



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
asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima,
2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Meza Vargas, Brytt Jakelyn (orcid.org/0000-0002-3634-4927)

ASESORES:

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres por haberme motivado constantemente a continuar a pesar de los obstáculos y cumplir mis sueños. A mis amigos, quienes me han apoyado y a todos los que me prestaron su ayuda.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores por compartir sus conocimientos, guiarme y motivarme para poder culminar la tesis gracias.



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: “Gestión de Recursos Humanos y Sobrecarga Laboral del Personal Asistencial de salud de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2023”. Cuyo autor es MEZA VARGAS BRYTT JAKELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 Completa 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, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO DNI: 09796313 ORCID: 0000-0002-2760-6294	Firmado electrónicamente por: KGQUINONESC el 31-07-2023 10:15:32

Código documento Trilce: TRI – 0619722



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEZA VARGAS BRYTT JAKELYN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: “Gestión de Recursos Humanos y Sobrecarga Laboral del Personal Asistencial de salud de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BRYTT JAKELYN MEZA VARGAS DNI: 45455164 ORCID: 0000-0002-3634-4927	Firmado electrónicamente por: BMEZAVA el 09-08- 2023 19:34:57

Código documento Trilce: TRI - 1317899

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	xv
	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variable y operacionalización	12
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Características del personal asistencial de salud.	17
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la variable gestión de personal y sus dimensiones.	18
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable sobrecarga laboral y sus dimensiones.	19
Tabla 4 Cruzada de variable gestión de personal y sobrecarga laboral.	20
Tabla 5 Cruzada para la dimensión selección de personal y sobrecarga laboral.	21
Tabla 6 Cruzada para la dimensión capacitación y sobrecarga laboral.	22
Tabla 7 Cruzada para la dimensión desarrollo y sobrecarga laboral .	23
Tabla 8 Relación entre la gestión de personal y sobrecarga laboral.	24
Tabla 9 Relación entre la dimensión selección y sobrecarga laboral.	25

	Pág.
Tabla 10 Relación entre la dimensión capacitación y sobrecarga laboral.	26
Tabla 11 Relación entre la dimensión desarrollo y sobrecarga labora.	27
Tabla 12 Prueba de normalidad.	63

RESUMEN

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo principal determinar la relación entre gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral en el personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023. El tipo de investigación fue básica, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. La muestra fue de 77 trabajadores de la salud, a quienes se le encuestó utilizando dos cuestionarios para lograr medir la relación entre las variables ya mencionadas. Luego se procedió a realizar los análisis estadísticos correspondientes, los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de -0.037 , demostrando una correlación negativa muy baja, así mismo, el nivel de significancia es de 0.752 , por lo cual se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral en el personal asistencial de salud de emergencia. Asimismo, se obtuvo que los encuestados percibieron un nivel medio de 89.6% de gestión de recursos humanos y en un nivel medio de 64.9% de sobrecarga laboral en su área de trabajo.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, sobrecarga laboral

ABSTRACT

The main objective of this master's thesis was to determine the relationship between human resource management and work overload in emergency health care personnel of a national hospital in Lima 2023. The type of research was basic, under a quantitative approach, non-experimental design, correlational and cross-sectional. The sample consisted of 77 health workers, who were surveyed using two questionnaires to measure the relationship between the aforementioned variables. Then the corresponding statistical analyzes were carried out, the results showed that the Pearson correlation coefficient is -0.037, demonstrating a very low negative correlation, likewise, the level of significance is 0.752, for which the null hypothesis is accepted, concluding that there is no statistically significant relationship between human resource management and work overload in emergency health care personnel. We also obtained that the respondents perceived an average level of 89.6% of human resources management and an average level of 64.9% of work overload in their area of work.

Keywords: Management, human resources, work overload

I. INTRODUCCIÓN

Desde la creación de las organizaciones en el mundo, ya sean públicas o privadas, se han planteado diversos problemas en la gestión de personal, que han repercutido en el rendimiento del personal sanitario (1). Por lo cual la gestión de personal de salud son procesos alineados con las etapas del ciclo de vida laboral del trabajador de salud y basados en subsistemas (2). Así mismo la gestión de personal puede verse como un proceso de gestión que lleva a las personas al espacio de trabajo en función de sus habilidades, talentos y actitud para lograr sus metas (3).

La OPS estima que hay aproximadamente 28 millones de enfermeros profesionales en todo el mundo, lo cual es una parte de los empleados de la salud. También se destacó que todavía hay una escasez de 5,9 millones de profesionales de salud en todo el mundo, principalmente en África, el sudeste asiático y algunos países (4). La sobrecarga de trabajo, el aumento de las demandas de actividades, escasez de personal asistencial en las emergencias, significa que no puede cumplir plenamente con su función, atención al paciente y supervisión (5).

En un estudio mencionan haber vivido una larga vida con el personal de enfermería trabajando en turnos de 12 horas, alternando entre el día y la noche. Sin embargo, existen otros aspectos que también afectan a los trabajadores y su tensión mental, con implicaciones relacionadas con la calidad del sueño, el estrés y discapacidad muscular. La fatiga excesiva, el estrés mental, asumir más responsabilidades y la fatiga prolongada se manifiestan en muchos síntomas y condiciones médicas (6).

Así mismo en Perú en un estudio realizado refieren que el personal de salud es una parte esencial en la elaboración de servicios de salud. Ayudan no solo a la organización de sistemas y servicios de salud adecuados, sino también a la implementación efectiva de políticas de salud. Sin embargo, aún persisten los contratiempos en acceso y capacidad de resolución de problemas en la atención. Esto se debe por falta de personal calificado (7).

En base a lo anterior los recursos humanos en salud siguen siendo un elemento excepcional de importancia para garantizar una atención de calidad. Desafortunadamente, es este un aspecto que a menudo rara vez se discute. Salario inadecuado, condiciones de trabajo inadecuado, escasez en el acceso a la información, la corrupción y la falta de viabilidad, son factores que afectan la motivación de muchos trabajadores de salud (8).

En la institución donde se realizó el estudio se ha podido observar que el personal de un área crítica de una institución de Lima tiene que afrontar muchas responsabilidades, asumir dos áreas de trabajo, por la falta de personal, lo cual esto le genera un desgaste físico, desgaste mental en lo cual podría repercutir con el tiempo en su salud, manifestándose con enfermedades debido a la sobrecarga laboral.

Según el puesto de trabajo, la gestión de personal se desarrolla a través de la selección, formación y desarrollo del personal sanitario. Actualmente existe una sección de personal, pero se desconoce el grado de gestión de los empleados, por lo que es imprescindible evaluar la gestión de personal y expansión laboral.

Debido a esto, es esencial que el personal sanitario de urgencias de la institución proporcione una atención excelente a los pacientes y, al mismo tiempo, mantenga unas condiciones de trabajo óptimas.

Partiendo de la problemática descrita, se formula como problema general:

1. ¿Cuál es la relación de la gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023?

A su vez, se tiene como problema específicos:

2. ¿Cuál es la relación entre la selección del personal asistencial y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023?
3. ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal asistencial y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023?

4. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal asistencial y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023?

Referente a la justificación teórica en el trabajo de estudio es importante porque nos permitirá conocer si existe una asociación entre la gestión de personal y aumento de trabajo del personal asistencial de salud de un área crítica. Así mismo estamos de acuerdo con el postulado de la teoría de la dimensión gestión del recurso humana representada por Chiavenato quien señalo que la gestión de personal no existiría sin una organización y que quienes participen y contribuyan a ella podrán alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse solos a través de un sistema de acción, deliberada coordinación con las personas que cooperan entre sí a través de las limitaciones (9).

En la dimensión carga de trabajo la teoría de Watson nos dice que el cuidado adecuado mejora la salud y crecimiento personal y familiar. Por lo cual conlleva a la satisfacción y a la tranquilidad del individuo consigo mismo en su entorno. La humanidad difunde la imaginación para aumentar la capacidad del individuo para pensar y desarrollarse. Incluye valores, voluntad, conocimiento y compromiso (10).

Además, se justifica metodológicamente porque el estudio es básico, de diseño correlacional no experimental. Porque será en una determinada población de muestra, recopiladas en un periodo de tiempo. Aquí se utilizó la recolección de datos para analizarlo estadísticamente y comprobar las teorías utilizadas en el estudio al ser ejecutadas (11).

Se aplicaron dos cuestionarios que fueron validados por expertos, con la finalidad de determinar si existe correlación entre la gestión de personal y la sobrecarga laboral en el personal de emergencia de salud de un hospital nacional de Lima. Esto permitirá conocer las mediciones y datos precedentes de cada variable.

