laboral

r = relación de las variables de estudios

### **3.2. Variables y Operacionalización de variables**

Carballo & Guelmes (2016) Conceptualizaron “el término variable” indicando que es una herramienta de formación que recolecta características que puedan definir distintos valores que informen un análisis particular.

Cabezas et al. (2018) La identificación de variables permite la explicación de la realidad y permite al investigador construir hipótesis.

(GRH) y (SL) Son variables definidas a través de las cuales se buscan interrogantes generales y que, por sus propiedades conceptuales y dimensiones, dan sustento al presente estudio.

#### **Definición Conceptual**

##### **Variable 1: Gestión de Recursos Humanos.**

Conceptualmente: Son las acciones realizadas por los entes capacitados de cada organización con el afán de obtener nuevo personal, medir sus habilidades, entre otras funciones. La habilidad para mantener la institución a flote a lo largo del tiempo de manera eficiente y eficaz a través del uso adecuado de los recursos para mantener un ambiente de trabajo ideal, para desarrollar las habilidades y capacidades del empleado (Chiavenato, 2000).

##### **Variable 2: Sobrecarga laboral.**

**Definición Conceptual:** Es el peso extra o excesivo sobre la demanda laboral sobre los recursos de una enfermera para hacer frente a esto. Watson (1979) mencionaba que “La carga de trabajo es un conjunto conceptual de demandas físicas y psicológicas que cumple una persona durante la jornada laboral, este esfuerzo está relacionado con la actividad física de los músculos, el desgaste mental que ello requiera”.

## **Definición Operacional**

### **Variable 1: Gestión de Recursos Humanos.**

**Definición Operacional:** Se midió de acuerdo a las dimensiones establecidas: Reclutamiento y Selección; Capacitación y Desarrollo; y Calidad de Vida Laboral mediante instrumento Servqual con puntajes establecidos.

### **Variable 2: Sobre carga laboral.**

**Definición Operacional:** Sobre carga laboral definida mediante las dimensiones Carga Física y Carga mental que desempeña una enfermera durante sus laborales asistenciales.

### **Indicadores:**

Mondragón Pérez (2002) Sirven para establecer si lo analizado consta de características medibles que permiten a los investigadores obtener datos a través de la observación, guiando así a los investigadores y demostrando su impacto en los objetivos de la investigación.

En referencia a lo dicho anteriormente la primera variable Gestión de Recursos Humanos consta de tres dimensiones representadas también por indicadores: en la primera dimensión selección de personal con los indicadores bases para la selección de personal, entrevista de selección, el proceso de selección, evaluación y control de los resultados. En cuanto a la segunda dimensión Capacitación y desarrollo del personal con sus indicadores: ciclo de la capacitación, educación, competencias básicas, tendencias de las actividades de crecimiento personal. En cuanto a la tercera dimensión Calidad de vida en el trabajo con sus indicadores: higiene laboral, condiciones ambientales del trabajo, seguridad laboral.

De igual manera en la segunda variable Sobrecarga Laboral con su primera dimensión Carga Física y sus indicadores: seguridad, confort, abrigo, sueño, dolor, resistencia. Seguida de su segunda variable Carga Mental y sus indicadores: autorrealización, comunicación, intolerancia, relajo, entorno.



### **Escala de Medición:**

Fue ordinal, ya que las respuestas se presentaron ordenadas (1 al 5) en la escala de Likert. Matas (2018) que es una herramienta común para capturar y representar la intervención de los encuestados.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Conjunto de entes con rasgos comunes Otero (2014). Para esta investigación la población y muestra fue la misma de manera que sea significativa. Se contará con la participación de 81 enfermeras seleccionadas al azar y con las mismas características.

- **Criterios de inclusión:** Suárez-Obando (2016) Refirió que son objetos definidos como conformes a las normas y requisitos establecidos, con los parámetros necesarios para la prueba, en el área de emergencia todos los colaboradores cuentan con las características de entendimiento para colaborar en esta investigación, contando con el apoyo voluntario de los participantes.
- **Criterios de exclusión:** Alvarez-Manassero & Manassero-Morales (2016), Indican que se puede prescindir de los datos de los entes que no quieran aportar al estudio.

**3.3.2. Muestra:** El objetivo es conceptualizar una muestra como representativa o parte de una población analizada como resultado de una búsqueda o investigación. (Freire-Garabal Núñez et al., 2016). Teniendo como muestra la población total de 81 enfermeros.

**3.3.3. Muestreo:** se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia, ya que participaron aquellos sujetos que más accesibles al estudio (Freire-Garabal Núñez et al., 2016).

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica se define como aquel documento cuyo norte es indagar características, creencias personales y percepciones que se pueden manifestar de un fenómeno específico (Sampieri, 2018).

Para la investigación se usó la técnica denominada encuesta que contiene las variables del trabajo.

El cuestionario fue el instrumento aplicado. Según (Ñaupas et al., 2018) Este engloba las preguntas con la finalidad de extraer datos necesarios y reales .

El instrumento fue validado 3 jueces expertos, en la que participarán 03 profesionales con grado académico de maestro y con amplia experiencia en la manera de reclutar, capacitar y llevar a cabo todo el proceso del talento humano de las áreas de salud, a ellos se les proporcionará la matriz de validación para que emitan su opinión.

Para evaluar cuan confiable es este trabajo se utilizó un instrumento en una prueba piloto con una prueba estadística de Alfa de Cron Bach, por colaboradores enfermeros del área de emergencia del Hospital estudiado.

#### **Confiabilidad:**

Para obtener la confiabilidad de la Gestión de Recursos Humanos y Sobrecarga Laboral se usó la prueba empírica por Alfa de Cronbach; para esta investigación se procedió a aplicar el cuestionario a 28 colaboradores concluyendo 0,876 para la primera variable y 0,690 para la segunda.

### Tabla 1

*Prueba de confiabilidad de la variable gestión de recursos humanos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	28

### Tabla 2

*Prueba de confiabilidad de la variable sobrecarga laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,690	27

### Tabla 3

Ficha técnica de Gestión de Recursos Humanos

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos
Autor/Autora	Beccabel García Zuñiga
Lugar	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Objetivo	Determinar la gestión de recursos humanos del personal en un hospital Nacional de Lima 2022.
Direccionado a	Profesional enfermero/a
Lapso aproximado de	tiempo 20 minutos
Estructura	Constituido por 28 ítems, distribuidos en tres dimensiones, con una escala de Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

**Tabla 4**

## Ficha técnica de Sobrecarga laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Sobre Carga Laboral
Autor/Autora	Becsabel García Zuñiga
Lugar	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Objetivo	Determinar la sobre carga laboral del personal de enfermería en un hospital Nacional de Lima 2022.
Direccionado a	Profesional enfermero/a
Lapso aproximado de	tiempo 20 minutos
Estructura	Constituido por 27 ítems, distribuidos en tres dimensiones, con una escala de Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

**3.5. Procedimientos.**

Se solicitó a la universidad UCV el documento de solicitud para la entidad donde se realizó el estudio. Se solicitó el permiso correspondiente a la entidad quien aprobó la realización de dicho trabajo para llevarlo a cabo en el área de emergencia. Una vez aprobado, se efectuó el estudio aplicando las dos encuestas al personal de enfermería del hospital que desearon participar en este trabajo aplicando dos cuestionarios de manera virtual, donde se recogió todos los datos para después procesarlos y analizarlos.

**3.6. Método de análisis de datos.**

Las encuestas arrojaron los resultados de manera exacta y ordenada, fueron ingresados a la base de datos de Microsoft Excel, consideraremos las dos variables con las que estamos trabajando y sus dimensiones, se aplicó el software estadístico Spss. Versión 24.

Se utilizó la estadística descriptiva donde se mostraron cuadros y gráficos de las estadísticas descriptivas. En relación a la estadística inferencial se utilizó la correlación de variables que se probó con la prueba paramétrica de Correlación de Kolmogorov-Smirnov. El P valor (sig.) Es menor que 0.05 lo que niega la hipótesis nula y se concluye que no existe

distribución normal y el método utilizado para la prueba de hipótesis será el coeficiente de correlación spearman,

### **3.7. Aspectos éticos.**

Toda investigación que use como insumo a las personas requiere fundamentar sus procedimientos en los principios éticos establecidos de manera que se puede regular la conducta del investigador en el marco del respeto de lo persona (Miranda-Novales & Villasís-Keever, 2019).