Asimismo, la justificación práctica es fundamental porque nos permitirá determinar si existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral del personal de atención de emergencias de salud en un hospital nacional de Lima.

Sobre esta base, podremos determinar si una inadecuada gestión de personal afectará el desempeño del personal de emergencias de salud. Por último, determinar las dimensiones de ambas variables revelaría oportunidades de mejora de la gestión de personal.

Por todo ello es que se formula el objetivo de la investigación:

1. Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral en el personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.

Mientras que los objetivos específicos son los siguientes:

2. Identificar la relación entre la selección del personal asistencial y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.
3. Identificar la relación entre la capacitación del personal asistencial y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.
4. Identificar la relación entre el desarrollo del personal asistencial y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencias de un hospital nacional de Lima 2023.

El presente trabajo cuenta con la siguiente hipótesis general:

1. Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2023.

Como hipótesis específicas son:

2. Existe relación estadísticamente significativa entre selección del personal y sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencias de un Hospital nacional de Lima, 2023.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre capacitación del personal y sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un Hospital nacional de Lima, 2023.

4. Existe relación estadísticamente significativa entre desarrollo del personal y sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un Hospital nacional de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En estudios nacionales mencionamos a Inga (2022) utilizó un método de correlación cuantitativa transversal. Lo cual mostró que el nivel de gestión de personal se relacionó con el desempeño laboral, con un coeficiente moderado. Todos excepto contratación y trabajo en equipo, capacidad y compensación del personal y capacidad y funciones esenciales del personal al comparar aspectos de la administración de personal c laboral. En con el rendimiento de los empleados de salud (12).

Torres P. t (2019) utilizada la metodología cuantitativa, no experimental, transversal, relacional y prospectiva. Como resultado los 48 empleados informaron un nivel moderado de administración de personal y el 68% sintió que se desempeñaba bien el trabajo. Se observó una asociación entre la gestión del personal y el rendimiento laboral. En los servicios de urología, la gestión del personal y la responsabilidad de los empleados están relacionadas (13).

García Z. (2022) tuvo como metodología utilizada fue básica, descriptiva, correlacional. Mostró que 57% de los encuestados piensa que la gestión de personal es la adecuada y en el mismo nivel el 63% piensa que sufren de aumento de trabajo. Concluyendo que no hay una asociación entre la administración y la sobrecarga laboral en enfermería con Rho de Spearman de 0,147 (14).

García A. (2020) se entrevistó a 31 empleados utilizando un enfoque no experimental y un nivel de correlación. Los resultados demuestran una correlación entre la gestión de personal y el rendimiento laboral en las instituciones, con un valor del coeficiente de correlación 0,79, un valor de p de cero y un error de estimación menor 0,01. Se determinó que la gestión de personal esta relacionada en el rendimiento laboral (15).

Santos Z. (2022) La técnica utilizada fue una encuesta a 240 enfermeras. Mostrando relación significativa y directa entre la gestión de personal en los hospitales de la PNP y el compromiso organizacional de los enfermeros con valores de $p = 0,000 (< 0,05)$ y $r = 0,269$, indicando una relación positiva débil. Se concluyendo que, mejorar la gestión de trabajadores también mejorará la responsabilidad institucional (16).

Cóndor O. (2018) Usó un método de enfoque transversal, no experimental relacional. Los resultados mostraron una pequeña relación entre la administración de RRHH y responsabilidad institucional del personal de enfermería, lo que confirma que una mejor gestión del personal está asociada a un mayor responsabilidad institucional. Así mismo hubo una asociación moderada en administración de la persona y la responsabilidad institucional del personal de enfermería, lo que sugiere que una mejor administración de personal se asocia con una mayor responsabilidad institucional (17).

Zúñiga C. (2020) usó el método cuantitativo, observacional, prospectivo y métodos de campo relacionados. Los resultados no encontraron una correlación significativa entre las dimensiones que componen las dos variables $p\text{-valor} > 0,05$. Mostrando que no hay correlación de los componentes de las variables carga de trabajo y una buena atención (18).

Capuñay C. (2018) su estudio es básico, cuantitativo, hipotético-deductivo y no experimental, transversal, correlacional. Como resultado, hubo conexión entre aumento de trabajo y la calidad de vida del empleado, siendo la dimensión de esfuerzo físico la que contribuyó con mayor grado de aumento de trabajo. El estudio también encontró que dos dimensiones de la sobrecarga de trabajo dañan el bienestar individual (19).

Chumpitaz C. (2021) en su trabajo cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal se obtuvo que el personal de enfermería tenía una carga de trabajo moderada de 77,46%, carga de trabajo pesada de 21,13% y una alta proporción de carga de trabajo físico. Se concluyó que, varios factores amenazan la salud de los recién nacidos hospitalizados, incluida la carga de trabajo, que según el estudio actual se encontró asociado con eventos adversos inducidos por el paciente (20).

Ahora, dentro de los antecedentes internacionales se tiene a Fanaei (2023) en su estudio transversal utilizando una lista de verificación de 20 indicadores de desempeño de los trabajadores. Los indicadores de gestión de personal, el índice de satisfacción de los empleados de la salud y la asociación del número de personal permanente del hospital son los más altos. El estudio concluyó que la gestión de personal debe prestar especial atención al desarrollo profesional y personal, ya que repercute en el funcionamiento de la organización (21)

Ikonen (2022) en su estudio estadística descriptiva. Los resultados muestran que la falta de recursos humanos conduce a documentación incompleta, insuficiente intercambio de información entre profesionales y documentación de información en lugares equivocados. Se concluyó que, a pesar del uso de la hoja de atención clínica electrónica y de los datos electrónicos de los pacientes, la falta de recursos humanos puede crear algunas fallas en los procesos de administración de los informes y dañar la imagen de las organizaciones sanitarias y sociales (22).

Rotenstein (2023) utilizó un método de encuesta transversal. Teniendo como resultados de la muestra de 43 encuestados el 37,1% de los médicos y el 47,4% del resto del personal clínico consideraron sobrecarga de trabajo. En los modelos ponderados por propensión, la tensión laboral se asoció significativamente con el agotamiento y la intención de renunciar en todos los tipos de funciones. Se concluyó que las tasas de burnout y las intenciones de salida fueron altas en todos los servicios de la salud (23).

Rivas (2018) en su estudio adoptó un enfoque de método descriptivo transversal. El resultado es un personal de enfermería con aumento de trabajo que brinda atención al paciente, lo que puede conducir a una atención al paciente de mala calidad. Se concluyó que, se puede identificar una sobrecarga de trabajo en la relación al personal de salud/usuario (24).

Acosta (2022) los resultados de valoración de la carga de trabajo: en la dimensión demanda mental, el valor medio de ambos grupos es superior a 10. Hubo diferencias de las demandas físicas para los dos equipos de estudio. Se concluye que, los empleados del área administrativa y de rescate tienen una alta carga de trabajo en términos de exigencias tanto psicológicas como físicas (25).

Del Valle S. (2021) utilizó el instrumento TLX de la NASA y dos cuestionarios del INSHT para determinar las condiciones de trabajo. La metodología fue transversal descriptivo. Por lo tanto, la principal causa de la sobrecarga de trabajo es el estrés a corto plazo durante los turnos y la falta de personal, seguida por el esfuerzo requerido por los profesionales para realizar las tareas asignadas y brindar atención de calidad a los recién nacidos. Se concluyó que la demanda de usuarios no indica el aumento de trabajo y que la complejidad y la escala de la situación fueron factores significativos en el estrés y la fatiga (26).

Mariel (2022) utilizó un método de enfoque descriptivo, transversal. Había 97 enfermeras en la muestra. Se utilizaron la encuesta de contenido laboral y la encuesta Font-Roy. Resultó que, cuanto menor era el nivel de educación, mayor era el estrés laboral que sentían los participantes. Destaca que mayor antigüedad en el servicio se asocia con menor satisfacción. Se concluyó que la percepción de los factores de estrés laboral fue moderada. Las enfermeras perciben menos demandas psicológicas y control sobre su trabajo que los auxiliares de enfermería (27).

Ramírez (2019) tuvo como metodología el enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Hay 100 enfermeras en la muestra. Se obtuvo como resultados, sobrecarga severa en el 42,2%, y en cuanto a la salud general en el trabajo, 4 de cada 10 cuidadores reportaron síntomas somáticos, ansiedad y 2 de 10 depresión. Mostrando asociación, $p= 0,018$. Con el Estrés, los síntomas somáticos y la depresión (28).

El recurso humano son un grupo de personas que presentan capacidad resolutive, motivación, destrezas, son hábiles, con antecedentes laborales buenos (29). Es un grupo de personas que trabajan juntas en distintas áreas y servicios de la empresa gracias a sus funciones y capacidades, las organizaciones pueden alcanzar sus objetivos (30).

En cuanto a la variable gestión de personal es definida como un grupo de normas y cualidades para gestionar personas o puestos de gestión de recursos. Implementar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación (31).

La función del área de personal es la organización de la fuerza laboral de acuerdo con las exigencias y objetivos de la empresa. Para ello desarrolla los puestos de trabajo necesarios, y designa funciones y responsabilidades de cada puesto. Así se podrá predecir el perfil profesional que la institución necesita a corto, mediano o largo plazo, así como su salario, sistema de promociones internas (32).

La gestión de recursos humanos busca trabajadores competentes para realizar sus actividades y garantizar que todos los puestos de la institución sean ocupados por los más destacados (33).

Existen cinco procesos básicos de gestión de personal, abastecimiento, atribuir, conservación, crecimiento, procesos de supervisión. Su interacción hace que cualquier cambio en una afecte al otro y lo que provocará nuevos cambios en el otro lo conducirá a la adaptación de los sistemas. Estos cinco subsistemas forman un proceso global y dinámico en el que una organización recluta, implementa, mantiene, desarrolla y controla los recursos humanos (34).

Respecto a la dimensión selección de personal consiste en escoger a las personas adecuadas para la organización. En otras palabras, busca a los mejores candidatos para los puestos vacantes entre los candidatos reclutados con el objetivo de mantener la eficiencia y desempeño del personal en la organización. Desde esta perspectiva, la selección intenta abordar dos cuestiones fundamentales como la adecuación y eficiencia del ser humano en el puesto (35).

Así mismo en la segunda dimensión capacitación de personal es un curso de formación a corto plazo, sistemático y organizado durante el cual se adquiere conocimientos, se desarrollan habilidades y destrezas de acuerdo con lo establecido. La formación incluye la transferencia de conocimientos relacionados con el trabajo, actitudes hacia aspectos organizativos (36).

Habría que decir también que en la tercera dimensión desarrollo del personal es el mejoramiento práctico profesional, actitudinal, ético y su adaptación para el desarrollo de funciones jerárquicas, es mejorar el desempeño actual de los empleados, gerentes y líderes de una institución mediante la trasmisión de conocimientos, el cambio de conducta o el mejoramiento de capacidades, el propósito principal es mejorar el desempeño futuro del profesional en la propia organización (37).

Por consiguiente, en la variable sobrecarga laboral es un conjunto de requisitos físicos y psicológico al cual se ve sometido el personal de salud durante toda la jornada laboral (38). El personal asistencial ha sufrido durante mucho tiempo a medida que aumenta la demanda de trabajo y la escasez de personal esto significa que no pueden desempeñar plenamente sus funciones de atención, acompañamiento y seguimiento de los pacientes (39). Esto se debe a la excesiva demanda física y mental (40).

Por lo cual la primera dimensión es carga física lo cual es el esfuerzo de acciones físicas a los que el personal de salud se realiza en sus turnos de trabajo. Considerando un riesgo debido a posturas forzadas, manipulación de cargas y movimientos repetitivos, es causa de fatiga crónica y trastorno musculoesquelético (41).

Asimismo, la segunda dimensión es trabajo mental es la de exigencia de pensamiento al cual está expuesto el empleado de hospital en su jornada laboral, esfuerzo intelectual requerido para realizar su trabajo(42).

Refleja tres amplias dimensiones: la presión de tiempo de la tarea (tiempo disponible, tiempo requerido); la cantidad de recursos de procesamiento requeridos por la tarea (tanto mentales como sensoriales); y el aspecto emocional (fatiga, frustración) (43). Las necesidades psicológicas son las exigencias psicológicas del trabajo de las personas. Básicamente se refiere a la cantidad de trabajo realizado, aumento de labores asistenciales, nivel de concentración, interrupciones inesperadas; así, no se limita al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea (44).

También la teoría del conductismo es una tendencia en psicología que se encarga de realizar experimentos para ahondar en el comportamiento, la conducta y ve el entorno como un conjunto de estímulos sensibles. Todas las formas difíciles de actitud, emociones, hábitos, incluso raciocinio e idioma, se evalúa a través de reacciones musculares que se pueden observar y medir (45).

Así mismo reconoció que el cuidado es parte esencial del ser, este tipo de atención está estructurada, formalizada y diseñada para complacer las carencias de la persona, con el principio de promover, mantener o restaurar la salud. Ante la disminución en la atención al usuario, se deben rescatar los aspectos éticos, espirituales y personales de la atención profesional en los ámbitos clínicos, administrativos, educativos y la investigación (46).

Así mismo sus teorías guían el compromiso profesional por un código de ética. Este compromiso debe ser un importante factor motivador en el proceso de atención del personal de salud (47).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Básico utilizada en nuevos conocimientos para ahondar y profundizar las teorías. Así mismo de enfoque cuantitativo, debido a que refleja la necesidad de medir y evaluar la importancia de un fenómeno o pregunta de investigación (48).

3.1.2 Diseño de investigación

No experimental, Dado que las variables no se modificaron, el estudio se basa principalmente en la observación de un fenómeno continuado. Transversal ya que se recolectó datos en un solo tiempo. Relacional porque indica la asociación entre dos variables de estudio en un mismo grupo de sujetos (49).

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Es un conjunto de normas y actividades (50).

Definición operacional: La gestión de personal se evaluó mediante un instrumento aplicado al personal de salud de emergencia en el cual se valoró las dimensiones alto:112 a 150, medio: 71 a 111, bajo: 30 a 70.

Dimensiones: Selección de personal, capacitación de personal y desarrollo de personal.

Escala de medición: Ordinal, alto:112 a 150, medio: 71 a 111, bajo: 30 a 70.

Variable dependiente: Sobrecarga laboral

Definición conceptual: es un conjunto de requisitos físicos y psicológicos al cual se ve sometido el personal de salud durante toda la jornada laboral (51).

Definición operacional: la sobrecarga laboral se evaluó mediante un instrumento aplicado al personal de salud de emergencias en el cual se valoró las dimensiones alto:50 a 72, medio: 25 a 49, bajo: 0 a 24.

Dimensiones: Carga mental y carga física

Escala de medición: Ordinal , alto : 50 a 72, medio: 25 a 49, bajo: 0 a 24.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Estaba formada por 120 profesionales de sanitarios, entre ellos técnicos de enfermería, licenciados de enfermería, médicos, licenciados obstetras que laboran en el área de emergencias que está ubicado en el cercado de Lima. El servicio de emergencia cuenta con el área de triaje, derivación, cubículos, recién nacidos, observación, área de post aspiración manual endouterina (ameu), trauma shock.

Criterios de inclusión

- Personal que labore en emergencias.
- Personal que quiera participar voluntariamente.
- Personal que se encuentre en su turno programado.
- Personal que firme la autorización.

Criterios de exclusión

- Personal que esté de asueto, descanso médico.
- Personal de otros servicios.
- Personal que tenga menos de 2 años laborando.
- Personal que no tenga turnos programados en todo el me

3.3.2 Muestra

Para la muestra el cálculo que se aplicó es Epi Info mostrando una frecuencia esperada 50.1% y un error máximo aceptable del 5% y un nivel de confianza de 80%. El resultado que nos proporciona Epi info es el tamaño de muestra que es 77 número del personal de salud asistencias de emergencia que se encuestó (52). (Anexo N°2)

3.3.3 Muestreo

El muestreo de la investigación fue aleatorio simple ya que todos los participantes tuvieron la oportunidad de ser elegidos (53). Se elaboró un marco muestral sobre la base de los trabajadores asignados en el área de emergencia. Luego se generó una secuencia de números aleatorios.

3.3.4 Unidad de análisis

Es el personal asistencial que trabaja en emergencia los cuales son Tec. de enfermería, Lic. de enfermería, Médicos, Lic. obstetra.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Para las dos variables del estudio se utilizó una encuesta cara a cara y un instrumento. Esto se obtuvo en forma secreto.

Para el cálculo de la variable de gestión de recursos humanos, se utilizó el cuestionario de 30 ítems de Santos. En esta investigación, el instrumento fue validado por tres evaluadores expertos. El alfa de Cronbach indico una fiabilidad de 0.84 que es muy alta (16).