En ese sentido se aplicó la justicia que nos dice que debemos ofrecer un trato igualitario con actos de moral y de manera correcta, la no maleficencia lo que nos indica no hacer el mal, ni realizar actos que generen algún tipo de daño en el ejercicio profesional y la beneficencia que es evitar el daño que se pueda generar, hacer el bien otorgando beneficios, ayudando a nuestro prójimo a pesar de algún interés personal.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

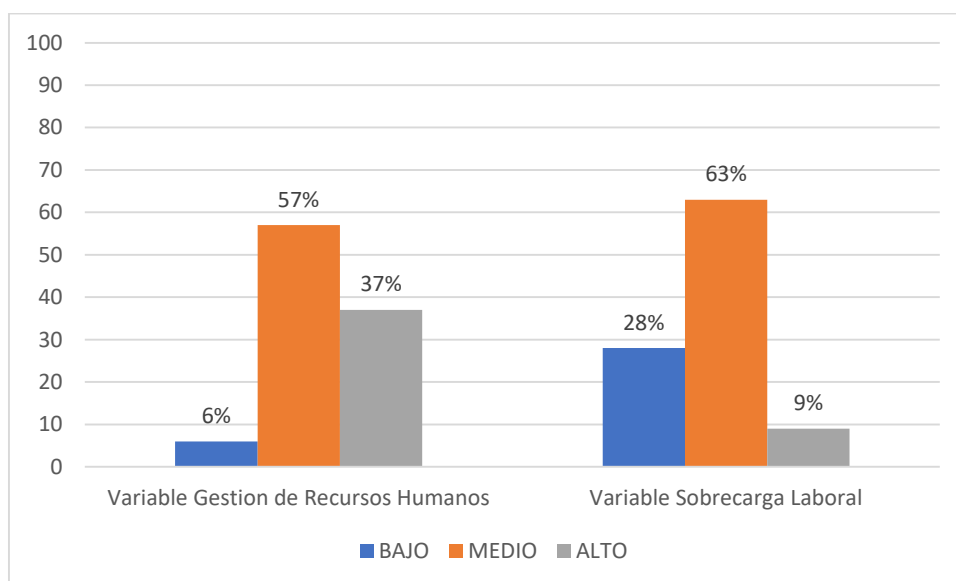
**Tabla 5**

*Niveles de distribución de las variables gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral.*

	Variable Gestión de Recursos Humanos		Variable Sobrecarga Laboral	
	fi	Hi	fi	Hi
<b>BAJO</b>	5	6%	23	28%
<b>MEDIO</b>	46	57%	51	63%
<b>ALTO</b>	30	37%	7	9%
<b>TOTAL</b>	81	100%	81	100%

**Figura 1**

*Niveles de distribución de las variables gestión de recursos humano y sobre carga laboral*



### Interpretación de los resultados

La tabla 5 y figura 1 indica que respecto a la Gestión de Recursos Humanos de los 81 encuestados, el 6% calificaron la misma en un nivel bajo, el 57% indico que hubo un nivel medio y el 37% indico que hubo un nivel alto. Por otro lado, sobre la variable Sobrecarga laboral indico que el 28% hay un nivel

bajo, un 63% en un nivel medio y un 9% en un nivel alto. En cuanto a la primera variable (GRH) y la segunda variable (SL) tienen un nivel medio en porcentaje.

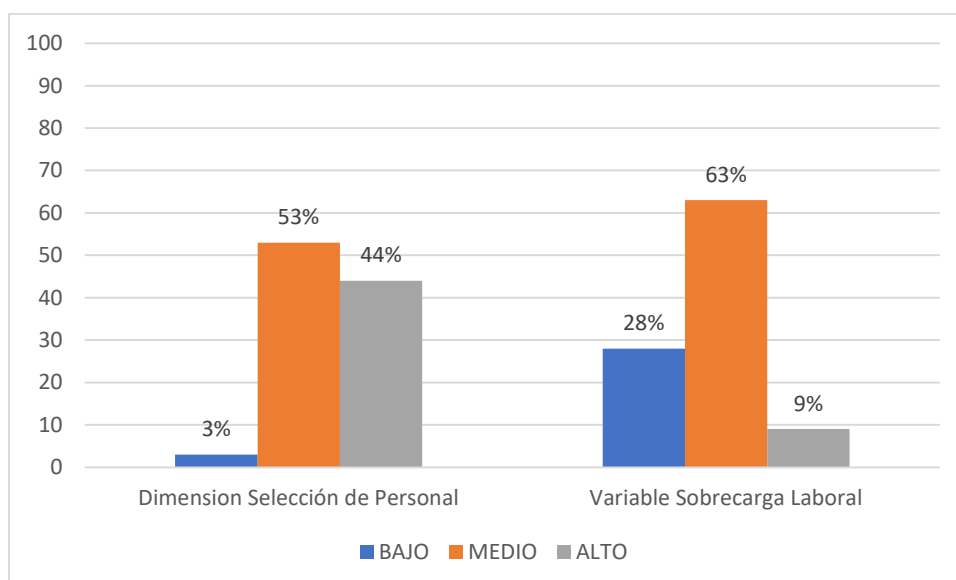
**Tabla 6**

*Niveles de distribución de la dimensión selección de personal y la variable sobrecarga laboral.*

	Dimensión Selección de Personal		Variable Sobrecarga Laboral	
	fi	Hi	fi	Hi
<b>BAJO</b>	2	3%	23	28%
<b>MEDIO</b>	43	53%	51	63%
<b>ALTO</b>	36	44%	7	9%
<b>TOTAL</b>	81	100%	81	100%

**Figura 2**

*Niveles de distribución de la dimensión selección de personal y la variable sobrecarga laboral.*



### Interpretación de Resultados

La tabla 6 y figura 2 indica que la relación dimensional de selección de personal de los 81 encuestados, el 3% de encuestados calificaron la selección

de personal en un nivel bajo, el 53% indico que hubo un nivel medio y el 44% indico que hubo un nivel alto. Por otro lado sobre la variable Sobrecarga laboral indico que el 28% hay un nivel bajo, un 63% en un nivel medio y un 9% en un nivel alto. En cuanto a la primera dimensión y la segunda tiene un nivel intermedio ambos porcentajes.

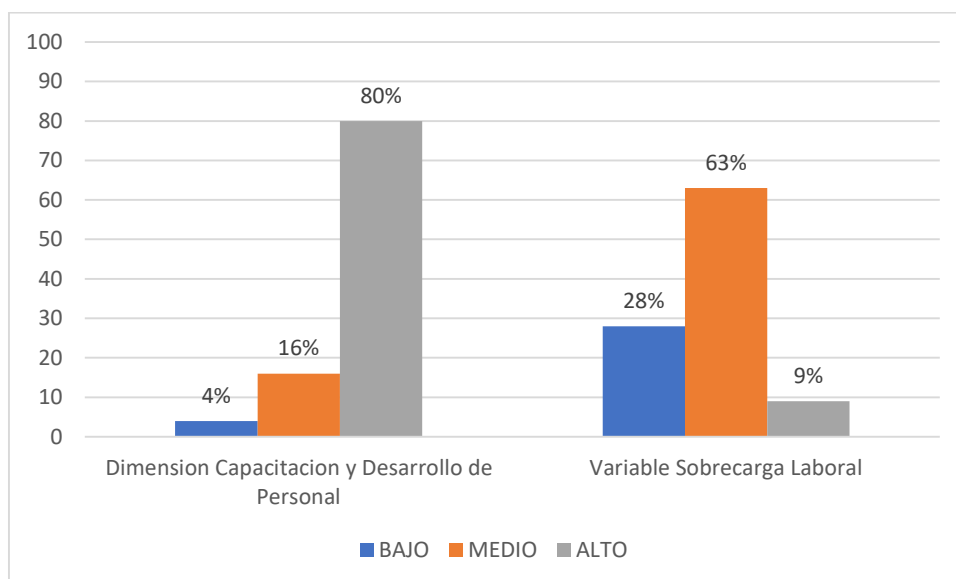
**Tabla 7**

*Niveles de distribución de la dimensión capacitación y desarrollo del personal y la variable sobrecarga laboral.*

	Dimensión Capacitación y Desarrollo del Personal		Variable Sobrecarga Laboral	
	fi	Hi	fi	Hi
<b>BAJO</b>	3	4%	23	28%
<b>MEDIO</b>	13	16%	51	63%
<b>ALTO</b>	65	80%	7	9%
<b>TOTAL</b>	81	100%	81	100%

**Figura 3**

*Niveles de distribución de la dimensión capacitación y desarrollo del personal y la variable sobrecarga laboral.*



### Interpretación de Resultados

La tabla 7 figura 3 especifica la relación de capacitación y desarrollo del



personal de los 81 encuestados, el 4% de encuestados calificaron la capacitación y desarrollo del personal en un nivel bajo, el 16% indico que hubo un nivel medio y el 80% indico que hubo un nivel alto. Por otro lado sobre la variable Sobrecarga laboral indico que el 28% hay un nivel bajo, un 63% en un nivel medio y un 9% en un nivel alto. En cuanto a la segunda dimensión se observa un nivel alto y segunda variable se evidencia un nivel medio.

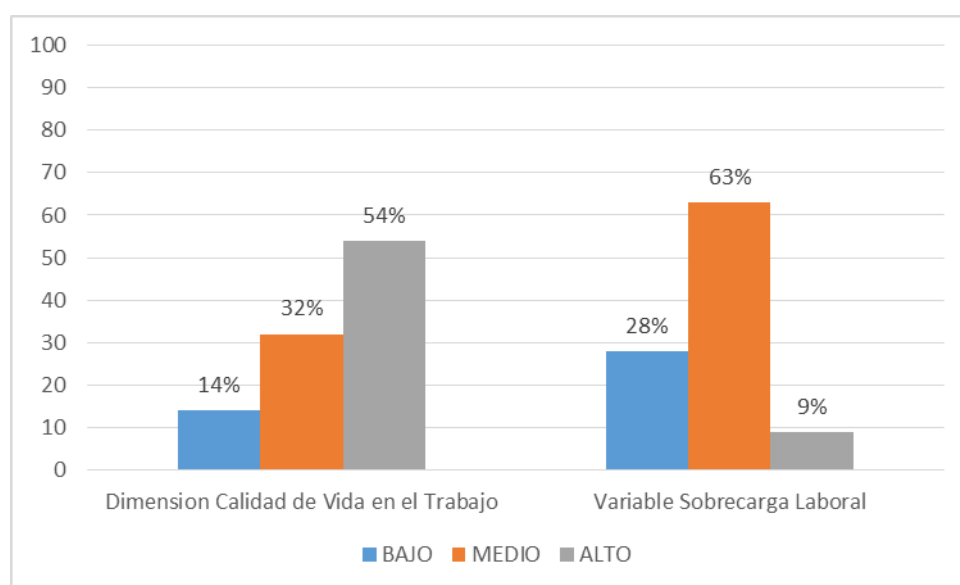
**Tabla 8**

*Niveles de distribución de la dimensión calidad de vida en el trabajo y la variable sobrecarga laboral*

	Dimensión Calidad de Vida en el Trabajo		Variable Sobrecarga Laboral	
	fi	Hi	fi	Hi
<b>BAJO</b>	11	14%	23	28%
<b>MEDIO</b>	26	32%	51	63%
<b>ALTO</b>	44	54%	7	9%
<b>TOTAL</b>	81	100%	81	100%

**Figura 4**

*Niveles de distribución de la dimensión calidad de vida en el trabajo y la variable sobrecarga laboral*



## Interpretación de Resultados

En la tabla 8 figura 4 visibiliza que la relación de calidad de vida en el trabajo de los 81 encuestados, el 14% de encuestados calificaron la calidad de vida en el trabajo en un nivel bajo, el 32% indico que hubo un nivel medio y el 54% indico que hubo un nivel alto. Por otro lado sobre la variable Sobrecarga laboral indico que el 28% hay un nivel bajo, un 63% en un nivel medio y un 9% en un nivel alto. En cuanto a la tercera dimensión se observa un nivel alto y segunda variable se evidencia un nivel medio.