En cuanto para calcular la variable de sobrecarga laboral, se aplicó el cuestionario elaborado por Zúñiga, cuenta con 36 preguntas. Se validó el instrumento con 3 jueces de expertos para este estudio. Así mismo tiene una confiabilidad 0.67 por Alfa de Cronbach lo cual indica que es muy confiable (18). (Anexo N°3,4,5,6)

3.5 Procedimientos

Luego de contactar a las autoridades de la UCV y solicitando una carta de presentación en la que consta que soy estudiante de la UCV y que estoy realizando un estudio de investigación, seguido de solicitar permiso al director del hospital y al jefe del servicio de emergencias, para encuestar al personal de salud, teniendo en cuenta las normas de incorporación, exclusión y aceptación de los participantes a través del consentimiento informado, se procedió a recolectar la información del instrumento. (Anexo N°7)

La encuesta se realizó en el área de emergencias en los turnos programados del personal asistencial de salud, lo cual les tomó 20 min de tiempo para llenar el cuestionario. Se aplicó en el turno mañana de 8 a 11am.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recolectada la información del cuestionarios, se asignó un código de identificación a cada participante, se procedió a introducir los resultados al programa Microsoft Excel; para ser ordenados y agrupados. Luego se exportaron los datos al programa Spss versión 26. Se realizó la indagación univariado el cual se presenta en tablas, gráficos y porcentajes de cada variable y luego el análisis bivariado para establecer la asociación de las variables de estudio. (Anexo N° 8)

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov porque había 77 observaciones y un valor p de 0,05; sin embargo, se utilizó el coeficiente de relación estadística no paramétrica de Spearman porque la alineación no era normal. (Anexo N° 9)

3.7 Aspectos éticos

Beneficencia: el estudio tiene la finalidad de buscar oportunidades de mejora para los participantes en su ámbito de trabajo. Así mismo es la obligación moral de actuar a favor de otro para su beneficio (54). En cuanto a la no maleficencia: Los participantes no serán sometidos a daño alguno en la investigación. Es la obligación de no hacer daño intencionalmente a otra persona tales como matar, causar dolor (55). De tal manera que la autonomía: Se les brindara la información necesaria a los participantes sobre la investigación para su participación voluntaria. Así mismo toda persona tiene la capacidad de decidir de manera independiente sin ser influenciado por otras personas (56). Y finalmente la justicia: Todo el personal de salud asistencial de emergencias tendrá la misma oportunidad de participar y de manera justa. De tal manera es brindar lo que a cada persona le corresponde sin inequidad alguna (57). Ante todo, lo mencionado se aplicó el consentimiento informado. (Anexo N°10)

IV. RESULTADOS

Estadística descriptivo

Tabla 1

Características del personal asistencial de salud

Características	N	%
Número de trabajadores	77	100%
Edad		
De 20 a 25 años	3	4%
De 26 a 34 años	37	48%
De 35 a 44 años	32	42%
Más de 54 años	5	6%
Sexo		
Femenino	54	70%
Masculino	23	30%
Tiempo de servicio		
De 1 a 6 años	27	35%
De 7 a 10 años	19	25%
De 11 a 20 años	25	32%
De 21 años a más	6	8%
Condición laboral		
Nombrado	40	52%
Contratado	37	48%

Nota: Base de datos

Representa : a 77 trabajadores de salud del área de emergencia, se evidencio que el 42% presenta una edad de 35 a 44 años, son de sexo femenino el 70%, de 1 a 6 años el 35% presenta tiempo de servicio, el 52% son nombrados y contratados el 48%.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la variable gestión de personal y sus dimensiones

Variable 1									
Gestión de recursos humanos			Dimensión selección		Dimensión capacitación		Dimensión desarrollo		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Alto	1	1,3	14	18,2	1	1,3	4	5,2	
Medio	69	89,6	60	77,9	62	80,5	41	53,2	
Bajo	7	9,1	3	3,9	14	18,2	32	41,6	
Total	77	100	77	100	77	100	77	100	

Nota: Base de datos

Representa: el 9,1% de los participantes presentan bajo en cuanto a la variable gestión de personal, un 89,6% muestran medio, mientras que solo el 1,3% manifiesta un nivel mayor.

En cuanto a la dimensión selección se observó el 3,9% de los participantes tienen bajo en selección de personal, un 77,9% muestran medio, mientras que sólo el 18,2% manifiesta un nivel mayor.

En cuanto a la dimensión capacitación se observa el 18,2% de los trabajadores indican bajo en cuanto a la capacitación del personal, un 80,5% muestran medio, mientras que solo el 1,3% manifiesta un nivel mayor.

En cuanto al desarrollo muestra el 41,6% de empleados tienen bajo en cuanto al desarrollo de personal, un 53,2% muestran medio, así mismo solo el 5,2% manifiesta un nivel mayor.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la variable sobrecarga laboral y sus dimensiones

	Variable 2		Dimensión		Dimensión	
	Sobrecarga		Sobrecarga		Sobrecarga	
	Laboral		Mental		Física	
	F	%	F	%	F	%
Alto	27	35,1	42	54,5	22	28,6
Medio	50	64,9	35	45,5	49	63,6
Bajo	-	-	-	-	6	7,8
Total	77	100	77	100	77	100

Nota: Base de datos

Representa: el 64,9% de encuestados presentan medio en cuanto a la variable sobrecarga laboral, y un 35,1% muestran un nivel mayor.

En cuanto a la dimensión sobrecarga mental se puede observar que el 45,5% de los participantes indican medio y 54,5% muestran un nivel mayor.

En cuanto a la dimensión sobrecarga física se puede observar que el 7,8% de los trabajadores presentan bajo y un 63,6% medio, tan bien indica que el 28,6% tiene nivel mayor.

Tablas cruzadas de las variables de estudio

Tabla 4

Cruzada de variable gestión de personal y sobrecarga laboral

		Sobrecarga laboral		
		Alto	Medio	Total
Gestión de recursos humanos	Alto	0	1	1
	% del total	0,0%	1,3%	1,3%
	Medio	26	43	69
	% del total	33,8%	55,8%	89,6%
	Bajo	1	6	7
	% del total	1,3%	7,8%	9,1%
Total		27	50	77
% del total		35,1%	64,9%	100,0%

Representa: a los participantes, presentan medio en gestión de personal y alto en sobrecarga de trabajo un 33,8%, medio en gestión de personal y medio en aumento de trabajo con 55,8%, y sólo un 1,3% alto en gestión de personal y medio aumento de trabajo.

Tabla 5

Cruzada para la dimensión selección de personal y sobrecarga laboral

		Sobrecarga laboral		
		Alto	Medio	Total
Selección de personal	Alto	9	5	14
	% del total	11,7%	6,5%	18,2%
	Medio	17	43	60
	% del total	22,1%	55,8%	77,9%
	Bajo	1	2	3
	% del total	1,3%	2,6%	3,9%
Total		27	50	77
	% del total	35,1%	64,9%	100,0%

Representa: que los participantes, presentan un nivel mayor en la dimensión selección y alto en sobrecarga laboral un 11,7%, medio en selección de personal y medio en aumento de trabajo con 55,8%, y sólo un 2,6% bajo en selección y medio en aumento de trabajo.

Tabla 6

Cruzada para la dimensión capacitación y sobrecarga laboral

		Sobrecarga laboral		
		Alto	Medio	Total
Capacitación de personal	Alto	0	1	1
	% del total	0,0%	1,3%	1,3%
	Medio	25	37	62
	% del total	32,5%	48,1%	80,5%
	Bajo	2	12	14
	% del total	2,6%	15,6%	18,2%
Total		27	50	77
	% del total	35,1%	64,9%	100,0%

Representa: que los participantes, el 1,3%, tenía alto de formación del personal y un nivel medio de sobrecarga de trabajo; el 48,1%, tenía un nivel medio de formación del personal y un nivel medio de sobrecarga de trabajo y el 2,6% tenía un nivel bajo de formación del personal y un nivel alto de sobrecarga de trabajo.

Tabla 7

Cruzada para la dimensión desarrollo y sobrecarga laboral

		Sobrecarga laboral		
		Alto	Medio	Total
Desarrollo del personal	Alto	0	4	4
	% del total	0,0%	5,2%	5,2%
	Medio	17	24	41
	% del total	22,1%	31,2%	53,2%
	Bajo	10	22	32
	% del total	13,0%	28,6%	41,6%
Total		27	50	77
	% del total	35,1%	64,9%	100,0%

Representa: que los participantes, los resultados demuestran un nivel alto de desarrollo del personal y un nivel medio de sobrecarga de trabajo 5,2%, un nivel medio de desarrollo del personal y un nivel medio de sobrecarga de trabajo 31,2%, y un nivel bajo de desarrollo del personal y un nivel alto de sobrecarga de trabajo 13%.

Prueba de contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre gestión del recursos humanos y sobrecarga laboral

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral

Tabla 8

Relación entre la gestión de personal y sobrecarga laboral

		Gestión de recursos humanos Total	Sobrecarga laboral Total	
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos Total	Correlación	1,000	-,037
		Sig.	.	,752
		N	77	77
	Sobrecarga laboral Total	Correlación	-,037	1,000
		Sig.	,752	.
		N	77	77

Representa: coeficiente de relación de Spearman de -0,037, indicando relación negativa baja, además presenta un valor de $p=0,752$, En consecuencia, esto indica que no existe una correlación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la sobrecarga laboral.

Prueba de contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la selección y sobrecarga laboral

H1: Existe relación significativa entre selección y sobrecarga laboral

Tabla 9

Relación entre la dimensión selección y sobrecarga laboral

			Selección de personal	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Correlación	1,000	,451**
		Sig. N	. 77	,000 77
	Sobrecarga laboral	Correlación	,451**	1,000
		Sig. N	,000 77	. 77

Representa: relación de Spearman de 0,451, lo cual se indica como una relación positiva moderada, además presenta un valor $p=0,000$, por lo cual indica que no existe relación entre la dimensión selección de personal y sobrecarga laboral.

Prueba de contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre capacitación y sobrecarga laboral.

H1: Existe relación significativa entre capacitación y sobrecarga laboral.

Tabla 10

Relación entre la dimensión capacitación y sobrecarga laboral

		Capacitación del personal	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Correlación 1,000	-,157
		Sig. N 77	,173 77
	Sobrecarga laboral	Correlación -,157	1,000
		Sig. N 77	,173 77

Representa: relación de Spearman de -0,157, lo cual indica como una relación negativa baja, además presenta un valor $p=0,173$, por lo cual indica que no hay relación entre la dimensión capacitación y sobrecarga laboral.

Prueba de contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre desarrollo y sobrecarga laboral.

H1: Existe relación significativa entre desarrollo y sobrecarga laboral.

Tabla 11

Relación entre la dimensión desarrollo y sobrecarga laboral

			Desarrollo del personal	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Correlación	1,000	-,215
		Sig. N	. 77	,061 77
	Sobrecarga laboral	Correlación	-,215	1,000
		Sig. N	,061 77	. 77

Representa: relación de Spearman de -0,215, lo cual se indica como una relación negativa baja, además presenta un valor $p=0,061$, por lo que indica que no hay relación significativa entre desarrollo y sobrecarga laboral.

V. DISCUSIÓN

Examinando los datos recogidos para este estudio, se determinó que el nivel de gestión del personal es moderado en un 89,6%, el nivel de selección es moderado en un 77,9%, el nivel de formación es moderada en un 80,55%, y el nivel de desarrollo es moderada en un 53,2% para el personal sanitario. Esto coincide con los resultados de Torres, ya que el 48% de los empleados demostraron una gestión regular de personal (13). Asimismo García menciona que el 57% de los enfermeros percibe la gestión de personal como medio (14). El presente hallazgo de Santos en su investigación fue que los enfermeros perciben la gestión de personal en un 67,1% como regular (16). García en su estudio menciona que la gestión de personal es buena en un 59% (15).

Se puede evidenciar también que Martínez en su estudio menciona 28,4% de empleados perciben la gestión de personal adecuada. Así mismo menciona que la gestión de personal son estrategias requeridas para gestionar posiciones de liderazgo que involucren recurso humano. Implementando procesos de evaluación para el personal (31). Armijos en su estudio menciona que los recursos humanos son un grupo de personas que presenta capacidad resolutive, motivación, destreza, son hábiles, con antecedentes laborales buenos (29).

Referente a la sobrecarga laboral se encontró que los trabajadores del área crítica tienen 64,9% nivel medio y 35,1% nivel alto en sobrecarga de trabajo, mientras que sobrecarga mental se puede observar que el 54,5% presenta un nivel alto, así mismo en la sobrecarga física el 63,6% muestra un nivel medio. Esto representa similar respuesta con Chumpitaz ya que sostuvo que 77,46% de trabajadores presentan aumento de trabajo de nivel medio y 21,13% de nivel alto (20). Así mismo Zuñiga menciona que el 88,89% presenta un nivel medio y 8,33% nivel alto en sobrecarga laboral (18). El presente hallazgo de Capuñay en su investigación menciona que el 77,3% presenta regular carga laboral y 22,7% excesivo (19). Rotenstein en su estudio menciona que la prevalencia de sobrecarga laboral de trabajo es 37,7% entre los médicos y 47,4% en el resto del personal clínico (23).

Se puede evidenciar también que Acosta en su estudio menciona que las jornadas laborales del personal asistencial realiza turnos de 48 hora en un 52% y 83,3% en administrativos. También encontró diferencia en la exigencia física y mental para los dos equipos de estudio ($p=0.000$) (25). Martínez en su estudio menciona que los enfermeros presentan una menor percepción de demandas mental y de control sobre su trabajo que los técnicos de enfermería (27). Así mismo Del valle en su investigación menciona que la demanda de usuarios no determina el aumento laboral, la complejidad y la situación fue un factor significativo que influyó en el estrés y la fatiga de los enfermeros. También se observó que el 17% presenta exigencia mental y el 15% exigencia física (26).

Martínez en su investigación menciona que el personal de salud está sometido a sobrecarga de trabajo, tanto física como psicológico, durante todas sus jornadas laborales. Esto se debe a la demanda de trabajo y la escasez de personal, esto significa que no pueden desempeñar plenamente sus funciones de atención, acompañamiento y seguimiento a los pacientes. Y esto les conllevaría a una excesiva demanda física y mental (27).

También, se logró identificar que la gestión de personal y sobrecarga laboral tienen un coeficiente de asociación de Spearman de $-0,037$, lo cual se interpreta como una relación negativa muy baja, además presenta un valor de significancia de $0,752$, por lo cual indica que no existe relación. Los hallazgos son similares en el estudio de García menciona que no hay conexión entre la gestión de empleado y el aumento de trabajo con un coeficiente de relación de -118 , con un valor de significancia de $0,147$ (14). En el estudio de Huayllani sus resultados difieren debido a que la gestión de personal se conecta con el rendimiento de trabajo, siendo significativo ($p=0.000$), con un coeficiente de correlación moderada de 0.449 (12). Asimismo el presente hallazgo de Torres difiere debido a que hay relación entre la gestión de personal y rendimiento de trabajo ($p<0.001$, $Rho=0.491$) (13). Condor en su estudio menciona que existe una asociación moderada gestión del empleado y responsabilidad institucional del trabajo ($p<0.000$, $Rho=0.519$) (17). Debido a lo mencionado esto refleja que la gestión de personal no influye en la sobrecarga laboral de los trabajadores, sin embargo, es importante ahondar en otras variables de estudio que se presenten en el área de emergencia para poder estudiarlas a profundidad.

Cuanto a la primera dimensión y sobrecarga laboral se observó un coeficiente de relación de Spearman de 0.451, lo cual se interpreta como una relación positiva moderada, además presenta una significancia de 0.000, por lo cual, indicando que si existe relación. Estos resultados son similares al de Martínez en el cual menciona que la gestión del personal y la dimensión selección tienen una asociación entre ambas variables indicando una significancia de $p=0.000$ (31). El presente hallazgo de García menciona la conexión de selección y producción de trabajo con ($Rho=0.686$, y $p=0.01$). Esto refleja que a mayor selección del personal mayor carga laboral.

Se puede evidenciar también que Chiavenato menciona que la selección de personal consiste en escoger a las personas adecuadas para la organización. En otras palabras, busca a los mejores candidatos para los puestos vacantes entre los candidatos reclutados con el objetivo de mantener la eficiencia y desempeño del personal en la organización. Desde esta perspectiva, la selección intenta abordar dos cuestiones fundamentales como la adecuación de la persona al trabajo y eficiencia de la persona en el puesto (35). Debido a lo mencionado es importante realizar una buena evaluación del perfil del personal de salud, que cuente con experiencia laboral, para contar con un equipo competitivo, con habilidades y disminuir la sobrecarga laboral en los trabajadores.

La segunda dimensión capacitación y sobrecarga laboral se observó relación de Spearman de -0.157, lo cual se indica como una relación negativa muy baja, además presenta un valor de significancia de 0.173, por lo cual indica que no hay relación. Estos resultados difieren a la investigación realizada por Torres menciona que la dimensión capacitación se relaciona con desempeño laboral con una significancia de ($p=0.005$, $Rho=0.390$) (13). Así mismo García en su estudio menciona que hay conexión capacitación y rendimiento de trabajo con un coeficiente de relación (0.723, y $p=0.01$) (15). En cuanto a la investigación de García los resultados son similares ya que no hay una relación entre la capacitación y aumento de trabajo con un valor de significancia 0.085 (14).