## Prueba de Normalidad

Se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov -Smirnov, considerando lo siguiente:

HO: Los datos tiene distribución normal

H1: Los datos no tienen distribución normal

**Tabla 9**

	Kolmogorov-Smirnov		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANO	,194	81	,000
SELECCIÓN DE PERSONAL	,130	81	,002
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	,160	81	,000
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	,191	81	,000
SOBRECARGA LABORAL	,111	81	,015

## Interpretación:

El P valor (sig.) Es menor que 0.05 lo que niega la hipótesis nula y se concluye que no existe distribución normal y el método utilizado para la prueba de hipótesis será el coeficiente de correlación spearman,

## Prueba de Hipótesis

### Contrastación de Hipótesis

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Recursos

Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima 2022.

HO: No existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima 2022.

### Prueba estadística

**Tabla 10**

*Correlación entre las variables gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral*

<b>Correlaciones</b>			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SOBRECARGA LABORAL	
Rho de Spearman	GESTION DE RECURSOS HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (unilateral)	.	,147
		N	81	81
	SOBRECARGA LABORAL	Coeficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (unilateral)	,147	.
		N	81	81

### Interpretación:

En cuanto a los resultados de coeficiente de relación de -118, lo que refiere que no hay relación entre ambas variables. En la tabla 10 como se observa el P valor (sig = 0,147) es mayor que 0.05 lo cual se acepta la hipótesis nula e indica que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables (GRH) y (SL).

### Hipótesis Específicas:

#### Hipótesis específica 1

HI: Existe relación significativa entre selección de personal en la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.

**HO:** No existe relación significativa entre selección de personal en la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entra la dimensión selección de personal y la variable sobrecarga laboral*

		Correlaciones		
			SELECCION DE PERSONAL	SOBRECARG A LABORAL
Rho de Spearman	SELECCION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,019
		Sig. (unilateral)	.	,434
		N	81	81
	SOBRECARGA LABORAL	Coefficiente de correlación	-,019	1,000
		Sig. (unilateral)	,434	.
		N	81	81

**Interpretación:**

La tabla 11 permite visualizar que P valor (sig = 0,434) es mayor que 0.05 lo cual no rechaza la hipótesis nula e indica que no existe relación significativa entre selección de personal en la gestión de recursos humanos y Sobrecarga laboral.

**Hipótesis específica 2**

**HI:** Existe relación significativa entre capacitación y desarrollo del personal de la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.

**HO:** No existe relación significativa entre capacitación y desarrollo del personal de la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entra la dimensión capacitación del personal y desarrollo del personal y la variable sobrecarga laboral*

		Correlaciones		
			CAPACITACION Y	SOBRECARGA
			DESARROLLO PERSONAL	LABORAL
Rho de Spearman	CAPACITACION Y	Coeficiente de correlación	1,000	-,154
	DESARROLLO PERSONAL	Sig. (unilateral)	.	,085
	SOBRECARGA LABORAL	N	81	81
	DESARROLLO PERSONAL	Coefficiente de correlación	-,154	1,000
	SOBRECARGA LABORAL	Sig. (unilateral)	,085	.
		N	81	81

### Interpretación:

En la tabla 12 se observa como el P valor (sig = 0,085) es mayor que 0.05 por lo cual no se rechaza la hipótesis nula y se deduce que no existe relación significativa entre las variables.

### Hipótesis específica 3

**HI:** Existe relación significativa entre Calidad de vida en el trabajo y la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.

**HO:** No existe relación significativa relación entre Calidad de vida en el trabajo y la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión calidad de vida en el trabajo y la variable sobrecarga laboral.*

<b>Correlaciones</b>			CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	
			SOBRECARGA LABORAL	
Rho de Spearman	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	-,089
		Sig. (unilateral)	.	,214
		N	81	81
	SOBRECARGA LABORAL	Coeficiente de correlación	-,089	1,000
		Sig. (unilateral)	,214	.
		N	81	81

**Interpretación:**

En la tabla 13 se observa como el P valor (sig = 0,214) es mayor que 0.05 lo cual no rechaza la hipótesis nula y se visualiza que no existe relación significativa relación entre ambas variables.

## V. DISCUSIÓN

Laboralmente, existen una serie de ítems que ayudan institucionalmente a evolucionar, crecer y establecer medidas que ayuden a adherirse al modelo estandarizado del cliente y como la importancia de cómo se maneja el talento que existe en las empresas. Resulta productivo para lograr los objetivos Gestionarlo de manera efectiva y uniforme de acorde a la necesidad del área de trabajo. El área de trabajo del personal de salud se encarga de brindar una atención efectiva. Sin embargo, la mayoría de las instituciones están dominadas por la carga de trabajo que existen en cada institución y se caracterizan por asignar demasiadas actividades adicionales a los servidores públicos sin importar su cargo, esto provocará una serie de eventos en la organización y servidores públicos que afectan su salud mental y física. Por lo tanto, es importante considerar dichos factores al momento de definir e implementar intervenciones para mejorar el desempeño de la atención hospitalaria en la gestión de este recurso.

Concerniente a lo discutible, las conclusiones obtenidas de las variables (GRH) Y (SL) muestran que no hay una relación directamente proporcional, por lo cual se acepta la hipótesis nula general.

Además, la variable es (GRH) con un 57% se realiza en un promedio contra una carga de trabajo promedio del 63%, este dato permite conocer el nivel correlacional de ambas indico que hay correlación positiva por tener un nivel de significación de  $p = 0,147$ , lo cual es mayor al rango normal de 0,05, esto implica que como el área encargada de talento maneja la cantidad de trabajo de más que les imponen es a causa de cuantos pacientes necesitan de esta atención ya que son urgencias , obligando al personal de enfermería en su trabajo diario crea sobrecarga. De esta forma, se acepta la hipótesis nula que establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre RRHH y la gestión de RRHH y la sobrecarga laboral, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa, donde se acepta la hipótesis alternativa general.

Como resultado del objetivo general coinciden los siguientes autores

Rocafuente (2019) y Perez-Benites et al. (2022), quien estudió transporte y administración, quien concluyó que la variable sustitución. Estos resultados contrastan con Gallardo (2021), quien aceptó la hipótesis nula y rechazó la hipótesis alternativa en su estudio debido a que el nivel de significancia de sus variables fue  $p = 0,475$  las correlaciones positivas que tuvo fueron muy altas entre las que no existe relación estadística, los autores de este artículo concluyen que no se está haciendo buen manejo de cómo se gestiona el talento en la institución de salud lo que sigue que pueda mejorar su labor con capacitaciones y encuestas para saber en qué puntos están fallando y así mejorar.

Refiriéndonos al campo de la teoría, Chiavenato (1999), indica que entendemos que los recursos con los que se cuenta en el área de gestión de talento deben de estar alineados con la visión de la organización.

Promover el desarrollo profesional implica lograr la eficacia y eficiencia organizacional además del rol que cumple el área encargada del talento mencionada por Peres (2021) debe buscar proteger a los colaboradores del cansancio en todos los ámbitos, es comprensible que, aunque los incentivos económicos de los que disponen los profesionales sanitarios son óptimos, en ocasiones resultan insuficientes para compensar la sobrecarga experimentada, que en muchos casos está relacionada con las necesidades de los pacientes o falta de empleados.

El sistema de salud también se desempeña como una organización con todo su engranaje administrativo y asistencial en la búsqueda de atender a los clientes y estos estén satisfechos; por ello según OPS (2017) el área que gestiona el talento está conformada por personas con habilidades para ayudar, motivar y moldear a los colaboradores. Esto se ve en cada spot que el sistema de salud ofrece “Personas atendiendo personas”.

El buen manejo del talento con el que se cuenta en las instituciones se refleja también en que alternativas se da a los empleados para realizar sus labores y que se encuentren contentos o a gusto con las mismas, muchos también buscan reconocimiento a sus acciones, estabilidad laboral, equilibrio entre tiempo en el



trabajo y tiempo con la familia, motivación para seguir realizando sus actividades sin que esto cueste esfuerzo extra, seguridad y protección al momento de desempeñarse en sus actividades y sobre todo una remuneración justa y equilibrada a sus funciones (Castro et al., 2018).

Solo en el caso de cumplir con estas características, se habla de calidad e vida laboral, por lo tanto se dice que las personas trabajan para vivir mas no vive para trabajar.

Watson sostiene en su teoría que la naturaleza humana es la que impulsa a querer desarrollarnos en todo ámbito así como también nos da la capacidad de alinear nuestra base moral con los oficios o actividades que optamos por elegir para sustentarnos, la labor de ser enfermero es parte importante del ser llamado al servicio del cuidado. De manera humana, a pesar de la alta demanda de servicios, contacto con el usuario independientemente de las condiciones de desarrollo, gracias al incentivo de cuidarse y cuidar a los demás, independientemente de su raza, sexo, condición social, etc (Urra M et al., 2011).

Para el objetivo 1, que pretende identificar la contratación y la carga de trabajo, los resultados indican que la tasa de contratación media es del 53 % y la carga de trabajo media es del 63 %. Además, utilizando la prueba de correlación Rho de Spearman, hay una correlación negativa moderada entre los dos, pero ninguna correlación basada en el nivel de significación de  $p = 0,434$ , lo que indica que la decisión de dotación de enfermería fue inadecuada, lo que provocó que estuvieran sobrecargados de trabajo.

Rechazando la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula, lo que significa que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas y que obtener nuevo talento humano es muy importante para toda entidad. Chiavenato (2011).

De esta forma, el objetivo del proceso de reclutamiento es “contratar candidatos potenciales” cuyas características coincidan con los objetivos de la organización. La forma de contratación puede ser interna o externa dependiendo de las necesidades de la organización (ESAN, 2016).

Estos datos fueron extrapolados de los datos recopilados por López y Díaz (2017), los que mencionan que aproximadamente 50 % de los encuestados casi siempre y siempre fue autónomo, crítico y creativo en la resolución de conflictos, y el 75 % de los encuestados que casi siempre calificaron la relación de sus habilidades mentales y de trabajo asignadas concluyeron que las cualidades de resolución de conflictos del personal fueron positivas y por lo tanto rechazadas por las enfermeras. Una imagen no es suficiente para hacer el trabajo.

Por tanto, refiriéndose a Pantoja (2020), las enfermeras deben ser personas con las competencias para encontrar soluciones y saber decidir según el estado de los clientes, se implementaron intervenciones de liderazgo para aumentar la autonomía, las habilidades en estas áreas, para así reducir la carga de trabajo que experimentan con frecuencia.

De acuerdo con el segundo objetivo específico de, se probó que el personal gusta de las capacitaciones en un 80%, mientras que en el nivel moderado de carga de trabajo (63%) no hubo relación significativa entre las dos variables con un valor de P de 0.085, debido a el efecto del covid en la carga de trabajo por el horario es que la hipótesis nula se acepta y se rechaza la hipótesis alternativa si se encuentra que no existe una relación estadísticamente significativa entre como son capacitados y su crecimiento laboral y la sobrecarga de trabajo.

Similar a Pantoja (2020), donde se utiliza el Índice de Sobrecarga Laboral por jornada, su estudio observacional y utilizando la Enfermería Activity Rating Questionnaire, encontró que el 16,7% de los profesionales experimentó una alta sobrecarga de trabajo, especialmente durante la noche y los turnos de noche, debido a la introducción de roles mixtos, asistiendo al punto medio y gerencial, algunos no están de acuerdo con este autor. Usando la prueba t de Student para mostrar que no hay una significancia entre la dimensión del tiempo de trabajo y la sobrecarga de trabajo. Este proceso es formativo porque es la base de la empresa, ya que cada uno de ellos incide directamente en el colaborador, haciéndolo más competente y comprometido con su trabajo (Changuán, 2020).

Como mencionan González & Pérez (2021), el tiempo de trabajo equivale a cuánto tiempo pasas laborando, sin importar que tengas un esquema de horas, esto puede causar problemas cardíacos en los trabajadores de la salud debido al estrés que provocan las largas y frecuentes jornadas laborales. Por lo tanto, los gerentes titulares deberían considerar cambiar sus horarios de trabajo, ya que una carga de trabajo de 24 horas no solo conducirá a mayores niveles de sobrecarga de trabajo, sino que también generará una mayor fatiga física y mental, lo que a su vez afecta la salud de los empleados.

Para el tercer objetivo específico, la evidencia muestra que el 54% del personal manifestaban una calidad vivencial moderada y el 63% tenían niveles moderados de sobrecarga laboral donde se utilizó para determinar la relación el estudio de Spearman.

En la prueba de correlación Rho, estas dos variables no se correlacionaron, ya que su nivel de significancia fue de  $p=0,214$ , lo que indica que algunas de las estrategias implementadas por la gerencia fueron insatisfactorias por que la calidad vivencial en el trabajo se hizo sin considerar a las pacientes necesidades de tiempo, energía y asistencia que ocasionaron la sobrecarga del personal, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa que determinaba ambas.

No hubo una relación estadísticamente significativa entre ellos. Por lo tanto, debe ser implementada continuamente por los profesionales de la salud ya que a través de esta práctica pueden mantenerse informados, ampliar sus conocimientos y ayudar a innovar para mejorar la salubridad nacional (Ynalvez & Shrum, 2011).

Por otro lado, Chirino & Vásquez, (2018) consideraron que las condiciones que se dan en el trabajo a los enfermeros es “algo engorroso porque se debe tener en cuanto personal es necesario para dar la talla. Existen diferencias injustificadas. De igual forma, Cassiani, Hoyos y Barreto (2018) refieren que se debe disponer de recursos humanos adecuados con un gran número de profesionales de la salud en activo a los que se pueda dotar de las habilidades,

competencias y competencias necesarias para fortalecer los sistemas de salud.

Por lo tanto, los gestores deben, considerar analizar cuan bien y rápido están funcionando las políticas y medidas que se dan en el lugar de trabajo, considerando la carga de trabajo y las necesidades de los pacientes, así como la distribución equitativa de las enfermeras especialistas para evitar inequidades en la atención.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico. Al analizar los datos, encontramos que la productividad es del 61% del nivel normal y el nivel promedio de sobrecarga de trabajo. En el nivel de significación de 0,025, inferior a 0,05, existe una correlación negativa baja que refleja lo que desean los gerentes. Se rechaza la hipótesis cero y acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Del Valle (2021), determinó que el puntaje ponderado de desempeño fue de 60 puntos, lo que indica que el resultado es muy bajo, mientras que el esfuerzo para lograr el mejor desempeño cuando el objetivo Ofrecido vale 55 puntos. Se concluyó que la cantidad de clientes en el área no son la razón principal de sobrecarga, sino la complejidad de su situación clínica, lo que, en relación con la falta de personal, provoca fallas, lo que se refleja en la productividad laboral, así como dentro de ellos., se propone objetivo Satisfecho con el trabajo o reducido

La fortaleza de esta estructura metodológica radica en su enfoque cuantitativo, que se enfoca en la implementación de dos herramientas probadas y confiables, además de permitir la transferencia de la información recolectada al mismo tiempo, cabe señalar que una de las debilidades.

Por lo tanto, el nivel de cumplimiento debido a la falta de estudios nacionales relacionados con los temas seleccionados, ha aumentado en la medida en que el objetivo se ha orientado a determinar el grado de carga de trabajo que las enfermeras perciben como adecuado a los esfuerzos realizados. Trabajar los administradores también vieron este estudio como un centro de salud. Un cimiento confiables que permitiera establecer mejores medidas para planificar las tareas del personal y reduce la carga de trabajo de las enfermeras, que a

menudo se ven atascadas en tareas que se les asignan arbitrariamente. Debido a la inconsistencia de la PE, la individualidad y complejidad del tratamiento del paciente.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En este trabajo se estableció la relación con el objetivo general, se obtuvo evidencia estadística de que no hay una relación adecuada entre las variables (GRH) y (SL) en el área de emergencia del HNAL cuando se obtuvo un valor de significancia de 0.147.

**Segundo:** Sobre el objetivo específico uno, se determina que no existe una relación entre la dimensión selección de personal y la variable (SL) en el área de emergencia del HNAL debido al valor significativo obtenido en 0.434.

**Tercero:** Con respecto al objetivo específico dos, no existe una relación positiva entre la dimensión capacitación y desarrollo del personal y la variable (SL) en el área de emergencia del HNAL debido al valor significativo obtenido 0,085.

**Cuarto:** Con respecto al objetivo específico tres, no existe una relación positiva entre la dimensión calidad de vida en el trabajo y la variable (SL) en el área de emergencia del HNAL debido al valor significativo obtenido 0,214.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda que los departamentos de Recursos Humanos y enfermería realicen encuestas integrales sobre el personal de enfermería, seguidas de una autoevaluación de la funcionalidad y eficacia de las intervenciones de gestión.

**Segundo:** Se recomienda los representantes de Recursos Humanos revisar bien los perfiles en el Currículo vitae de cada profesional y también filtrar mejor a los profesionales de enfermería en las entrevistas personal, para así llegar a tener profesionales de calidad.

**Tercero:** Se recomienda desarrollar un programa de formación teórico-práctica, cuyo objetivo sea actualizar el perfil cognitivo de los enfermeros mediante la resolución oportuna de situaciones difíciles durante el funcionamiento del sistema de salud.

**Cuarto:** Se recomienda a los gestores de talento del departamento de enfermería, considerar las condiciones que les brinda a sus colaboradores para el desarrollo de sus actividades y la seguridad laboral existente en el área de emergencia.