Se puede evidenciar también que Bohórquez menciona que la capacitación de personal es un curso de formación a corto plazo, sistemático y organizado durante el cual se adquiere conocimientos, se desarrollan habilidades y destrezas de acuerdo con lo establecido. La formación incluye la transferencia de conocimientos relacionados con el trabajo, actitudes hacia aspectos organizativos (36). Esto refleja que la capacitación del personal no influye en la sobrecarga laboral, sin embargo, es importante las capacitaciones para que los trabajadores adquieran conocimientos actualizados, habilidades y puedan realizar sus actividades sin inconvenientes para brindar una buena atención a los pacientes.

En cuanto a la tercera dimensión desarrollo del personal y sobrecarga laboral se observó relación de Spearman de -0.215 , indicando como una relación negativa baja, además presenta un valor de significancia de $0,061$, por lo cual, indica que no hay relación. Estos resultados difieren en la investigación de Torres lo cual menciona que la dimensión desarrollo se relaciona con desempeño laboral con una ($p= 0.005$, $Rho=0.390$) (13). En cuanto a la investigación de García los resultados son similares ya que no hay una relación entre desarrollo y aumento de trabajo con un valor de significancia 0.085 (14). Se puede evidenciar también que Tintaya menciona que el desarrollo del personal es el mejoramiento práctico profesional, su preparación para el desarrollo de funciones más complejas mediante la enseñanza, el cambio de conducta o el mejoramiento de habilidades, el propósito principal es mejorar el desempeño futuro del profesional en la propia organización (37). Esto refleja que el potencial del personal no influye en la sobrecarga laboral, sin embargo, es importante ya que garantiza que los empleados estén preparados, con habilidades necesarias para asumir funciones y responsabilidades mayores en su ámbito laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. No hay asociación entre la gestión de personal y sobrecarga laboral.
2. Hay una asociación positiva y moderada entre selección y sobrecarga laboral.
3. No hay asociación entre capacitación y sobrecarga laboral.
4. No hay asociación entre desarrollo del personal y sobrecarga laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los futuros estudios sobre el tema de sobrecarga laboral ahondar en otras variables como por ejemplo el manejo de estrés, calidad de vida variables que se han podido apreciar de una manera directa en el estudio, pero merecen ser profundizadas.

Se recomienda al jefe de recursos humanos evaluar eficazmente el perfil del personal de salud y seleccionar al más calificado, con experiencia laboral que tenga habilidad y destreza para evitar que el personal esté expuesto a sobrecarga de trabajo.

Se recomienda al jefe de recursos humanos en coordinación con los jefes de departamentos realizar capacitaciones constantes para que el personal de salud tenga conocimiento actualizado y pueda realizar sus actividades sin dificultades y contratiempos.

Se recomienda al jefe de recursos humanos en coordinación con los jefes de departamentos brindar oportunidades al personal a su cargo de participar en puestos jerárquicos que le permita la superación, participación y desarrollo.

REFERENCIAS

1. Blanco. Globalización y reconfiguraciones de lo público-privado. ¿Hacia una esfera pública global? *Tabula Rasa*. 2013;(19):139-66. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794
2. Bustos et al. Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *An Fac Med*. 2015;76(SPE):49-55. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a06v76nspe.pdf>
3. Agudelo, Saavedra. El Recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad organizacional. *Rev científica visión futuro*. 2018;20(2):1-20.
4. OPS. Enfermería [Internet]. 2020 [citado 9 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
5. Martínez. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir* [Internet]. agosto de 2022 [citado 10 de abril de 2023];(38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212022000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
6. Almudéver Campo L, Pérez Jordan I, Almudéver Campo L, Pérez Jordan I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Ene* [Internet]. 2019 [citado 10 de abril de 2023];13(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2019000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
7. García Cabrera Hernán E., Díaz Urteaga Pedro, Ávila Chávez Donatila, Cuzco Ruiz María Z.. La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *An. Fac. med.* [Internet]. 2015 [citado 2023 agosto 09]; 76(spa): 7-26. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>.

8. Soto A. Recursos humanos en salud. Rev Perú Med Exp Salud Publica. abril de 2011;28(2):173-4. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n2/a01v28n2>.
9. Márquez, Díaz. Formación del recurso humano por competencias. Sapiens [online]. 2005, vol.6, n.1 [citado 2023-08-09], pp.85-106. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152005000100006&lng=es&nrm=iso. ISSN 1317-5815.
10. Urra, Jana, García. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidado transpersonales. Cienc Enferm. diciembre de 2011;17(3):11-22. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v17n3/art02>
11. Hernández Sampieri R, Fernández Collado, Baptista Lucio. Metodología de la investigación [Internet]. Sexta edición. Mexicana; 2014 [citado 24 de abril de 2023]. 736 p.
12. Huayllani, Huamaní, Quiroz, Zarate. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud. Rev Investig Científica En Cienc Salud. 31 de julio de 2022;1(1):33-40.
13. Torres Pariona. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú [Internet]. Universidad de san martín de porres; 2020 [citado 20 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6447>.
14. García Zuñiga. Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima [Internet]. [Lima - Perú]: Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107104/Garcia_ZB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. García Abrijo. La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa industrial en la ciudad de Huacho, 2020 [Internet]. Universidad Alas Peruanas; 2021 [citado 20 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/10118>.

16. Santos Zutta. Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los enfermeros del Hospital PNP. Lima, 2022. [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [citado 20 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7199>
17. Condor Orihuela. Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018 [citado 1 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27609>
18. Zúñiga Chávez. Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2021 [citado 20 de abril de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5609>.
19. Capuñay. Sobrecarga laboral y calidad de vida de los profesionales de salud, dirección de redes integradas de salud Lima Centro-2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018 [citado 24 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110343>
20. Chumpitaz Chávez. Carga laboral de enfermería y eventos adversos en recién nacidos hospitalizados en la unidad de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2018 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 [citado 24 de abril de 2023]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17964>
21. Fanaei, Zareiyan, Shahraki, Mirzaei. Determining the key performance indicators of human resource management of military hospital managers; a topsis study. *bmc Prim Care*. 14 de febrero de 2023;24(1):47.
22. Ikonen H, Jylhä, Kuusisto. Lack of Human Resources Leads to Breaches in Information Management Processes. *Stud Health Technol Inform*. 25 de mayo de 2022; 294:159-63.
23. Rotenstein, Brown, Sinsky C, Linzer. The Association of Work Overload with Burnout and Intent to Leave the Job Across the Healthcare Workforce During Covid-19. *J Gen Intern Med*. 23 de marzo de 2023;1-8.

24. Rivas, Cardoso. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Rev Cuba Enferm [Internet]. 14 de septiembre de 2018 [citado 18 de abril de 2023];34(2). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>.
25. Acosta, Castro, Bravo. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. 2022 [citado 16 de abril de 2023];24. Disponible en: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/24%20\(2022\)/145271089007](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/24%20(2022)/145271089007).
26. Del Valle Solórzano. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Rev san gregor. Noviembre de 2021;1(47):165-79.
27. Martínez, González. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un Hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. agosto de 2022 [citado 16 de abril de 2023];(38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212022000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
28. Ramírez, Ocampo. Identificación de la carga laboral y su relación con la percepción de salud en cuidadores de la zona 9 del Ecuador. Psicol unemi. 17 de enero de 2020;4(6):64-74.
29. Armijos, Bermúdez. Gestión de administración de los Recursos Humanos. Rev Univ Soc. diciembre de 2019;11(4):163-70.
30. Rivero, Dabos. Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. Estudios Gerenciales. 1 de enero de 2017;33(142):39-51. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300013>.
31. Martínez, Vega, Pintado, Guzmán. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. 2018 [citado 21 de abril de 2023];23. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
32. García. La calidad de los sistemas de gestión de recursos humanos en función de la tenencia o no de la certificación ISO 9001:2000. algunas evidencias/ indicadores asociados. Estudios Gerenciales. 1 de abril de 2010;26(115):39-64.