## REFERENCIAS

- Acosta-Romo, M. F., & Maya-Pantoja, G. J. (2020). *Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto*. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), Art. 2. <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Alcayaga, A. (2016, mayo 23). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad* | Newsletter USS [Newsletter]. Universidad San Sebastian. <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Alvarez-Manassero, D., & Manassero-Morales, G. (2016). *Sobre los criterios de inclusión y exclusión*. Más allá de la publicación. *Revista Chilena de Pediatría*, 87(6), 511. Baena Paz, G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecafmh/40513?page=47>
- Belen, E. V. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Cabezas, E. D., Naranjo, D. A., & Santamaría, J. T. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*
- Cáceres Rivera, D. I., Consuelo Torres, C., Cristancho Zambrano, L. Y., & López Romero, L. A. (2020a). *Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos*. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 20(2), 92-97. <https://doi.org/10.1016/j.acci.2019.12.002>
- Calderón, M. L., Velázquez, M. del R. H., & Solorzano, S. E. S. (2019). *Condiciones laborales del profesional de enfermería ecuatoriano*. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 2(15), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471202>
- Carballo, M., & Guelmes, E. (2016). *Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202016000100021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202016000100021).
- Cassiani, S. H. D. B., Munar Jimenez, E. F., Umpiérrez Ferreira, A., Peduzzi, M., & Leija Hernández, C. (2020). *La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19*. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, 1. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Cassiani, S. H., Hoyos, M. C., & Barreto, M. F. (2018). *Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas*. *Revista Panamericana Salud Publica*, 2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6386067/>
- Castillo Lobos, L. (2017). *Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno*. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías*, 10(28), 5-19. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=123047393&lang=es&site=ehost-live>



- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). *Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*. Revista Iberoamericana de Ciencias, 5(6), 118-128.
- Changuán, M. P. O. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. Eca sinergia, 11(2), 166-173.
- Chavez, L. A. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11577>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano (5a ed.)*. Independently Published.
- Collantes Tumialan, Y. A. O. (2022). *Gestión de recursos humanos y cumplimiento de las buenas prácticas de dispensación en boticas de San Juan de Lurigancho, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82487>
- Del Valle, K. S. (2021). *La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes*. Revista San Gregorio, 1(47), 165-179. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- El Peruano. (2022, enero 1). *Emergencias del hospital Loayza efectuaron el año pasado más de 96 000 atenciones*. Diario Oficial El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/136560-emergencias-del-hospital-loayza-efectuaron-el-ano-pasado-mas-de-96-000-atenciones>
- ESAN. (2016, septiembre 15). *El reclutamiento de los recursos humanos*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos>
- Freire-Garabal Núñez, M., Iglesias, M. J. N., & Núñez, M. F.-G. (2016). *Investigación en ciencias de la salud: Metodología básica* (1era. ed.). Universidad de Santiago de Compostela.
- Galindo, M. J. A. (2021). *Funciones de la gestión de talento humano: Una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas*. Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales, 6(1), Art. 1. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224>
- Gallardo Molina, L. (2021). *Gestión de recursos humanos y sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68051>
- Grados, J. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal* (4o). Manual Moderno.
- Gutierrez Huilca, L. S. U. (2020). *Sobrecarga Laboral y Cultura de Seguridad del paciente en el profesional de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40969>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana.
- Juarez Quispe, K. Y. (2022). *Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84925>
- Lainez Salguero, I. M. (2022). *Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil—Ecuador, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94148>
- Lima Da Silva, J. L., FREITAS BEZERRA DOS SANTOS, R. S., DOS SANTOS COSTA, F., COSTA TAVEIRA, R. P., & REIS TEIXEIRA, L. (2013). *Estressores na atividade gerencial do enfermeiro: Implicações para saúde. Stress in the nurse's activity management: health implications.*, 31(2), 144-152. Fuente Académica Plus. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=111323375&lang=es&site=ehost-live>
- Londoño, S., Gomez, G., & Gonzalez, V. (2019). *Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público.* Revista ESPACIOS, 40(02). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400226.html>
- Loyola da Silva, T. C., de Medeiros Pinheiro Fernandes, Á. K., Brito do O'Silva, C., de Mesquita Xavier, S. S., Bezerra de Macedo, E. A., Loyola da Silva, T. C., de Medeiros Pinheiro Fernandes, Á. K., Brito do O'Silva, C., de Mesquita Xavier, S. S., & Bezerra de Macedo, E. A. (2021). *El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: Una revisión narrativa de la literatura.* Enfermería Global, 20(63), 502-543. <https://doi.org/10.6018/eglobal.454061>
- Matas, A. (2018). *Escala de Medición*. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1347>
- Miranda-Navales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2019). *El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos.* Revista Alergia México, 66(1), 115-122.
- Mitchell, C. (2019, mayo 8). OPS/OMS | *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal.* Pan American Health Organization / World Health Organization. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Mondragón Pérez, A. R. (2002). *¿Qué son los indicadores?* [https://www.orion2020.org/archivo/sistema\\_mec/10\\_indicadores2.pdf](https://www.orion2020.org/archivo/sistema_mec/10_indicadores2.pdf)
- Morici, M. C., & Barbosa, A. C. Q. (2013). *A Gestão de Recursos Humanos em hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS) e sua relação ao modelo de assistência: Um estudo em hospitais de Belo Horizonte, Minas Gerais.* Human Resource Management in hospitals and its relation to model assistance: a study of hospitals

- in Belo Horizonte, Minas Gerais.*, 47(1), 205-225. Academic Search Complete. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=85483794&lang=es&site=ehost-live>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta edición. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
- OMS. (2020, abril 6). *Situación de la enfermería en el mundo 2020* [Informe Técnico]. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- OPS. (2015, mayo 12). OPS/OMS | *La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe*. Pan American Health Organization / World Health Organization. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- OPS. (2017, septiembre 15). OPS/OMS | *Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares*. Pan American Health Organization / World Health Organization. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- OPS. (2020, junio 3). *Analizan los desafíos en recursos humanos en salud en el contexto de la pandemia—OPS/OMS* | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/3-6-2020-analizan-desafios-recursos-humanos-salud-contexto-pandemia>
- Pérez, M. J. (2021). *Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicada a empresas turísticas*. Universidad Almeida. <https://books.google.com.pe/books?id=0wIVEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+del+recurso+humano+teorias&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW9K3qjp3wAhWupZUCHSIPDQ8Q6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20recurso%20humano%20teorias&f=false>
- Pons, J. (2014, marzo 3). *El descubrimiento de la gestión de talento y capital humano*. WorkMeter. <https://www.workmeter.com/blog/gestion-de-talento-y-capital-humano/>
- Rincon Pantoja, B. (2022). *Carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84734>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Schmoeller, R., Trindade, L. de L., Neis, M. B., Gelbcke, F. L., & Pires, D. E. P. de. (2011). *Cargas de trabalho e condições de trabalho da enfermagem: Revisão integrativa*. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 32(2), 368-377. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472011000200022>

- Solano, F. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de la Enfermera en los Servicios Críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13064>
- Suárez-Obando, F. (2016). *Consentimiento Informado Como Criterio De Inclusión. ¿Confusión Conceptual, Manipulación, Discriminación O Coerción? Persona y Bioética, 20(2), 244–256.* <https://doi.org/10.5294/pebi.2016.20.2.9>
- Urra M, E., Jana A, A., & García V, M. (2011). *SOME ESSENTIAL ASPECTS OF JEAN WATSON THOUGHT AND HER TRANSPERSONAL CARING THEORY.* *Ciencia y enfermería, 17(3), 11-22.* <https://doi.org/10.4067/S0717-95532011000300002>
- Yarrow, N. (2022, octubre 24). *Hospital Loayza Colapsa.* [Congreso Noticias]. *Comunicaciones.* <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/damos-cuenta/congresista-norma-yarrow-considera-que-el-hospital-arzobispo-loayza-ha-colapsado/>
- Ynalvez, M. A., & Shrum, W. M. (2011). *Professional networks, scientific collaboration, and publication productivity in resource-constrained research institutions in a developing country.* *Research Policy, 40(2), 204-216.* <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.10.004>

## ANEXOS

### ANEXO 1

Variable	Definición Operacional	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escalas de Medición
Gestión de Recursos Humanos	La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. (Chiavenato 2011)	Un proceso o acción realizada por una o más personas para coordinar la selección, capacitación, actividades laborales de personas cuyos conocimientos, habilidades y capacidades se mejoran, actualizan y recompensan continuamente. Chiavenato, I. (2009).	<p>Selección de personal.</p> <p>Capacitación y desarrollo del personal.</p> <p>Calidad de vida en el trabajo.</p>	<p>Bases para la selección de personal.</p> <p>Entrevista de selección</p> <p>El proceso de selección, evaluación y control de los resultados.</p> <p>Ciclo de la capacitación</p> <p>Educación Competencias básicas</p> <p>Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal</p> <p>Higiene laboral</p> <p>Condiciones ambientales del trabajo</p> <p>Seguridad laboral.</p>	<p>1-6</p> <p>7-17</p> <p>18-27</p>	Ordinal

## ANEXO 2

Variab le	Definición Operaciona l	Definición Conceptual	Dimensione s	Indicadores	Categoría s	Escalas de Medició n
Carga Laboral	La "educación humanista-altruista en un sistema de valores" se convierte entonces en "una práctica de amor, bondad e igualdad en el contexto del cuidado consciente". Watson asume que la práctica profesional "todos los días" requiere que la enfermera mejore su desarrollo físico y mental. Watson J (1979)	Crear un entorno protector y/o restaurador para el entorno físico, mental, espiritual y sociocultural se convierte en: "crear un entorno curativo en todos los niveles (físico, mental, energía ambiental y conciencia) de totalidad, belleza, comodidad, dignidad y paz". Watson J (1979).	Carga física  Carga mental	Seguridad Confort Abrigo Sueño Dolor Resistencia  Autorrealizació n Comunicación Intolerancia Relajo Entorno.	1-16  17-27	Ordinal

### ANEXO 3

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>							
Título: Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.							
Autor: Garcia Zuñiga Beccabel							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: Gestión de Recursos Humanos				
<b>Problema General</b>  ¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?	<b>Objetivo General</b>  Determinar la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.	<b>Hipótesis General</b>  Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
			Selección de Personal	Bases para la selección de personal  Entrevista de selección  El proceso de selección, evaluación y control de los resultados.	1,2,3,4,5,6	Dicotómica  Ordinal	De 3 niveles  Riesgo bajo (15-20)
			Capacitación y desarrollo del personal	Ciclo de la capacitación  Educación Competencias básicas Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal	7, 8, 9, 10, 11,12,13,14,15,16,17	Escala de Guttman  1= SI  2= NO	Riesgo medio  (10-15)  Riesgo alto  (menor a 10)
<b>Problemas Específicos</b>  ¿Cuál es la relación entre selección de personal en la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?  ¿Cuál es la relación entre	<b>Objetivos Específicos</b>  Analizar la relación entre selección de personal en la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.  Determinar la relación entre	<b>Hipótesis Específicos</b>  Existe relación significativa entre selección de personal en la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.  Existe relación significativa entre capacitación y desarrollo del					

<p>capacitación y desarrollo del personal de gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Calidad de vida en el trabajo y la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?</p>	<p>capacitación y desarrollo del personal de la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022. Conocer la relación entre Calidad de vida en el trabajo y la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.</p>	<p>personal de la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa relación entre Calidad de vida en el trabajo y la gestión de recursos humanos y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.</p>					
<p>Calidad de vida en el trabajo.</p>	<p>Higiene laboral</p> <p>Condiciones ambientales del trabajo</p> <p>Seguridad laboral.</p>	<p>18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28</p>					
<p><b>VARIABLE 2:</b> Sobrecarga Laboral</p>							
<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Escala de medición</b></p>	<p><b>Niveles y rango</b></p>			



<p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y carga física del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre sobre carga laboral y carga mental del personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?,</p>	<p>Establecer la relación entre sobrecarga laboral y la carga física del personal de enfermería la de un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre sobrecarga laboral y la carga mental del personal de enfermería la de un hospital nacional de Lima, 2022.</p>	<p>Existe relación estadísticamente entre sobrecarga laboral y la carga física del personal de enfermería la de un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente entre sobrecarga laboral y la carga mental del personal de enfermería la de un hospital nacional de Lima, 2022.</p>	<p>Carga física</p> <p>Carga Mental</p>	<p>Seguridad</p> <p>Confort</p> <p>Abrigo</p> <p>Sueño</p> <p>Dolor</p> <p>Resistencia</p> <p>Autorrealización</p> <p>Comunicación</p> <p>Intolerancia</p> <p>Relajo</p> <p>Entorno</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16</p> <p>17,18, 19, 20, 21, 22, 22, 23, 24, 25, 26, 27</p>	<p>Dicotómica</p> <p>Ordinal</p> <p>Escala de Guttman</p> <p>1= SI</p> <p>2= NO</p>	<p>De 3 niveles</p> <p>Riesgo bajo (15-20)</p> <p>Riesgo medio (10-15)</p> <p>Riesgo alto (menor a 10)</p>
---	---	---	---	---	--	---	--

## ANEXO 4

### Formato de validación

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Observación
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selección de Personal	1	¿Cree usted que el proceso de selección en la entidad que usted labora es eficaz?					X					X					X	
	2	¿Los criterios de reclutamiento del personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?					X					X					X	
	3	¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?					X					X					X	
	4	¿Considera usted, que en base a la información de su CV es información fundamental en la selección al puesto de trabajo?					X					X					X	
	5	¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?					X					X					X	
	6	¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?					X					X					X	
Capacitación y desarrollo del personal.	7	¿Considera usted, que los gastos estimado para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?					X					X					X	
	8	¿Considera usted, que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser priorizadas para que se encuentren actualizados?					X					X					X	
	9	¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de los trabajadores?					X					X					X	
	10	¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?					X					X					X	
	11	¿Considera usted, que los trabajadores de su área de trabajo se integran adecuadamente en las diferentes capacitaciones que le brindan en su trabajo?					X					X					X	
	12	¿Considera usted, que la capacitación que recibe en su área de trabajo es clara, dinámica y se encuentra supervisado por su líder?					X					X					X	

	13	¿Considera usted, que en su unidad laboral se generan diversas oportunidades para crecer profesionalmente?							X										X	
	14	¿En su opinión, en su entidad laboral la evaluación de desempeño de los colaboradores es constante?							X										X	
	15	¿Considera usted, que las capacitaciones continuas que le brindan en el trabajo lo favorecen en su crecimiento profesional?							X										X	
	16	En su institución ¿los programas continuos hacen que los trabajadores cuenten con una postura pragmática?							X										X	
	17	¿Cuentan con programa de crecimiento laboral en su entidad laboral?							X										X	
<b>Calidad de vida en el trabajo.</b>	18	¿Considera que la escala salarial va de acorde con las formaciones profesionales de los trabajadores?							X										X	
	19	¿En su opinión, usted considera que los colaboradores se les brindan incentivos y bonos laborales conforme a ley?							X										X	
	20	¿Considera usted, que en su área laboral se encuentra habilitado para desempeñar sus funciones como profesional?								X										X
	21	¿En su opinión existe buen clima laboral?								X										X
	22	¿En su entidad laboral les brinda todos los beneficios de ley?								X										X
	23	¿En la entidad laboral cuenta con un seguro por accidente laboral?								X										X
	24	¿En su entidad laboral les brindan facilidades en la atención de sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal?								X										X
	25	¿En su entorno laboral se promueven igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional?								X										X
	26	¿Considera usted que en su área laboral existe buena comunicación?								X										X
	27	¿En sus horas laborales existen tiempos de descansos?								X										X
28	¿En su área laboral para su alimentación cuenta con un comedor?								X										X	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: SOBRECARGA LABORAL

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Observación		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Carga Física	1	¿En el transcurso de su jornada laboral les permiten tener periodos de descansos?					X						X						X	
	2	¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?					X						X						X	
	3	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?					X						X						X	
	4	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?					X						X						X	
	5	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?					X						X						X	
	6	¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?					X						X						X	
	7	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?					X						X						X	
	8	¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo?					X						X						X	
	9	¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de sueño que le impide realizar sus funciones en el trabajo?					X						X						X	
	10	¿Después que se termina su turno de trabajo se siente fatigada y estresada?					X						X						X	
	11	¿En su horario laboral sufre de cefalea?					X						X						X	
	12	¿En su área laboral tienen tiempos determinados para sus horarios de alimentos?					X						X						X	
	13	¿En la atención que brindan, el peso de los usuarios es mayor a los 30 kilos?					X						X						X	
	14	¿Las jornadas laborales que usted realiza son de acuerdo a ley?					X						X						X	
	15	¿Sus horarios de trabajo se prolongan por otros factores?					X						X						X	
	16	¿En su centro laboral le exigen realizar horas extras?					X						X						X	
Carga mental	17	¿Cuándo realiza sus funciones en el trabajo, requiere de una concentración muy elevada?					X						X						X	
	18	¿En el área laboral existe demasiada presión por parte de su jefa inmediata?					X						X						X	
	19	¿Cuándo se encuentra laborando puede relajarse con normalidad?					X						X						X	
	20	¿Tiene dificultades para realizar sus labores en el trabajo?					X						X						X	
	21	¿En su opinión cuando realiza su jornada laboral siente un desgaste mental?					X						X						X	
	22	¿Los formatos que generan cada paciente cree usted que son excesivos?					X						X						X	



## ANEXO 5

### Certificado de validez de contenido del instrumento: Gestión de Recursos Humanos

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Observación
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selección de Personal	1	¿Cree usted que el proceso de selección en la entidad que usted labora es eficaz?					X											X
	2	¿Los criterios de reclutamiento del personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?					X											X
	3	¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?					X											X
	4	¿Considera usted, que en base a la información de su CV es información fundamental en la selección al puesto de trabajo?					X											X
	5	¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?					X											X
	6	¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?					X											X
Capacitación y desarrollo del personal.	7	¿Considera usted, que los gastos estimado para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?					X											X
	8	¿Considera usted, que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser priorizadas para que se encuentren actualizados?					X											X
	9	¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de los trabajadores?					X											X
	10	¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?					X											X
	11	¿Considera usted, que los trabajadores de su área de trabajo se integran adecuadamente en las diferentes capacitaciones que le brindan en su trabajo?					X											X
	12	¿Considera usted, que la capacitación que recibe en su área de trabajo es clara, dinámica y se encuentra supervisado por su líder?					X											X
	13	¿Considera usted, que en su unidad laboral se generan diversas oportunidades para crecer profesionalmente?					X											X
	14	¿En su opinión, en su entidad laboral la evaluación de desempeño de los colaboradores es constante?					X											X
	15	¿Considera usted, que las capacitaciones continuas que le brindan en el trabajo lo favorecen en su crecimiento profesional?					X											X
	16	En su institución ¿los programas continuos hacen que los trabajadores cuenten con una postura pragmática?					X											X

Calidad de vida en el trabajo.	17	¿Cuentan con programa de crecimiento laboral en su entidad laboral?					X					X					X
	18	¿Considera que la escala salarial va de acorde con las formaciones profesionales de los trabajadores?					X					X					X
	19	¿En su opinión, usted considera que los colaboradores se les brindan incentivos y bonos laborales conforme a ley?					X					X					X
	20	¿Considera usted, que en su área laboral se encuentra habilitado para desempeñar sus funciones como profesional?					X					X					X
	21	¿En su opinión existe buen clima laboral?					X					X					X
	22	¿En su entidad laboral les brinda todos los beneficios de ley?					X					X					X
	23	¿En la entidad laboral cuenta con un seguro por accidente laboral?					X					X					X
	24	¿En su entidad laboral les brindan facilidades en la atención de sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal)?					X					X					X
	25	¿En su entorno laboral se promueven igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional?					X					X					X
	26	¿Considera usted que en su área laboral existe buena comunicación?					X					X					X
	27	¿En sus horas laborales existen tiempos de descansos?					X					X					X
28	¿En su área laboral para su alimentación cuenta con un comedor?					X					X					X	