33. Pinto Jiménez. Sistemas de gestión de competencias basados en capacidades y recursos y su relación con el sistema de gestión del conocimiento, realizadas por las pequeñas empresas del Urola medio (España). *Estudios Gerenciales*. 1 de octubre de 2007;23(105):13-38.
34. Chiavenato. *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Colombia: Solano Arévalo; 2002 [citado 21 de abril de 2023]. 698 p.
35. Chiavenato. *Administración de recursos humanos del capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Brasil: McGrawHill; 2009 [citado 21 de abril de 2023]. 345 p.
36. Bohórquez, Ballestas, Morales. Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimens Empres*. junio de 2017;15(1):210-20.
37. Tintaya Condori. Enseñanza y desarrollo personal. *Rev Investig Psicol*. diciembre de 2018;(16):75-86.
38. Villar Fernández. *La carga física de trabajo*. Instituto Nacional Seguro e higiene en el trabajo. 2017;21.
39. Martínez. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un Hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir [Internet]*. agosto de 2022 [citado 21 de abril de 2023];(38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212022000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. Acosta Quiroz. Salud mental en trabajadores expuestos a Covid-19. *Rev Neuro Psiquiatría*. julio de 2020;83(3):212-3.
41. González. Exposición a carga física en el trabajo por ocupación: una explotación de los datos en matriz empleo-exposición española. *Rev Esp Salud Pública*. Diciembre de 2016;87(6):601-14.
42. Sebastián García. *La carga mental de trabajo*. Segunda Edición. Madrid; 2002. 50 p.
43. Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. *Carga Mental [Internet]*. Madrid. España; 2019 [citado 22 de abril de 2023]. 20 p. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/carga-mental>.

44. Chiang Vega. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Diciembre de 2016;21(2):111-28.
45. Morales Yoamel. Revista Vinculando. 2018 [citado 21 de abril de 2023]. Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje. Disponible en: <https://vinculando.org/educacion/revision-teorica-la-evolucion-las-teorias-del-aprendizaje.html>.
46. Ramos Guajardo. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Enferm Cuid Humaniz*. junio de 2018;7(1):3-16.
47. Vázquez. El cuidado de las familias en las unidades de cuidados intensivos desde la perspectiva de Jean Watson. *Enfermería Intensiva*. 1 de octubre de 2010;21(4):161-4.
48. Carrasco Diaz S. Metodología de la investigación científica. Primera edición. Lima - Perú: San Marcos; 2006 [citado 19 de julio de 2023]. 474 p.
49. Sousa. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Lat Am Enfermagem*. junio de 2007;15:502-7.
50. Domínguez Santiago. Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías: Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensam Amp Gest*. junio de 2008;(24):88-131.
51. Suárez. Factores intrínsecos a la sobrecarga laboral en el estrés del profesorado. *Prax Amp Saber [Internet]*. diciembre de 2022 [citado 21 de julio de 2023];13(35). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-01592022000400011&lng=en&nrm=iso&tlng=es.
52. Blake, Mandivarapu, Ramamurthy, Wingo, Bourgeois AG, Cao X, et al. A new cross-platform architecture for epi-info software suite. *BMC Bioinformática*. 22 de octubre de 2018;19(Suppl 11):359.
53. Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral: Cómo y cuántos participantes debo seleccionar para mi investigación - ScienceDirect [Internet]. [citado 9 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239921000328>

54. Araújo. [Ethical aspects of scientific research]. *Pesquicol Odontol Bras.* mayo de 2003;17 Suppl 1:57-63.
55. Martínez, Álvarez. Importancia de los comités de ética en la investigación en medicina de familia. *Aten Primaria.* Mayo de 2019;51(5):263-5.
56. Gascón, Bello, Casalderrey . Aspectos éticos y legales en la atención sanitaria al detenido. *FMC - Formación Médica Continuada en Atención Primaria.* 1 de agosto de 2017;24(7):364-9. Disponible en: <https://www.clinicalkey.es/#!/content/playContent/1-s2.0-S1134207217300804?returnurl=null&referrer=null>
57. Solís, Alcalde . Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. [Internet]. 6 de julio de 2023 [citado 9 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1695403323001467>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla de Operacionalización de la Variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	Según Chiavenato es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para gestionar personas o puestos de gestión de recursos.	Se evaluó mediante un instrumento aplicado al personal de salud de emergencia en el cual se valoró las dimensiones.	<p>Selección de personal</p> <p>Capacitación de personal</p> <p>Desarrollo de personal</p>	<p>Intercomunicación</p> <p>Desarrolla pruebas de selección</p> <p>Capacitación para mejorar el desempeño</p> <p>Inversiones en las capacitaciones</p> <p>Motivación</p> <p>Satisfacción</p>	<p>Ordinal</p> <p>alto:112 a 150,</p> <p>medio: 71 a 111,</p> <p>bajo: 30 a 70</p>

**Sobrecarga
Laboral**

Es la ejecución de actividades que realiza el personal de salud, lo cual es una responsabilidad, cumple funciones de atención, acompañamiento y seguimiento de los pacientes, dentro de su área de trabajo, por lo cual esto demanda una carga física y mental.

Se evaluó mediante un instrumento aplicado al personal de salud de emergencia en el cual se valoró las dimensiones.

Carga mental

Presión de tiempo
Atención
Complejidad
Monotonía
Iniciativa
Aislamiento
Horario trabajo
Relaciones
Demanda general

Ordinal
alto:50 a
72,
medio: 25
a 49,
bajo: 0 a
24

Carga física

Carga estática
Carga dinámica

ANEXO 2

EPI INFO TAMAÑO DE MUESTRA

Encuesta poblacional o estudio descriptivo mediante un muestreo aleatorio (no cluster)	
Nivel confianza	Tamaño muestra
80%	77
90%	83
95%	91
97%	96
99%	102
99.9%	108
99.99%	111

Tamaño población:

Frecuencia esperada:

Limites de confianza:

ANEXO 3

Formato de validación

EVALUACIÓN DE VALIDES DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESÚS YOLANDA Mori HOLGUÍN.		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	MINISTERIO DE SAUD, MINISTERIO DE EDUCACIÓN.		
Institución donde labora:	UNIV. CÉSAR VALLEJO.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala. Gestión de recursos humanos

Nombre de la Prueba:	Gestión de Recursos Humanos
Autora:	Santos, 2022
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2023
Significación:	El instrumento consta de 30 preguntas dividido en tres dimensiones donde cada una de ellas tiene 10 ítem.

4. Soporte teórico
(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:
A continuación a usted le presento el cuestionario Gestión de Recursos Humanos elaborado por Santos en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.

Indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: Selección del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de selección del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercomunicación	1,2,3,4,5	4	4	4	
Desarrolla pruebas de comunicación	6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de capacitación de personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación para mejorar el desempeño	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	4	4	4	

- Primera dimensión: Desarrollo del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desarrollo de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en las capacitaciones	21, 22, 23	4	4	4	
Motivación	24,25,26,27	4	4	4	
Satisfacción	28,29,30	4	4	4	


 Dra. Jesús Yolanda Mori Helguero
 PISCÓLOGA
 I.Y. C.Ps.P. N° 8483

Firma del evaluador
 DNI 06285885

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Sarah Joy Corbo		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica		
Institución donde labora:	INOP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: "Uso de Escala de Apogeo Personal"		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Gestión de recursos humanos

Nombre de la Prueba:	Gestión de Recursos Humanos
Autora:	Santos, 2022
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2023
Significación:	El instrumento consta de 30 preguntas dividido en tres dimensiones donde cada una de ellas tiene 10 ítem.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Gestión de Recursos Humanos elaborado por Santos en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: Selección del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de selección del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercomunicación	1,2,3,4,5	4	4	4	
Desarrolla pruebas de comunicación	6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de capacitación de personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación para mejorar el desempeño	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	4	4	4	

- Primera dimensión: Desarrollo del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desarrollo de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en las capacitaciones	21, 22, 23	4	4	4	
Motivación	24,25,26,27	4	4	4	
Satisfacción	28,29,30	4	4	4	


 Dr. Jimmy Vinuela Salazar
 PSICÓLOGO
 C. Pe. P. 4092
 Firma del evaluador
 DNI 95560673

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CESAR ABRRAHAM SUAREZ ORE		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social
	Educativa (X)		Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados Título del estudio realizado. Trastornos musculoesqueléticos en recicladores que laboran en Lima Metropolitana.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala. Gestión de recursos humanos

Nombre de la Prueba:	Gestión de Recursos Humanos
Autores:	Santos, 2022
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2023
Significación:	El instrumento consta de 30 preguntas dividido en tres dimensiones donde cada una de ellas tiene 10 ítem.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Gestión de Recursos Humanos elaborado por Santos en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

Indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del Instrumento Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: Selección del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de selección del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercomunicación	1,2,3,4,5	4	4	4	
Desarrolla pruebas de comunicación	6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de capacitación de personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación para mejorar el desempeño	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	4	3	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo del personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desarrollo de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en las capacitaciones	21, 22, 23	4	4	4	
Motivación	24,25,26,27	4	4	4	
Satisfacción	28,29,30	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 43305582

Formato de validación

EVALUACIÓN DE VALIDES DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Sobrecarga Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESÚS YOLANDA MORI HOLGOIN		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	MINISTERIO DE SALUD. MINISTERIO DE EDUCACIÓN.		
Institución donde labora:	UNIV. CÉSAR VALLEJO.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala, Comunicación Organizacional

Nombre de la Prueba:	Sobrecarga Laboral
Autora:	Zuñiga, 2020
Procedencia:	Perú
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2023.
Significación:	El instrumento consta de 36 preguntas dividido en dos dimensiones donde carga mental consta de 27 ítems y carga física 9 ítems.