## I. Certificado de validez de contenido del instrumento: Sobrecarga Laboral

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
<b>Carga Física</b>	1	¿En el transcurso de su jornada laboral les permiten tener periodos de descansos?					X						X					X	
	2	¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?					X						X					X	
	3	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?					X						X					X	
	4	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?					X						X					X	
	5	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?					X						X					X	
	6	¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?					X						X					X	
	7	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?					X						X					X	
	8	¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo?					X						X					X	
	9	¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de sueño que le impide realizar sus funciones en el trabajo?					X						X					X	
	10	¿Después que se termina su turno de trabajo se siente fatigada y estresada?					X						X					X	
	11	¿En su horario laboral sufre de cefalea?					X						X					X	
	12	¿En su área laboral tienen tiempos determinados para sus horarios de alimentos?					X						X					X	
	13	¿En la atención que brindan, el peso de los usuarios es mayor a los 30 kilos?					X						X					X	
	14	¿Las jornadas laborales que usted realiza son de acuerdo a ley?					X						X					X	
	15	¿Sus horarios de trabajo se prolongan por otros factores?					X						X					X	
	16	¿En su centro laboral le exigen realizar horas extras?					X						X					X	
<b>Carga mental</b>	17	¿Cuándo realiza sus funciones en el trabajo, requiere de una concentración muy elevada?					X					X					X		
	18	¿En el área laboral existe demasiada presión por parte de su jefa inmediata?					X					X					X		
	19	¿Cuándo se encuentra laborando puede relajarse con normalidad?					X					X					X		
	20	¿Tiene dificultades para realizar sus labores en el trabajo?					X					X					X		
	21	¿En su opinión cuando realiza su jornada laboral siente un desgaste mental?					X					X					X		
	22	¿Los formatos que generan cada paciente cree usted que son excesivos?					X					X					X		



23	¿En su área laboral en el momento de reporte la información brindada es clara y sencilla?					X					X					X	
24	¿Las coordinaciones con sus compañeros de otras áreas son factibles?					X					X					X	
25	¿Opina usted que existe compañerismo en su ambiente laboral?					X					X					X	
26	¿En el desempeño de sus funciones existe presión por su jefe del servicio?					X					X					X	
27	¿Su jefe de servicio mantiene buena comunicación con los trabajadores?					X					X					X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Se debe mejorar la redacción de las preguntas y el orden, así como también el uso adecuado de los signos de puntuación para un mejor entendimiento de las preguntas formuladas

Opinión de aplicabilidad:                          **Aplicable [ X ]**                          **Aplicable**  
**después de corregir [ ]**                          **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** DR. WONG SILVA , JEAN PIERRE DNI:  
**70304870 Especialidad del validador:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

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

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE CELAYA	DOCTOR EN ADMINISTRACION	2018 -2021
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	DOCTOR EN EDUCACION	2015 - 2018
03	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	MAGISTER EN EDUACIÓN CON MENCIÓN EN INFORMÁTICA Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA	2013 - 2015

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión



Dr. Wong Silva, Jean Pierre  
DOCTOR EN EDUCACIÓN  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7247-178X>

## ANEXO 6

### Certificado de validez de contenido del instrumento: Gestión de Recursos Humanos

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Observación
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selección de Personal	1	¿Cree usted que el proceso de selección en la entidad que usted labora es eficaz?					X											X
	2	¿Los criterios de reclutamiento del personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?					X											X
	3	¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?					X											X
	4	¿Considera usted, que en base a la información de su CV es información fundamental en la selección al puesto de trabajo?					X											X
	5	¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?					X											X
	6	¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?					X											X
Capacitación y desarrollo del personal.	7	¿Considera usted, que los gastos estimado para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?					X											X
	8	¿Considera usted, que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser priorizadas para que se encuentren actualizados?					X											X
	9	¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de los trabajadores?					X											X
	10	¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?					X											X
	11	¿Considera usted, que los trabajadores de su área de trabajo se integran adecuadamente en las diferentes capacitaciones que le brindan en su trabajo?					X											X
	12	¿Considera usted, que la capacitación que recibe en su área de trabajo es clara, dinámica y se encuentra supervisado por su líder?					X											X
	13	¿Considera usted, que en su unidad laboral se generan diversas oportunidades para crecer profesionalmente?					X											X
	14	¿En su opinión, en su entidad laboral la evaluación de desempeño de los colaboradores es constante?					X											X
	15	¿Considera usted, que las capacitaciones continuas que le brindan en el trabajo lo favorecen en su crecimiento profesional?					X											X
	16	En su institución ¿los programas continuos hacen que los trabajadores cuenten con una postura pragmática?					X											X
	17	¿Cuentan con programa de crecimiento laboral en su entidad laboral?					X											X
18	¿Considera que la escala salarial va de acorde con las formaciones profesionales de los trabajadores?					X											X	
19	¿En su opinión, usted considera que los colaboradores se les brindan incentivos y bonos laborales conforme a ley?					X											X	

**Calidad de vida en el trabajo.**

20	¿Considera usted, que en su área laboral se encuentra habilitado para desempeñar sus funciones como profesional?					X						X					X	
21	¿En su opinión existe buen clima laboral?					X						X					X	
22	¿En su entidad laboral les brinda todos los beneficios de ley?					X						X					X	
23	¿En la entidad laboral cuenta con un seguro por accidente laboral?					X						X					X	
24	¿En su entidad laboral les brindan facilidades en la atención de sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal)?					X						X					X	
25	¿En su entorno laboral se promueven igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional?					X						X					X	
26	¿Considera usted que en su área laboral existe buena comunicación?					X						X					X	
27	¿En sus horas laborales existen tiempos de descansos?					X						X					X	
28	¿En su área laboral para su alimentación cuenta con un comedor?					X						X					X	

## I. Certificado de validez de contenido del instrumento: Sobrecarga Laboral

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>					Relevancia <sup>2</sup>					Claridad <sup>3</sup>					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Carga Física	1	¿En el transcurso de su jornada laboral les permiten tener periodos de descansos?					X						X					X	
	2	¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?					X						X					X	
	3	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?					X						X					X	
	4	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?					X						X					X	
	5	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?					X						X					X	
	6	¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?					X						X					X	
	7	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?					X						X					X	
	8	¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo?					X						X					X	
	9	¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de sueño que le impide realizar sus funciones en el trabajo?					X						X					X	
	10	¿Después que se termina su turno de trabajo se siente fatigada y estresada?					X						X					X	
	11	¿En su horario laboral sufre de cefalea?					X						X					X	
	12	¿En su área laboral tienen tiempos determinados para sus horarios de alimentos?					X						X					X	
	13	¿En la atención que brindan, el peso de los usuarios es mayor a los 30 kilos?					X						X					X	
	14	¿Las jornadas laborales que usted realiza son de acuerdo a ley?					X						X					X	
	15	¿Sus horarios de trabajo se prolongan por otros factores?					X						X					X	
	16	¿En su centro laboral le exigen realizar horas extras?					X						X					X	
Carga mental	17	¿Cuándo realiza sus funciones en el trabajo, requiere de una concentración muy elevada?					X						X					X	
	18	¿En el área laboral existe demasiada presión por parte de su jefe inmediata?					X						X					X	
	19	¿Cuándo se encuentra laborando puede relajarse con normalidad?					X						X					X	
	20	¿Tiene dificultades para realizar sus labores en el trabajo?					X						X					X	
	21	¿En su opinión cuando realiza su jornada laboral siente un desgasto mental?					X						X					X	
	22	¿Los formatos que generan cada paciente cree usted que son excesivos?					X						X					X	
	23	¿En su área laboral en el momento de reporte la información brindada es clara y					X						X					X	

	sencilla?																	
24	¿Las coordinaciones con sus compañeros de otras áreas son factibles?				X					X							X	
25	¿Opina usted que existe compañerismo en su ambiente laboral?				X					X							X	
26	¿En el desempeño de sus funciones existe presión por su jefe del servicio?				X					X							X	
27	¿Su jefe de servicio mantiene buena comunicación con los trabajadores?				X					X							X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Se debe mejorar la redacción de las preguntas y el orden, así como también el uso adecuado de los signos de puntuación para un mejor entendimiento de las preguntas formuladas

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]** Apellidos y nombres del juez validador: CUSTODIO

**VILLAR, PEDRO JUAN**      **DNI: 42342623**

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN GESTIÓN DE SALUD

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, Se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SALUD	2018 -2020
02	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.	ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES	2012 - 2014



HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA  
LIC. ESP. PEDRO JUAN CUSTODIO VILLAR  
EMERGENCIAS Y DESASTRES  
C.P.P. 42698 - R.N.E. 011882

## ANEXO 7

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación de Gestión de Recursos Humanos en circuitos lógicos de personal de enfermería de un hospital de Lima, por lo tanto, elija la alternativa que cree que sea correcta marcando una "X", gracias por su colaboración.: Nunca(1); Casi Nunca (2), casi siempre (3); siempre (4), Totalmente siempre (5)

NUNCA		CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
1		2	3	4	5				
Nº	Items				Escala de Valoración				
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>									
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>					1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que el proceso de selección en la entidad que usted labora es eficaz?								
2	¿Los criterios de reclutamiento del personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?								
3	¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?								
4	¿Considera usted, que en base a la información de su CV es información fundamental en la selección al puesto de trabajo?								
5	¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?								
6	¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?								
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					1	2	3	4	5
7	¿Considera usted, que los gastos estimado para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?								
8	¿Considera usted, que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser priorizadas para que se encuentren actualizados?								
9	¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de los trabajadores?								
10	¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?								
11	¿Considera usted, que los trabajadores de su área de trabajo se integran adecuadamente en las diferentes capacitaciones que le brindan en su trabajo?								



12	¿Considera usted, que la capacitación que recibe en su área de trabajo es clara, dinámica y se encuentra supervisado por su líder?					
13	¿Considera usted, que en su unidad laboral se generan diversas oportunidades para crecer profesionalmente?					

14	¿En su opinión, en su entidad laboral la evaluación de desempeño de los colaboradores es constante?					
15	¿Considera usted, que las capacitaciones continuas que le brindan en el trabajo lo favorecen en su crecimiento profesional?					
16	¿En su institución los programas continuos hacen que los trabajadores cuenten con una postura pragmática?					
17	¿Cuentan con programa de crecimiento laboral en su entidad laboral?					
<b>DIMENSIÓN 3 : CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>						
18	¿Considera que la escala salarial va de acorde con las formaciones profesionales de los trabajadores?					
19	¿En su opinión, usted considera que los colaboradores se les brindan incentivos y bonos laborales conforme a ley?					
20	¿Considera usted, que en su área laboral se encuentra habilitado para desempeñar sus funciones como profesional?					
21	¿En su opinión existe buen clima laboral?					
22	¿En su entidad laboral les brinda todos los beneficios de ley?					
23	¿En la entidad laboral cuenta con un seguro por accidente laboral?					
24	¿En su entidad laboral les brindan facilidades en la atención de sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal)?					
25	¿En su entorno laboral se promueven igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional?					
26	¿Considera usted que en su área laboral existe buena comunicación?					
27	¿En sus horas laborales existen tiempos de descansos?					
28	¿En su área laboral para su alimentación cuenta con un comedor?					

## ANEXO 8

### CUESTIONARIO SOBRE SOBRECARGA LABORAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación de Sobrecarga Laboral en circuitos lógicos de personal de enfermería de un hospital de Lima, por lo tanto, elija la alternativa que cree que sea correcta marcando una "X", gracias por su colaboración.: Nunca (1); Casi Nunca (2), casi siempre (3); siempre (4), Totalmente siempre (5)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
	<b>DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA</b>					
1	¿En el transcurso de su jornada laboral les permiten tener periodos de descansos?					
2	¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?					
3	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?					
4	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?					
5	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?					
6	¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?					
7	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?					
8	¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo					
9	¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de sueño que le impide realizar sus funciones en el trabajo?					

10	¿Después que se termina su turno de trabajo se siente fatigada y estresada?					
11	¿En su horario laboral sufre de cefalea?					
12	¿En su área laboral tienen tiempos determinados para sus horarios de alimentos?					
13	¿En la atención que brindan, el peso de los usuarios es mayor a los 30 kilos?					
14	¿Las jornadas laborales que usted realiza son de acuerdo a ley?					
15	¿Sus horarios de trabajo se prolongan por otros factores?					
16	¿En su centro laboral le exigen realizar horas extras?					
	<b>DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL</b>					
17	¿Cuándo realiza sus funciones en el trabajo, requiere de una concentración muy elevada?					
18	¿En el área laboral existe demasiada presión por parte de su jefa inmediata?					
19	¿Cuándo se encuentra laborando puede relajarse con normalidad?					
20	¿Tiene dificultades para realizar sus labores en el trabajo?					
21	¿En su opinión cuando realiza su jornada laboral siente un desgaste mental?					
22	¿Los formatos que generan cada paciente cree usted que son excesivos?					
23	¿En su área laboral en el momento de reporte la información brindada es clara y sencilla?					
24	¿Las coordinaciones con sus compañeros de otras áreas son factibles?					

<b>25</b>	¿Opina usted que existe compañerismo en su ambiente laboral?					
<b>26</b>	¿En el desempeño de sus funciones existe presión por su jefe del servicio?					
<b>27</b>	¿Su jefe de servicio mantiene buena comunicación con los trabajadores?					

## ANEXO 9

### Base de datos de la Gestión de recursos humanos para la prueba de fiabilidad

N º	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																											
	Selección de personal						Capacitación y desarrollo del personal										Calidad de vida en el trabajo											
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28
1	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3
2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2
4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
6	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
7	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
8	3	2	4	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
9	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2
10	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2
11	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2
13	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	4	3
14	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2
15	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2
16	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4
17	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	1	3
18	1	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4
19	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4
20	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
21	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	3
22	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4
23	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
24	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
25	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4
26	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
27	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3
29	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3

30	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
31	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2
32	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2
33	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
34	3	3	1	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4
35	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4
36	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3
37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2
38	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
39	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2
40	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2
41	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2
42	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
43	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3
44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2
45	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
46	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2
47	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3
48	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4

## Base de datos de la variable Sobre carga laboral para la prueba piloto

N <sup>o</sup>	SOBRE CARGA LABORAL																										
	Carga Fisica													Carga Mental													
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4
2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2
4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4
5	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
6	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3
7	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4
8	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4
9	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
10	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4
11	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3
14	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3
15	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
16	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
17	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4
18	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4
19	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2
21	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
22	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2
23	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2
24	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
26	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3
27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2
28	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
29	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2
30	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3
31	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4



$\frac{3}{2}$	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	3
$\frac{3}{3}$	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	
$\frac{3}{4}$	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	
$\frac{3}{5}$	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	
$\frac{3}{6}$	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	
$\frac{3}{7}$	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	
$\frac{3}{8}$	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	
$\frac{3}{9}$	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	
$\frac{4}{0}$	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	
$\frac{4}{1}$	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	
$\frac{4}{2}$	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	
$\frac{4}{3}$	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	
$\frac{4}{4}$	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	
$\frac{4}{5}$	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	
$\frac{4}{6}$	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	
$\frac{4}{7}$	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
$\frac{4}{8}$	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	

## ANEXO 9

### Resultados de fiabilidad

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	28

Como el valor del alfa de CRONBACH es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA SOBRECARGA LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,690	27

Como el valor del alfa de CRONBACH es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

**ANEXO 10**

**Base de datos de la gestión de recursos humanos para la prueba de fiabilidad**

#	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																											
	Selección de Personal						Capacitación y desarrollo del personal											Calidad de vida en el trabajo										
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28
1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4
2	1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	4
3	2	2	1	1	2	5	1	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4
5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4
6	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	5	3	3	4	4	2
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
9	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
10	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
11	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
12	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4
14	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
15	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
16	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3
17	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4
18	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
19	3	3	3	4	3	4	1	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3
20	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	2	3	3	1	1
22	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
23	3	3	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
24	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
25	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
26	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
28	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
29	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
30	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4
31	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
32	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
36	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
37	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4

38	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	
39	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	
40	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
41	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
42	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
43	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
44	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	
45	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	
47	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
48	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
49	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
52	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4
53	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	
54	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
57	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
58	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
60	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
62	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
63	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	
64	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
65	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	
67	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	
68	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
69	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
70	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	
71	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	
72	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	
73	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
74	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	
75	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	
76	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	
77	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
78	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
79	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	
80	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	

## ANEXO 11

### BASE DE DATOS DE LA SOBRECARGA LABORAL PARA LA PRUEBA DE FIABILIDAD

#	Sobrecarga Laboral																										
	Carga Fisica																Carga Mental										
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27
1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3
3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2
5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3
6	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
7	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
8	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3
9	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
11	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
12	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
13	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
14	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
15	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	5
17	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
19	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
20	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
24	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
25	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3
26	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
31	2	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3
33	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3
34	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
35	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
36	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3
37	2	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3

38	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
39	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
40	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
41	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3
43	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3
46	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
49	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
50	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
51	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
52	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
54	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
55	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
56	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3
58	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
59	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
60	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
62	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
64	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
67	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
69	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
70	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
71	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
72	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
73	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
75	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
76	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
77	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
78	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
79	2	3	4	4	3	3	3	1	2	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
80	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

## ANEXO 12

### Aplicación de la autorización del instrumento

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 5 de octubre del 2022

**Señor (a):**

Lic. Raquel Lastenia Mosca Nieto

**Jefa de Enfermeras de Emergencia:**

**Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Ministerio de Salud**

**Nº de Carta** : 182 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 5 de octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

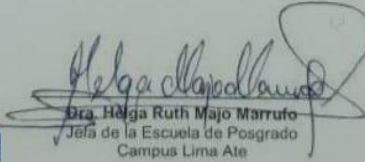
- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **GARCIA ZUÑIGA, BECSABEL**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



  
Dra. Hilda Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## ANEXO 13

### Autorización de la aplicación del instrumento



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Viceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional  
Arzobispo Loayza

Oficina de Apoyo a la  
Docencia e Investigación / OAI

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 23 de noviembre del 2022

Señora:

**DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO**

Jefa de la Escuela de Postgrado

Campus Lima, Ate

Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

**Asunto :** Sobre autorización de trabajo de investigación

Es grato dirigirme a Usted para saludarla y en atención a lo solicitado se informa al respecto que, como jefa del servicio del área de emergencia de este Hospital, da visto bueno para la realización de trabajo de investigación titulado "Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.", de la estudiante García Zuñiga Becsabel, a fin que obtenga el grado académico de maestría, lo que informo para los fines pertinentes.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"

  
Lic. ELIANA C. BOULANGER RONDOY  
Sulu Jefe de Enfermería del Servicio de Emergencia  
C.E.P. 22260 R.N.E. 3096

Lic. Raquel Mosca Nieto





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.", cuyo autor es GARCIA ZUÑIGA BECSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SILVA NARVASTE BERTHA <b>DNI:</b> 45104543 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 16-01- 2023 23:26:54

Código documento Trilce: TRI - 0493649