4. Soporte teórico
(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:
A continuación a usted le presento el cuestionario Sobrecarga Laboral elaborado por Zuñiga en el año 2020 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento Cuestionario Sobrecarga Laboral

- Primera dimensión: Carga mental
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de carga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión de tiempo	1,2,3	4	4	4	
Atención	4,5,6	4	4	4	
Complejidad	7,8,9	4	4	4	
Monotonía	10,11,12	4	4	4	
Iniciativa	13,14,15	4	4	4	
Aislamiento	16,17,18	4	4	4	
Horario de trabajo	19,20,21	4	4	4	
Relaciones dependientes de trabajo	22,23,24	4	4	4	
Demandas generales	25,26,27	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de carga física

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga estática	28,29,30,31	4	4	4	
Carga dinámica	32,33,34,35,36	4	4	4	


 Dra. Jesús Yolanda Mori Holguán
 PISCÓLOGA
 C. Firma del evaluador
 DNI 06285885

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Sobrecarga Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Deyhua Soberón Jiray Cortés		
Grado profesional:	Maestría (X)	Clinica (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Educativa ()	Social ()	Organizacional ()
	Psicología Clínica		
Áreas de experiencia profesional:	INSOP		
Institución donde labora:	INSOP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Validación de escala de Apog (Kawano)		

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Comunicación Organizacional

Nombre de la Prueba:	Sobrecarga Laboral
Autora:	Zuñiga, 2020
Procedencia:	Perú
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima , 2023.
Significación:	El instrumento consta de 36 preguntas dividido en dos dimensiones donde carga mental consta de 27 ítems y carga física 9 ítems.

4. Soporte teórico
(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Sobrecarga Laboral elaborado por Zuñiga en el año 2020 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.

midiendo:	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento Cuestionario Sobrecarga Laboral

- Primera dimensión: Carga mental
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de carga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión de tiempo	1,2,3	4	4	4	
Atención	4,5,6	4	4	4	
Complejidad	7,8,9	4	4	4	
Monotonía	10,11,12	4	4	4	
Iniciativa	13,14,15	4	4	4	
Aislamiento	16,17,18	4	4	4	
Horario de trabajo	19,20,21	4	4	4	
Relaciones dependientes de trabajo	22,23,24	4	4	4	
Demandas generales	25,26,27	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de carga física

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga estática	28,29,30,31	4	4	4	
Carga dinámica	32,33,34,35,36	4	4	4	

Dr. Jimmy Ordoñez Salazar
 PSICOLOGO
 C. P. F. del evaluador
 DNI 28580623

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Sobrecarga Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CESAR ABRAHAM SUAREZ ORE		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Trastornos musculoesqueléticos en recicladores que laboran en Lima Metropolitana		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Comunicación Organizacional

Nombre de la Prueba:	Sobrecarga Laboral
Autores:	Zufiga, 2020
Procedencia:	Perú
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2023.
Significación:	El instrumento consta de 36 preguntas dividido en dos dimensiones donde carga mental consta de 27 ítems y carga física 9 ítems.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Sobrecarga Laboral elaborado por Zufiga en el año 2020 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del Instrumento Cuestionario Sobrecarga Laboral

- Primera dimensión: Carga mental
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de carga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión de tiempo	1,2,3	4	4	4	
Atención	4,5,6	4	4	4	
Complejidad	7,8,9	4	4	4	
Monotonía	10,11,12	4	4	4	
Iniciativa	13,14,15	4	4	4	
Aislamiento	16,17,18	4	4	4	
Horario de trabajo	19,20,21	4	4	4	
Relaciones dependientes de trabajo	22,23,24	4	4	4	
Demandas generales	25,26,27	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de carga física

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga estática	28,29,30,31	4	4	4	
Carga dinámica	32,33,34,35,36	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 43305592

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario tiene por finalidad adquirir información sobre la Gestión de Recursos Humanos y Sobrecarga Laboral del Personal Asistencial de salud de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima; por lo que se le pide llenarlo a conciencia ya que es anónimo.

DATOS GENERALES

Edad.....Sexo: (M) (F)

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Terceros ()

Tiempo de servicio en el hospital:

Profesión: Tec de enfermería () Lic. de enfermería () Lic. Obstetra () Medico ()

Alguna vez asumió jefatura: (SI) (NO)

Alguna vez asumió un cargo administrativo en el hospital: (SI) (NO)

Grado académico alcanzado: Con Especialidad () Magister () Doctorado () N.A ()

INSTRUCCIÓN: Marque con una " X " la respuesta que crea que sea conveniente.

1	2	3	4	5
MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

N°	DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.					
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.					
10	Realizaba el papel que desempeñara en la Institución, antes de ser seleccionado.					
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL					
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su Institución.					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Institución.					
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.					
15	Los trabajadores de la Institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
16	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.					
17	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones					
18	La Institución invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	El director capacita personalmente en su Institución.					
20	Se le proporciona conocimientos en normativas de la Institución.					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL PERSONAL					
21	Se le brinda oportunidades de superación en su Institución.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asume cargos más elevados y complejos.					
25	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.					
26	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.					
27	Se realiza rotación de cargos en su Institución.					
28	La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades.					
29	El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.					
30	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su Institución.					

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

INSTRUCCIÓN: Marque con una “ X ” la respuesta que crea que sea conveniente, las cuales son 3 alternativas presentadas.

I. CARGA MENTAL:				
Presión de tiempos:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
1.	¿Necesita un tiempo de descanso durante su jornada laboral?			
2.	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3.	¿Existen fases durante el trabajo que se puede Calificar como agobiante?			
Atención:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
4.	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5.	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6.	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Complejidad:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
7.	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8.	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9.	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Monotonía:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
10.	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/o tareas?			
11.	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12.	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			

Iniciativa:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
13.	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tú trabajo?			
14.	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15.	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
Aislamiento:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
16.	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17.	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18.	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
Horario de trabajo:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
19.	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20.	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21.	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
Relaciones dependientes de trabajo:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
22.	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23.	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24.	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
Demandas Generales:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
25.	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26.	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			

27.	¿Debe informar sobre sus labores realizadas a sus superiores?			
II. CARGA FÍSICA:				
Carga estática:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
28.	¿Pasa más de 4horas de pie en su trabajo?			
29.	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?			
30.	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31.	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
Carga dinámica:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
32.	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33.	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5kg?			
34.	¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36	¿El agotamiento es rápido cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular?			

ANEXO 5

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Tabla 12

Sobrecarga laboral estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.675	36

Tabla 13

Gestión de recursos humanos estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.841	30

ANEXO 6

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 11 de Mayo del 2023

N°Carta P.034 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Félix Ayala Peralta

Director.

Instituto Nacional Materno Perinatal

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MEZA VARGAS BRYTT JAKELYN.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MEZA VARGAS BRYTT JAKELYN.** identificado(a) con DNI N.°45455164 y código de matrícula N° 7002802352; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 7

Prueba de normalidad

Tabla 14
Test de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos Total	,262	77	,000
Sobrecarga laboral Total	,298	77	,000

ANEXO 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencias de un hospital nacional de lima 2023.

Investigadora es: Brytt Jakelyn Meza Vargas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencias de un hospital nacional de lima”, cuyo objetivo es identificar la relación entre gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral en el personal asistencial de salud de emergencias de un hospital nacional de lima. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución donde se realizará la investigación.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El personal asistencial de salud de emergencias está afrontando muchas responsabilidades, asume dos áreas de trabajo por la falta de personal. Esto repercutiría en el desgaste físico, mental. Así mismo, en la gestión de recursos humanos no se sabe cómo se está gestionando al personal de salud.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral del personal asistencial de salud de emergencia de un hospital nacional de lima”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de emergencias del hospital donde se realizará la investigación. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su

decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que no existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

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

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Meza Vargas Brytt Jakelyn email: meza_tlv22@hotmail.com y Docente asesor Quiñones Castillo Karlo Ginno email: kgquinonesc@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: