



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión de recursos humanos y la carga laboral en el personal de  
enfermería de un hospital de Lima 2023**

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

**AUTORA:**

Zevallos Gallardo, Sandra Elizabeth ([orcid.org/0000-0002-7819-5456](https://orcid.org/0000-0002-7819-5456))

**ASESORES:**

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario ([orcid.org/0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

Dra. Meneses la Riva, Monica Elisa ([orcid.org/0000-0001-6885-9207](https://orcid.org/0000-0001-6885-9207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA — PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA CARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023", cuyo autor es ZEVALLOS GALLARDO SANDRA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 25-05- 2024 08:14:51

Código documento Trilce: TRI - 0753894



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ZEVALLOS GALLARDO SANDRA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA CARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SANDRA ELIZABETH ZEVALLOS GALLARDO DNI: 42728557 ORCID: 0000-0002-7819-5456	Firmado electrónicamente por: SZEVALLOSGAB4 el 25-05-2024 16:20:05

Código documento Trilce: TRI - 0753895



## **Dedicatoria**

A Dios, por darme vida y salud,  
a mis padres, por su apoyo en cada  
proyecto propuesto, por su amor y  
acompañamiento incondicional en  
todo momento.

### **Agradecimiento**

A Dios, por llegar a este momento en mi investigación, a mis docentes y asesoras Dra. Díaz Rodríguez, Nancy del Rosario y Dra. Meneses de la Riva, Mónica Elisa, por su paciencia, apoyo y motivación en cada etapa, a mis padres por tener fe en mí, a mi perrito Chicho por todas las noches y amanecidas a mi lado.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

## Índice

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Gestión de recursos humanos y la carga laboral en el personal de enfermería.	16
Tabla 2	Gestión de recursos humanos en su dimensión selección del personal y la carga laboral en el personal de enfermería.	16
Tabla 3	Gestión de recursos humanos en su dimensión capacitación y desarrollo del personal y la carga laboral en el personal de enfermería.	17
Tabla 4	Gestión de recursos humanos en su dimensión calidad de vida en el trabajo y carga laboral en el personal de enfermería.	17
Tabla 5	Correlación entre la gestión de recursos humanos y la carga laboral del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima 2024.	18
Tabla 6	Correlación entre selección del personal de la gestión de recursos humanos y la carga laboral en el personal de enfermería.	19
Tabla 7	Correlación entre capacitación y desarrollo del personal de la gestión de recursos humanos y la carga laboral en el personal de enfermería.	20
Tabla 8	Correlación entre calidad de vida en el trabajo en la gestión de recursos humanos en la carga laboral en el personal de enfermería.	21

## RESUMEN

La investigación está relacionada con ODS 3 cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la carga laboral en un hospital de Lima 2023. Metodología básica, descriptiva correlacional, diseño no experimental, corte transversal y cuantitativo, muestra de 87 usuarios que laboran en el servicio de centro quirúrgico mediante dos encuestas, cumpliendo los requisitos de inclusión. Instrumentos validados por juicio de expertos, la confiabilidad de ambos instrumentos se midió utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, gestión de recursos humanos con un valor de 0.8428, indicando una alta confiabilidad. Instrumento de carga laboral con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.8873, confirmando su confiabilidad.

Los resultados revelan una relación significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,000 ( $p < 0,05$ ), lo que permite aceptar la hipótesis general planteada. Se determinó que el 35,6% del personal de enfermería perciben una avanzada gestión de recursos humanos y un nivel medio de carga laboral, según los resultados estadísticos descriptivos. Se recomienda a la dirección del hospital implementar un sistema integral de gestión de recursos humanos que considere la carga laboral como un indicador clave de desempeño.

Palabras clave: Centro Quirúrgico, Personal de enfermería, Carga laboral, Recursos humanos.

## ABSTRACT

The research is related to SDG 3, whose general objective was to determine the relationship between human resources management in the workload in a hospital in Lima 2023. Basic, descriptive, correlational, non-experimental design, cross-sectional and quantitative methodology, sample of 87 users who work in the surgical center service through two surveys, meeting the inclusion requirements. Instruments validated by expert judgment, the reliability of both instruments were measured using Cronbach's alpha coefficient, human resource management with a value of 0.8428, indicating high reliability. Workload instrument with a Cronbach's alpha coefficient of 0.8873, confirming its reliability.

The results reveal a significant relationship between both variables, with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ), which allows us to accept the general hypothesis raised. It was determined that 35.6% of the nursing staff perceive an advanced human resources management and a medium level of workload, according to the descriptive statistical results. It is recommended that the hospital management implement a comprehensive human resource management system that considers workload as a key performance indicator.

Keywords: Surgical Center, Nursing Staff, Workload, Human resources.

## I.- INTRODUCCIÓN

A nivel mundial diferentes investigaciones realizadas han reflejado que las prolongadas jornadas de trabajo han provocado cerca de 750 000 defunciones por problemas cardiovasculares en el 2023, comparando con el año 2020, se evidencia un 29% superior. Este antecedente procede de las apreciaciones más recientes ejecutadas por la Organización Internacional del Trabajo y (OIT) Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2023.

Existe una gran variedad de funciones y actividades que ubican en lance la salud y bienestar de los trabajadores debido a las diferentes exigencias implícitas dentro de la jornada laboral, las cuales se ven condicionadas al ambiente y factores inmersos al centro de labores. El personal de enfermería está ubicado como el más grande grupo de profesionales dentro del ámbito hospitalario, conformado por Técnicos de enfermería y Licenciadas en enfermería, por ser un grupo humano de trabajo magno, con amplio campo y ámbito laboral, también se le considera un grupo vulnerable, pues viven de primera mano las emociones y realidades que deben afrontar los pacientes ante el sufrimiento, enfermedad y agonía, son considerados los cuidadores por excelencia, deben permanecer turnos de doce horas conviviendo con distintas realidades, por lo que se debe garantizar; bienestar físico, segundo, mental y tercero. (Sotelo, 2022).

Según la OIT (2019), las sociedades, empresas, compañías, que impulsan un crecimiento al trabajador y priorizan el cuidado del ambiente laboral, generan mayor y mejores probabilidades en que la inversión produzca ganancias (mucho más grandes que las pérdidas que derivan del estrés inopinado en el trabajador). Inclusive se visiona que los profesionales de la salud mejorarían ampliamente en áreas como bienestar, entrenamiento y cuidado del paciente, si aprendieran a encargarse primero su calidad de vida, y la correspondencia con el autocuidado de su salud.

Un estudio acerca de los profesionales de enfermería enfocado en el continente americano señala que en el mundo hayamos alrededor de 28 millones de enfermeros, 30% de los cuales, en números refleja que 8,4 millones trabajan en América. Dichos profesionales de enfermería representan el 56% de potencia sanitaria, un porcentaje menor al promedio en el mundo, considerado en 59%. Más

del 80% de enfermeros se encuentran en patrias altamente pobladas, y encarnan la mitad de población mundial (Cassiani, 2020).

En el ámbito internacional se evalúa una insolvencia de aproximadamente 6 millones de profesional sanitario, deduciendo que 89% de carencia se concentra en los países sub desarrollados. En América, 59% de esta fuerza laboral incumbe a enfermeros y el 37% a otros profesionales; a nivel mundial se encontró un 69% de enfermeros y un 22% de otros profesionales sanitarios (Cassiani, 2020).

El término RR. HH no se encasilla en un concepto neutro, ha desarrollado y diversificado también debido a las condicionantes históricas y sociales donde se haya planteado. Visto desde el inicio de disímiles aristas y dimensiones por opuestas vertientes de pensamiento, ha concurrido un largo camino hasta nuestros días para establecerse como producto y tema de interés, donde fruto de las necesidades que presente la empresa y buscando atender las características y competencias del capital humano, se busque afianzar estrategias que permitan la consolidación de resultados en la empresa (Alles, 2019).

La gestión por competencias, nace a partir de un intento por conceptualizar la gestión de recursos humanos (GRH), nos habla de capacidad efectiva, auténtica y real con la que se cuenta para inspirar y forjar el éxito de una empresa, teniendo en cuenta un cometido satisfactorio del colaborador y que se va formando a partir de un proceso importante para que asuma condiciones, desarrolle habilidades y valores que sean compatibles con las decisiones tomadas por quién corresponda en la firma y con los procesos que se ejecutan, ejerciendo siempre desde el sentido de responsabilidad (Alles, 2019).

El interés que genera la GRH, crea diversas perspectivas que permite comprender y analizar desde un carácter integral el papel estratégico que desempeñan cada una de las personas (trabajadores) dentro de las organizaciones, mencionamos a Chiavenato, quién nos presenta un enfoque acerca de la GRH y que en la actualidad se mantiene vigente, siendo fuertemente referenciado en estudios e investigaciones, donde sostiene que, las organizaciones deben reconocer y valorar el potencial humano de cada trabajador como un factor clave para su éxito y competitividad, esto debe ser usado a favor de una función estratégica, es decir, como

una oportunidad y fortaleza que contribuya al logro de colofones y crecimiento de la formación (García, 2022).

Los garantes de la dirección de los servicios de salud de todo el mundo, también llamados gestores, se enfrentan a desafíos cada vez más grandes. Si nos ubicamos en un contexto de país tercermundista como nuestro caso, las fuentes de respuesta ante la demanda de atención de la población son insuficientes, esto se agrava cuando existe una situación de emergencia, lluvias que sobrepasan el caudal y generan desborde de ríos, eventos inesperados como terremotos, tsunamis, y dejan a la población desprotegida en atención en salud, pues el recurso humano, hospitales e infraestructura no abastece y no es suficiente para atender al número de personas afectadas. Sin ir muy lejos, mirando retrospectivamente la emergencia sanitaria vivida en la pandemia, donde se reflejó nuestro lado más vulnerable como sector salud, falta de técnicas de compromiso, la falta de organización y liderazgo de nuestros representantes a nivel ministerio, la desequilibrada distribución de recursos humanos, concentrados en su totalidad en Lima, fue una situación difícil de manejar, donde también se concientizó y apreció la importancia de la salud mental ante la magnitud de la pandemia y los efectos colaterales que nos ha dejado (Sanz, 2020).

En el contexto nacional basta ir en condición de paciente a un establecimiento de salud para evidenciar el poco personal de enfermería que existe para la cantidad de pacientes ingresados, pacientes que esperan atención en diferentes servicios, como consultorio o emergencias. Si bien es cierto, el Ministerio de salud (MINSA) como eje rector emite guías técnicas para el cuidado y bienestar de la salud mental, normativas de ambientes saludables, guías operativas para GRH, pero no se evidencia una mejora en la realidad, se sigue observando establecimientos de salud tugurizados, falta de exámenes de laboratorio que genera gasto extra al paciente, manifestando descontento con la atención brindada, calificando al Sistema Integral de Salud (SIS) de poco eficiente, por no cubrir la demanda de atención de salud en su totalidad (Ramos, 2021).

A nivel local, en el hospital donde se realizó la investigación, la carga laboral adolece aumento y demanda de trabajo acompañado de escasez de personal, lo cual genera complicaciones y hace que no se pueda consumir plenamente la atención y cuidados, acompañamiento, seguimiento de pacientes. Las circunstancias laborales

y el bajo reconocimiento económico a esta profesión son agregados, los cuales se ven reflejados en el bajo rendimiento, personal desmotivado y en consecuencia pacientes insatisfechos con la calidad de atención recibida durante su estancia hospitalaria por más breve que haya sido.

La prevención ante el estrés es sin duda el rumbo más poderoso para soslayar situaciones más complejas y de larga resolución. Cuanto antes se desafíe el estrés minúsculas serán las probabilidades de cronicidad o que debuten enfermedades adquiridas. Es de vital importancia considerar la prevención, desgaste y avance de enfermedades que compliquen la salud del trabajador, para ello, se requiere apoyo de la institución, fortaleciendo el apoyo del equipo de psicología y salud mental para establecer programas donde se cuide y se priorice la salud del trabajador, y a nivel macro, apoyo económico en el incremento del Producto Bruto Interno (PBI) en salud (Llanos, 2023).

De ahí que, la carga laboral y el bienestar saludable en el trabajador, son aspectos cruciales para garantizar atención de calidad. Lo cual contribuye al acatamiento del ODS número 3, Salud y Bienestar, que nos ayudará reforzando las metas de aumento fundamental de la financiación, apertura a nuevas contrataciones, desarrollo, capacitación constante y la conservación del personal, tipo nombramiento, contratos indeterminados, substancialmente en ciudades, países poco adelantados, tercermundistas como el Perú. Así también fortificar la reacción de alerta temprana ante cualquier situación, descenso de riesgos y manejo de riesgos para la salud a nivel originario y universal. Es fundamental abordar estos temas mediante estrategias de apoyo y gestión adecuadas. (Organización Naciones Unidas [ONU], 2022).

De lo antes descrito, surge la pregunta ¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos en el personal de enfermería de un hospital nacional Lima 2023? Conjuntamente, las incógnitas específicas: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones; selección de personal, capacitación y desarrollo del personal y calidad de vida en el trabajo y carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, ¿2023?

De carácter teórico este estudio se justificó en la búsqueda de obtener mayor conocimiento en el desempeño del talento humano, sobre todo en el espacio sanitario, pues existen escasos estudios en el ámbito, específicamente en enfermeros.

Los resultados de ésta investigación ayudarán a tomar medidas preventivas a los gestores de RR. HH en cuidar, proteger y velar por la integridad de salud del trabajador, resaltando la carga laboral, el desgaste físico y mental que conlleva la carrera de enfermería, teniendo como meta, preservar la salud y bienestar general del trabajador, generando un recurso humano identificado con su área, servicio, de acuerdo a sus competencias, satisfecho con su jornada laboral , su entorno, y brindando atención de calidad al paciente. Para esto se cuenta con el valioso aporte de Chiavenato (2021) quien afirma que las organizaciones gestionan de manera estratégica a las personas que forman parte de una empresa, quienes aportan con su talento humano a que la empresa exista y genere ingresos, este éxito viene derivado de una planificación estratégica. Para la justificación práctica se presentaron resultados estadísticos de la medición de variables, proporcionando información valiosa que contribuye en la solución del problema de investigación (Soto, 2022).

De esta manera, la justificación metodológica buscó ampliar los conocimientos y utilizarlos a través de fundamentos, de manera que se pueda operar con los trabajadores de la organización, valorando la esencia de cada persona, lo importante y característico que representa a la institución (García, 2019). De esta manera se contribuye a ser referente en próximas investigaciones que investiguen alguna de las variables mencionadas.

Se utilizó para ello 2 cuestionarios inspeccionados y autorizados por 03 jueces expertos, dichos instrumentos consecutivamente lograrán interesar como fuente ante la búsqueda de antecedentes a investigaciones futuras. Llegando a formular el objetivo general (OG): Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2023. Objetivos específicos (OE): Conocer la relación entre selección de personal y carga laboral; Determinar la relación entre capacitación y desarrollo del personal y carga laboral; Conocer la relación entre calidad de vida en el trabajo y carga laboral en la población de estudio.

Una última exploración realizada en Cúcuta, Colombia año 2022 acerca de la GRH y la satisfacción laboral, muestra como efecto un valor de Rho: 0,878. Exteriorizando una alta relación entre variables. Ultimando además que las dimensiones alta rotación del personal, falta de incentivos laborales, insatisfacción

laboral, tienen relación significativa e indirecta con la GRH y la satisfacción laboral de enfermería en un dispensario de Cúcuta, con un valor de -0,535; -0,667; 0,477; correspondientemente (Manrique, 2022).

Una investigación realizada en Sao Paulo, Brasil, estudió recientemente la relación entre variables GRH y desempeño laboral en un hospital público, debido a la serie de reformas en salud que atraviesa el país hermano, concluyendo: Concluye que existe relación entre ambas variables, con un valor  $r = 0.876$  de Pearson, existiendo una relación significativamente positiva alta (Pereira, 2022).

En Buenos Aires, Argentina, se ejecutó una investigación acerca de la CL en enfermería y satisfacción del personal, la correlación entre las variables obtuvo una correlación inversa Rho: -0.702, antigüedad laboral y satisfacción laboral tuvieron una correlación positiva. Sig. 0,001 y Rho: 0,501 (Martínez, 2021).

Otra investigación realizada en Guasmo Sur Ecuador, indica respecto a la variable GRH y el rendimiento laboral concluye que existe relación positiva con un Rho: 0.719. Una sig.: 0.002, lo que consintió marcar que, la relación es significativa positiva alta entre GRH y desempeño laboral del personal de enfermería (Veloz, 2021).

A continuación, se menciona otra investigación realizada en Cartagena Colombia, donde determina que el síndrome del quemado se relaciona con CL de los enfermeros en forma moderada; Rho: 0.431 y  $P < 0.01$ . La CL, se relaciona en forma moderada con nivel de cansancio emocional; Rho: 0.458 y  $P < 0.01$ ; forma leve con nivel de realización personal y nivel de despersonalización Rho: 0.127 (Gómez, 2021).

Mientras tanto en Huánuco, se estudió la relación GRH y desempeño laboral (DL),  $p < 0.001$ , Rho de: 0.491, dimensiones de GRH se relacionaron con DL, gestión de incorporación  $p: 0.026$ , Rho 0.316; CD con:  $p: 0.005$ , Rho: 0.390, evaluación de desempeño  $p: 0.029$ , Rho: 0.309. Concluyendo, la GRH y el DL de los trabajadores de enfermería están relacionados significativamente (Cárdenas, 2022).

Otra investigación en la ciudad de Trujillo indagó la analogía entre CL y seguridad de atención al paciente. Se encontró que el 52,81% tienen CL media, 36,70% alta y 10,9% baja. Luego, el 72,66% nivel de cultura en seguridad del paciente fue aceptable, 16,8% malo y 10,86% bueno. Trabajo extra que asumen los enfermeros, cuantía de pacientes, guardan relación con la seguridad de atención que se brinda al paciente, correlación negativa moderada  $Rho -0,411$ , conllevando a cerrar el estudio que, mientras más fatigado esté el colaborador será baja la calidad y seguridad de atención al cliente (Agreda, 2021).

En Arequipa, una investigación relacionada con CL y desempeño laboral, obtuvo como resultado un  $Rho: -0,345$  y  $Sig. 0,002$ , existe relación significativa indirecta, negativa entre ambas variables. Se concluye que, las dimensiones carga física, carga mental, agregado a otros factores inherentes de la organización, tienen relación significativa indirecta con desempeño laboral del enfermero, valores de  $Rho: -0,338; -0,378$ ; correspondientemente (Pachapuma, 2019).

Así también en el ámbito local, específicamente en Lima, una investigación de relación entre GRH y CL, última que, existe una relación directa muy baja entre variables,  $Rho 0,147$ . Comparando con estadística descriptiva, el nivel medio 57% asume que GRH es adecuada y el 63% medio de CL. El autor concluye que hay implicancia del área encargada de RR. HH donde existe suficiente personal y la cantidad de trabajo extra se puede manejar y asumir, redistribuyendo al personal de enfermería a cargo del líder o coordinador de grupo humano (García, 2023).

Otro estudio desarrollado en Lima para la variable CL y relaciones interpersonales en enfermería, concluyó que un 56,25% señalan un nivel alto de CL, para la segunda variable un 52,50% fue considerado como malo, en la contrastación de hipótesis mediante  $Rho: -,695$ , relación inversa y negativa, alta entre ambas variables y con un  $Sig. Bilateral$  de 0.001, lo cual se interpreta, al aumentar la carga laboral, disminuyen las relaciones interpersonales (Gallardo, 2021).

Un tercer estudio realizado en Lima, acerca de CL y cuidado en la atención del usuario se obtuvo que, el 69,5% de enfermeros presenta nivel alto de CL y 32,5% nivel medio, mientras que el cuidado del paciente en UCI es del 88% con nivel medio,

hallándose Rho: -0,574; llegando al desenlace que, existe relación inversa entre CL y cuidado del paciente, en consecuencia, una CL apropiada permitirá un alto y mejor cuidado de los usuarios atendidos en áreas críticas e intensivas (Susanibar, 2019).

En el campo de la salud, enfocándonos en la actividad de enfermería, se manejan turnos de 6 horas, 12 horas, turnos rotativos (día y noche), de acuerdo a la institución y criterio establecido, se programa un total de 150 horas al mes. Respaldo en el artículo 17 de la ley del trabajo del enfermero peruano N° 27669: La jornada laboral asumirá una continuación de 36 horas semanarias o su equivalente de 150 horas al mes, circunscribiendo la jornada de guardia (Colegio Enfermeros del Perú, 2024).

Para sustento de la investigación, se aquilató desemejantes autores que definen las variables de estudio, se menciona a Chiavenato (2021), quien define la GRH enfatizando el manejo de colaboradores, considerándolos como piedra angular en la organización, todos los individuos que la componen son más que un grupo organizado, pues del trabajo decisivo y constituido depende la cosecha de objetivos, donde la reciprocidad es más que las limitaciones.

El sistema de salud redime como una organización representando toda su transmisión administrativo y asistencial; por ello según OPS (2019) los RR. HH están accedidos por entidades que escudriñan desarrollo de labores de manera que, brinden satisfacción a quienes absorben el efecto de sus esfuerzos. Esto se ve reflejado en la publicidad que el sistema de salud ofrece “Personas atendiendo personas”. Una buena frase, que motiva al paciente a tener confianza médico-paciente, base y clave para una atención de calidad. Sin olvidar que el personal de salud, en este caso, enfermería, son seres humanos, que también tienen emociones y sentimientos que muchas veces deben restringirse para mantener la serenidad y empatía hacia el paciente, pero si no se mantiene un equilibrio, puede llegar a perjudicar la salud mental, reflejándose en despersonalización de la profesión, llegando al síndrome del quemado (Gallardo, 2019).

Dando pie a mencionar que muchas veces se trabajan jornadas laborales extras, debido a múltiples factores, personal con descanso médico, ausentismo laboral, crisis y declaratoria de emergencia, como por ejemplo accidentes de tránsito,

explosión de plantas de gas, derrumbes, etc., donde se comunica a los hospitales que recibiremos gran demanda de pacientes, o también debido a declaratoria de estado de emergencia en salud, como antecedente no muy lejano, la pandemia. Esta exigencia laboral, adicionada a sus 36 horas semanales puede conllevar a un agotamiento, y no solo físico sino también mental (Soto, 2022).

Jean Watson sostiene en su teoría que la naturaleza humana es la que promueve a pretender desenvolvernos en todo espacio, además nos da cabida de organizar nuestra base moral con los cargos o prestezas que optamos por elegir para respaldarnos, la labor de ser enfermero cumple una parte importante del llamado al servicio del cuidado, de vocación personal, de empatía con el prójimo (Valencia, 2021).

La CL en enfermería tiene relación con rapidez y eficiencia en la atención al paciente, también de acuerdo a la demanda requerida de cuidados y atenciones que necesite, recordemos que cada paciente es un mundo, una realidad distinta, con antecedentes patológicos, quirúrgicos, problemas en casa, problemas de salud mental, limitaciones en su movilidad y los clasificamos en nivel de dependencia grado I, II, III. Y si le agregamos el número de pacientes que se atiende por turno, la rapidez y alto flujo de cirugías que se realizan en 12 horas en el servicio de centro quirúrgico, pacientes complejos, muchos de ellos referidos de UCI, Shock trauma, unidad de quemados, donde se pone en marcha los conocimientos, experiencia en el manejo de paciente crítico, sea en turno diurno o turno nocturno, el personal de enfermería trabaja con disciplina, orden, ética y responsabilidad, para mantener un margen de error igual a cero (Alor, 2020).

Es por ello que se considera que CL no solo circunscribe el deterioro físico por demasía de esfuerzo muscular, sino también puede referir actividades psicosomáticas a las que puede exponerse el personal de enfermería en el desarrollo de sus ocupaciones, enfermedades adquiridas debido a estar de pie largas horas, cirugías extensas, falta de personal para reemplazos, consumo de alimentos fuera de hora y en poco tiempo, muchas veces alimentos y bebidas no saludables, lo que puede conllevar al aumento de peso, hipertensión, diabetes, procesos emocionales intensos que conlleve a un desequilibrio entre la mente y el cuerpo, más aún en un servicio considerado como área crítica como es Sala de Operaciones (Stuchi, 2020).

GRH es el ligado de acciones administrativas encauzadas a la coordinación del RH, parte de una organización, con la finalidad de obtener los objetivos (Quiroa, 2021). Asimismo, define los métodos que las empresas planifican, organizan y administran tareas y activos concernientes a las personas que la conforman. Se establece 3 dimensiones:

Selección de personal (SP), proceso básico que permite identificar y contratar a los candidatos más apropiados para ocupar un puesto de trabajo (Fernández, 2023). Es el proceso de identificar, evaluar y elegir a los individuos más aptos para ocupar un lugar en una empresa (Bonet, 2020).

Así también, capacitación y desarrollo (CD) es una herramienta transcendental para optimizar resultados mediante implementación de programas educativos internos que promueven la evolución y conservación de empleados (Folkman, 2021). Por otro lado, es una de las estrategias más importantes que una organización debe asumir, dentro del proceso organizacional que busca mejora de habilidades y conocimientos de los empleados en áreas específicas (Diaz, 2019).

Calidad de vida en el trabajo (CVT), se estima al grado de satisfacción del empleado respecto a las tareas asignadas, ambiente laboral y ambiente de trabajo (Ospina, 2019). Asimismo, es una ideología de misión que patrocina la dignidad, fomenta cambios culturales y brinda oportunidades de perfeccionamiento y avance individual (Patlán, 2020).

La CL es el nivel de responsabilidad y tareas que se debe afrontar para cumplir con los estándares de atención de calidad. En enfermería se trabaja en base a los 5 correctos y nos ayudan a minimizar errores en la atención, de ahí que la enfermera debe estar alerta y concentrada en todo momento, estas tareas pueden variar según el lugar de trabajo, especialidad en enfermería y el nivel de experiencia de la enfermera (Villegas, 2020). Así también reseña la cantidad de tiempo y energía diligentes al cuidado. Evaluar la situación del paciente, ofrecer consejos, disponer medicamentos, suministrar tratamientos, efectuar pruebas y alertar el estado de salud del paciente (Varillas, 2021). Se establece 2 dimensiones:

Se define a carga física (CF) como el conjunto de exigencias físicas que se somete la persona en la jornada laboral (Villar, 2019). Además, es la contestación que

produce el organismo para elaborar una actividad física dentro de la jornada laboral (Piqueras, 2019).

Así también la carga mental (CM) se precisa como el vinculado de requerimientos cognitivos que someten al trabajador en la jornada laboral (Sebastián, 2022). Por otro lado, responde al nivel de presteza intelectual ineludible para desarrollar el trabajo (Villar, 2019).

De aquí se desprende y plantea la hipótesis general (Ho): Existe relación entre GRH y CL del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima 2023. Hipótesis específicas (Ha): Existe relación entre las dimensiones; SP, CD y CVT y la CL en la población estudio.

## II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de la investigación fue básica, se investigó sobre teorías ya existentes y vigentes actualmente, para luego destinarlas en la realidad de estudio, y atañer al problema de investigación y se buscará alternativas de soluciones. Enfoque cuantitativo, los procesos se organizan de manera secuencial, inexorable, de tal manera que nos lleven a la comprobación de la hipótesis, diseño no experimental, por que abordó un fenómeno existente para asemejar la problemática situación problema (Hernández, S. et al., 2021).

De alcance correlacional, pesquisa establecer el grado de relación entre dos o más variables. Se miden las variables, luego se prueban hipótesis, aplicando técnicas estadísticas (Baena, 2019).

Se evaluó la confiabilidad mediante instrumento, con una prueba piloto y prueba estadística Alfa de Cron Bach con los trabajadores que reúnan los criterios de inclusión propuestos para este estudio.

La validez del instrumento estuvo a cargo de 3 jueces expertos, profesionales con grado académico de Doctor y Maestro, con amplia experiencia y dominio de ambas variables, se les proporcionó la matriz de validación para emisión de juicio.

Técnica e instrumento de recolección de datos, técnica se delimita como documento que busca inquirir características y percepciones manifestables de un fenómeno detallado (Sampieri, 2019). Se usó la técnica encuesta. El cuestionario fue el instrumento aplicado. Ambos cuestionarios fueron adaptados para este estudio, la investigación de origen fue de Gallardo (2021). Éstos abrazan preguntas con el propósito de desenvainar datos precisos y reales. Se solicitó a la UCV, el documento de solicitud dirigido a la entidad de estudio, igualmente permiso correspondiente, aprobaron la realización y ejecución en el servicio de Centro Quirúrgico. Una vez aprobado, se aplicó encuestas de manera virtual por medio del código QR, se almacenaron los datos en Excel para después procesarlos y analizarlos, se destinó el programa de computador estadístico Spss. Versión 24.

GRH se define como las faenas perpetradas por los líderes que han sido capacitados en cada organización con el afán de atraer nuevas contrataciones,

computar sus habilidades y capacidades, experiencia en el campo, entre otras. Pericia para amparar la institución en vanguardia, en una condición eficiente y eficaz a través de uso apropiado de recursos, cuidando y atizando un entorno laboral ideal, para poner en desarrollo las habilidades, experiencias, capacidad y conocimientos con los que viene el empleado (Chiavenato, 2021). Operacionalmente se definen 3 dimensiones: SP; CD; y CVT mediante modelo Servqual y puntuación instituida. (García, 2022). Desplegándose en sus respectivos indicadores: entrevista, selección, evaluación y control de resultados. Luego, ciclo de la capacitación y educación, competencias básicas, crecimiento personal. Por último, higiene laboral, condiciones ambientales del trabajo y seguridad laboral. Se consideró la escala ordinal.

Carga Laboral se define conceptualmente como la cuantía de compromisos, responsabilidades y funciones añadidas, que la empresa le exige. En este particular narramos al desgaste físico y mental que sucede y origina durante la realización de su trabajo, donde pone en marcha todo el conjunto habilidades y destrezas adquiridas, para el beneficio de objetivos en la empresa. No obstante, tanto ambos desgastes coexisten asiduamente, debemos interpretarlos y diversificarlos (García, 2022).

Jean Watson señalaba que CL es considerada como un contiguo de demandas físicas y psicológicas que efectúa una persona durante la jornada, este requerimiento de esfuerzo y energía se relaciona con la actividad física muscular, desgaste emocional, mental, según se requiera. Operacionalmente la variable CL se define en dos dimensiones: CF y CM, que descarga el personal de enfermería durante sus laborales asistenciales (García, 2022). Indicadores: seguridad, confort, sueño, dolor, resistencia. Como segunda dimensión CM, indicadores: autorrealización, comunicación, intolerancia, relajo, entorno. Se consideró la escala ordinal.

Definimos a población como el conjunto de sujetos que comparten rasgos comunes. Otero (2021). Para este estudio se aplicó muestreo aleatorio simple. El cálculo de muestra se trabajó con el total del personal de enfermería (Técnicos y Licenciados) del servicio de Centro Quirúrgico de condición Nombrados, Cas y terceros, que es 110 personas, se aplicó prueba piloto, de la cual se obtiene la muestra 87 personas.

Los juicios de inclusión, según Suárez-Obando (2021) menciona que; son esencias específicas conforme a reglas y obligaciones ya establecidas como requisitos. Se considerará como criterios de inclusión personal de enfermería registrado en rol de servicio, condición Nombrado, Cas y terceros, que desee participar voluntariamente.

Pasando a los criterios de exclusión, Álvarez (2020), indica que se puede relegar de los datos de los sujetos que no quieran aportar voluntariamente al estudio. Se considerará como criterios de exclusión: personal de enfermería de vacaciones, con licencia, que no tenga la condición Nombrado, Cas o tercero, que no desee participar en la investigación.

Definimos la muestra con el objetivo de conceptualizarla, como parte representativa de una población que será estudiada, como resultado de un cálculo previo en el ciclo de la investigación (Freire-Garabal Núñez et al., 2021). Para la investigación se determinó como muestra la cantidad 87 personas, conformado por el personal de enfermería.

Definimos muestreo aleatorio simple a la técnica de muestreo probabilístico que se utiliza para escoger una muestra representativa en una población. En esta técnica, cada prójimo de la población tiene la misma posibilidad de ser selecto (Freire-Garabal Núñez et al., 2021).

Los instrumentos trazados concretamente para este estudio, pasaron proceso de validación para su aplicación, se adjuntó en anexos justamente redactadas y firmadas. Respecto a la metodología en análisis de datos, se describió técnicas estadísticas a aplicar, para la obtención de resultados inferenciales.

Dentro de los aspectos éticos, se exteriorizan los principios de integridad científica, embrollados en el progreso de la investigación, así como los procedimientos asentimiento informado, y otros criterios contemplados en el Código de Ética de Investigación de la UCV.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo.

**Tabla 1.**

*Gestión de recursos humanos y Carga laboral.*

GRH	CL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básico	0	0,0	20	23,0	0	0,0	20	23,0
Intermedio	26	29,9	31	35,6	0	0,0	57	65,5
Avanzado	10	11,5	0	0,0	0	0,0	10	11,5
Total	36	41,4	51	58,6	0	0,0	87	100,0

En la tabla 1, se aprecia que el 35,6% del PE percibe un nivel intermedio de GRH y medio de CL.

**Tabla 02**

*Selección de personal y Carga laboral.*

SP	CL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básico	2	2,3	26	29,9	0	0,0	28	32,2
Intermedio	27	31,0	25	28,7	0	0,0	52	59,8
Avanzado	7	8,0	0	0,0	0	0,0	7	8,0
Total	36	41,4	51	58,6	0	0,0	87	100,0

En la tabla 2, se muestra que el 29,9% del PE percibe una básica GRH en su dimensión SP y un nivel medio de CL.

**Tabla 03***Capacitación y desarrollo del personal y Carga laboral.*

CD	CL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básico	0	0,0	14	16,1	0	0,0	14	16,1
Intermedio	26	29,9	37	42,5	0	0,0	63	72,4
Avanzado	10	11,5	0	0,0	0	0,0	10	11,5
Total	36	41,4	51	58,6	0	0,0	87	100,0

En la tabla 3, se evidencia que el 42,5% del PE percibe un nivel intermedio de GRH en su dimensión CD y un nivel medio de CL.

**Tabla 04***Calidad de vida en el trabajo y Carga laboral.*

CVT	CL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básico	0	0,0	24	27,6	0	0,0	24	27,6
Intermedio	27	31,0	27	31,0	0	0,0	54	62,1
Avanzado	9	10,3	0	0,0	0	0,0	9	10,3
Total	36	41,4	51	58,6	0	0,0	87	100,0

En la tabla 4, se evidencia que el 31% del PE percibe un nivel intermedio de GRH en su dimensión CDT y un nivel bajo y medio de CL.

## Análisis inferencial

### Hipótesis general

**Tabla 05**

*Correlación Gestión de recursos humanos y Carga laboral*

		Correlaciones	GRH	CL
Rho de Spearman	GRH	Coeficiente de correlación	1,000	-0,901**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	CL	Coeficiente de correlación	-0,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Rho de Spearman -0,901; lo cual se interpreta como una correlación muy buena e inversa entre GRH y CL. Existe RES entre GRH y CL. Lo cual nos indica que, si mejora la GRH disminuye la CL.

### Hipótesis específica 1

**Tabla 06**

*Correlación Selección de personal y Carga laboral*

		Correlaciones	SP	CL
Rho de Spearman	SP	Coeficiente de correlación	1,000	-0,846**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	CL	Coeficiente de correlación	-0,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Rho de Spearman es -0,846; lo cual se interpreta como una correlación muy buena y negativa entre SP de la GRH y la CL. Existe RES entre SP y CL. Lo cual nos indica que, si mejora la SP, disminuye la CL.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 07**

*Correlación Capacitación y desarrollo del personal y Carga laboral.*

		Correlaciones	CD	CL
Rho de Spearman	CD	Coeficiente de correlación	1,000	-0,764**
		Sig. (bilateral)		0,000
	CL	N	87	87
		Coeficiente de correlación	-0,764**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000		
	N	87	87	

Rho de Spearman es -0,764; lo cual se interpreta como una correlación buena y negativa entre CD del personal de GRH y la CL. Existe RES entre CD y CL. Lo cual nos indica que, si mejora la CD, disminuye la CL.

## Hipótesis específica 3

**Tabla 08**

*Correlación Calidad de vida en el trabajo y Carga laboral*

		Correlaciones	CVT	CL
Rho de Spearman	CVT	Coeficiente de correlación	1,000	-0,880**
		Sig. (bilateral)		0,000
	CL	N	87	87
		Coeficiente de correlación	-0,880**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000		
	N	87	87	

Rho de Spearman es -0,880; lo cual se interpreta como una correlación muy buena y negativa entre CVT en la GRH y CL. Existe RES entre CVT y CL. Lo cual nos indica que, si mejora la CVT de la GRH, disminuye la CL.

#### IV. DISCUSIÓN

Existen una serie de agregados que socorren a la institución a evolucionar, prosperar e instituir parámetros que ayuden a aglutinar a las solicitudes del cliente y la disposición de cómo se opera la competitividad en las empresas. Derivación fundamental para el beneficio de objetivos, gestionarlos y efectivizarlos acorde a la necesidad del mercado, ya que éste se encomienda en proponer atención segura, de calidad y humanizada a través de sus colaboradores, sin embargo, la mayoría de las instituciones hospitalarias están sujetas a un exceso de carga laboral, y se especifican por asignar actividades añadidas a los trabajadores sin distinción de su convenio, esto inducirá una serie de acontecimientos en la institución, como por ejemplo; inserción de horas complementarias para avanzar cirugías de pacientes en lista de espera, inclusive meses, años, antes que la pandemia se instale en nuestro sistema de salud y generando más lentitud e inclusive detenimiento de cirugías, provocando mayor retraso en la programación de éstas, ya que solo se realizaban cirugías de emergencia, quedando pacientes delicados en estado más grave y complicado, alargando la lista, en algunos casos, los pacientes fallecieron esperando un turno operatorio. Esta inclusión de horas complementarias ocasiona en el trabajador una sobrecarga laboral, la cual afecta su salud mental y física (Mathos, 2021).

La actual investigación asume como OG determinar la relación de la GRH y CL del personal de enfermería. Los resultados obtenidos revelan que  $Rho: -0,901$ ; lo cual se interpreta como una correlación muy buena e inversa.

Este resultado coincide con el estudio de Gallardo (2021), quien estudió ambas variables de estudio, aceptando la  $H_0$  y rechazó la  $H_a$ , debido a sig.  $p 0,475$ , y  $Rho: 0.9187$  las correlaciones positivas fueron muy altas, el autor concluye que no se viene realizando un buen manejo de GRH en la institución, lo que sugiere es que se intente reparar la labor con preparaciones e indagaciones para inferir puntos de falla y optimizar resultados.

Estos hallazgos coinciden con lo reportado por García (2023) en su estudio realizado en Lima, donde encontró que el 57% del personal encuestado describe la GRH con un nivel medio, y un 63% del personal de enfermería atribuye un nivel medio

a CL. Esta similitud en los resultados sugiere que la relación entre ambas es una constante en semejantes contextos hospitalarios de la capital. Por otro lado, nuestros resultados contrastan con los obtenidos por Susanibar (2019) en Lima, quien reportó que el 67.5% de licenciados exhiben un nivel bajo de CL. Esta diferencia podría atribuirse a las características específicas de cada institución, como el tipo de servicio estudiado o las políticas internas de gestión de personal.

Es por ello que se hace hincapié en la calidad y buen trato que debe recibir el trabajador para que sea directamente proporcional a la calidad de atención que brindará al paciente, dando como resultado una atención oportuna, con calidad y calidez, y alta satisfacción del usuario. Es importante destacar que la relación entre GRH y CL se enmarca en un contexto más amplio de la administración en salud. Como señala Chiavenato (2021), la GRH va más allá del simple manejo de personal, considerando a los colaboradores como pieza fundamental para la organización. En el ámbito de la enfermería, esto se traduce en la necesidad de equilibrar las demandas laborales con el bienestar del personal.

Originar el desarrollo competitivo implica obtener eficacia y eficiencia en el área encargada, mencionado por Pérez (2021) donde la búsqueda por resguardar del cansancio es compatible con el incentivo económico, aunque en épocas trascienden insuficientes para indemnizar la sobrecarga, que en muchos casos está concerniente a las insuficiencias y exigencias que solicita cada paciente, insuficiente recurso humano sobrecarga al personal que acude al turno, generando mayor agotamiento y desgaste en éstos.

La teoría de Watson especialmente en profesiones de vocación como la enfermería refleja ese impulso a querer desarrollarnos en las diversas áreas de la profesión acompañada de valores propios de la persona para el ejercicio de nuestras acciones. La inspiración a ser enfermero, es parte importante del citado de asistencia y cuidado, sin embargo, los resultados de CL sugieren que este ideal puede verse comprometido cuando la GRH no logra mitigar adecuadamente la carga laboral (Urrea M et al., 2021).

Según la OPS (2020) las personas que gestionan talento humano están accedidas por personas con habilidades adquiridas o aprendidas para ayudar, producir, mejorar y moldear a los participantes. Un buen manejo irradia también en qué alternativas tienen los empleados para cometer sus labores durante su permanencia, reconocimiento a sus faenas, estabilidad laboral, equilibrio horas laborales y tiempo en familia, motivación, seguridad y protección al momento de desempeñarse en actividades y, sobre todo, remuneración justa y ecuánime a sus funciones (Castro et al., 2019). Solo en el caso de cumplir con estas características, se habla de calidad de vida laboral.

Los hallazgos de Manrique (2022) en Colombia, complementan nuestros resultados al identificar debilidades en la GRH en enfermería, como alta rotación del personal, falta de educación continua y de incentivos laborales. Estas problemáticas podrían estar presentes también en el contexto limeño, contribuyendo a la relación observada entre GRH y CL. Asimismo, la investigación de Veloz (2021) en Ecuador resalta la importancia de la evaluación del personal como parte de GRH, un aspecto que podría explicar parte de la influencia observada en nuestro estudio. La evaluación periódica del personal, cuando se realiza de manera efectiva, puede contribuir a una mejor distribución de la CL.

Es relevante mencionar a la ley del trabajo del enfermero peruano N° 27669 la cual establece una jornada laboral de 150 horas mensuales. Sin embargo, como señala la OPS (2020), los RH en salud buscan desenvolver sus operaciones brindando atención de calidad y satisfacción al paciente, aunque muchas veces los establecimientos de salud no cuentan con personal completo, es ahí donde la enfermera u otro profesional realiza atenciones a mayor número de personas, quedándose más horas, sobre tiempos, llevando trabajo a casa, acortando sus horas de descanso y relajó. Esta dualidad entre las exigencias laborales y la vocación de servicio puede generar tensiones que se reflejan en la carga laboral percibida, los resultados de esta investigación evidencian RES entre GRH y CL. Esta relación se enmarca en un contexto complejo donde interactúan factores legales, organizacionales y humanos. La gestión efectiva del RH en enfermería se presenta como un desafío crucial para las instituciones de salud, con implicaciones directas en la calidad de atención y el bienestar del personal.

La presente investigación expone también el OE relación entre SP y CL. Los resultados obtenidos revelan  $Rho: -0,846$ ; lo cual se interpreta como una correlación muy buena y negativa entre ambas. Al contrastar estos resultados con investigaciones previas, se encuentran tanto coincidencias como diferencias. Por ejemplo, el estudio de Veloz (2021) en Ecuador señala que hay una relación positiva entre GRH y CL, reflejada con un  $Rho: 0.719$ , lo cual nos sugiere que a nivel Sudamérica el escaso recurso humano y la SP es un aspecto crucial en la GRH en enfermería y tiene implicaciones directas en la CL. Por otro lado, la investigación de Cárdenas (2022) en Huánuco muestra que el insuficiente número de trabajadores influye significativamente en la GRH, con un nivel de significancia del 5%. Este resultado complementa nuestros hallazgos, destacando cómo una selección inadecuada o insuficiente de personal puede contribuir a una mayor carga laboral.

Es importante enmarcar estos resultados en el contexto teórico de Chiavenato (2021) él enfatiza que la conducción de colaboradores es fundamental, considerando a las personas como pieza clave. En el ámbito de la enfermería, esto se traduce en la necesidad de seleccionar personal adecuado no solo en términos de habilidades técnicas, sino también en su capacidad para manejar la CL inherente a la profesión y trabajar bajo presión.

Al comparar con el estudio de Gallardo (2021) en Lima, se observa una diferencia notable, mientras que en nuestra investigación la selección de personal muestra una influencia significativa en la CL, Gallardo reporta que el 42% del personal estima que los criterios de selección son bajos, es decir, no concluye que sea un factor preponderante al momento de relacionarlo con la CL. Esta discrepancia podría atribuirse a diferencias en las políticas de selección entre instituciones o a cambios recientes en los procesos de reclutamiento.

Bajo el marco legal de la ley del trabajo del enfermero peruano, se debe considerar como un factor importante a los procesos de selección, asegurando que se contrate personal suficiente para cumplir con la demanda de pacientes, demanda de cirugías, trabajo bajo presión, complicaciones y demás situaciones que acarrea el turno, para mantener un ambiente laboral imperturbable, sin generar sobrecarga.

La investigación de Gómez (2021) en Cartagena, Colombia, identifica factores asociados a la CL como jornadas laborales extensas y alta demanda de pacientes. Estos factores subrayan la complejidad de la relación entre selección de personal y CL, sugiriendo que los procesos de selección deben considerar no solo las competencias técnicas, sino también la capacidad de los candidatos para manejar estas demandas laborales.

En conclusión, los resultados de esta exploración demuestran una relación significativa entre SP y CL. Esta relación se enmarca en un contexto complejo donde interactúan factores legales, organizacionales y humanos. La selección efectiva del personal de enfermería se presenta como un desafío decisivo para las instituciones de salud, con implicaciones directas en la distribución de la carga laboral y, por ende, en la calidad de atención y el bienestar del personal.

El segundo OE de estudio fue relación entre CD y CL. Los resultados obtenidos revelan  $Rho: -0,764$ ; lo cual se interpreta como una correlación buena y negativa ambas.

Estos resultados encuentran eco en la investigación realizada por Manrique (2022) en Colombia, quien identificó debilidades en GRH en enfermería, incluyendo la falta de educación continua en el servicio (33%) y la ausencia de planes de carrera para el personal (50%). Manrique concluye que la preparación y capacitación ofrecidas por la institución son concluyentes para proyectar y potenciar habilidades y conductas en el trabajo diario. De manera similar, Veloz (2021), en su estudio en Ecuador, encontró que el 32.6% del personal califica como regular la capacitación que reciben en la institución. Esto refuerza la importancia de una adecuada GRH, incluyendo la evaluación y CP, para el rendimiento y logro de metas institucionales.

En el contexto nacional, Cárdenas (2022), en su investigación en Huánuco, revela que el 72% del personal refiere nunca haber recibido entrenamiento por parte de la institución pública de salud. Este hallazgo contrasta con nuestros resultados, sugiriendo que la situación en Lima podría ser más favorable en términos de capacitación, aunque aún con margen de mejora. Nuestros hallazgos también se alinean parcialmente con los de García (2023) en Lima, quien encontró que el 80% del personal indicó un nivel alto en la dimensión de CD. Sin embargo, García también

reportó que el 63% del personal atribuye un nivel medio a CL, lo que podría indicar que, a pesar de la capacitación, otros factores contribuyen significativamente a la percepción de carga laboral. Contrariamente, Gallardo (2021), también en Lima, reportó que el 53.33% del personal estima como insuficiente la capacitación recibida, y el 85% califica como nivel medio las actividades y funciones realizadas habitualmente. Esto sugiere que, incluso dentro de la misma ciudad, pueden existir variaciones significativas entre instituciones en cuanto a la GRH y la percepción de CL.

Los resultados resaltan la importancia de implementar estrategias efectivas de GRH, con énfasis en programas de CD continuo. Sin embargo, la variabilidad en los hallazgos entre diferentes estudios sugiere que otros factores, como las condiciones laborales específicas de cada institución, un rol concluyente es la percepción de CL. Es importante que las instituciones de salud evalúen regularmente la efectividad de sus programas de CD, y los adapten según las necesidades cambiantes del personal y las demandas del sistema de salud. La disparidad entre nuestros hallazgos y los de otros estudios locales subraya la necesidad de un enfoque individualizado en la GRH, adaptado a las necesidades específicas de cada institución y su personal.

Como tercer OE de estudio se halló la relación entre CVT y CL. Los resultados obtenidos revelan  $Rho: -0,880$ ; lo cual se interpreta como una correlación muy buena y negativa entre ambas. Al contrastar estos resultados con investigaciones previas, se observan tanto coincidencias como diferencias. Por ejemplo, García (2023), en su estudio realizado en Lima, encontró que el 63% del personal de enfermería atribuye un nivel medio a la CL, mientras que el 54% señala un nivel alto en la dimensión de CVT en el trabajo. Estos hallazgos son consistentes con nuestros resultados, reforzando la idea de que existe una relación entre la CVT y la percepción de la CL.

Sin embargo, Gallardo (2021), también en Lima, reporta resultados ligeramente diferentes. En su investigación, el 85% del personal califica como nivel medio las actividades y funciones realizadas habitualmente, lo que podría interpretarse como una percepción de carga laboral moderada. Además, Gallardo señala que el 66,7% del personal califica como poco eficientes las medidas adoptadas por la institución para conservar a su personal, lo que podría estar relacionado con la CV en el trabajo.

La teoría de Chiavenato (2021) sobre GRH enfatiza la importancia de considerar a los colaboradores como pieza fundamental de la organización. Esta perspectiva respalda nuestros hallazgos, sugiriendo que una adecuada gestión de la CV laboral puede tener un impacto significativo en cómo el personal percibe y maneja su carga de trabajo. Asimismo, la teoría de Watson sobre la naturaleza humana y la vocación de servicio en enfermería proporciona un marco contextual para entender la compleja relación entre CV laboral de un enfermero y CL. La alineación entre los valores personales y profesionales que propone podría explicar por qué, a pesar de las altas demandas laborales, muchos profesionales de enfermería mantienen un alto nivel de compromiso y satisfacción con su trabajo.

Es interesante notar que nuestros resultados difieren en cierta medida de los encontrados por Susanibar (2019) en Lima, quien reportó que el 67.5% de las enfermeras exhiben un nivel bajo de CL. Esta discrepancia podría deberse a diferencias en las condiciones laborales entre instituciones privadas y públicas, o cambios en el entorno sanitario en los últimos años, especialmente considerando el impacto de la pandemia. Por otro lado, nuestros hallazgos encuentran cierta resonancia con el estudio de Agreda (2021) en Trujillo, quien reportó niveles altos de carga física (57%) y carga psíquica (66%) en el personal de enfermería. Aunque nuestro estudio no desglosa CL en estas dimensiones específicas, la relación significativa que encontramos entre la CV laboral y la CL podría estar reflejando aspectos similares.

Es crucial considerar estos resultados en el contexto de la (OPS, 2020) define como recursos humanos en salud: sujetos que buscan desplegar sus labores brindando satisfacción a quienes solicitan. Esta perspectiva subraya la importancia de mantener una moderación entre la CV y las demandas de carga de trabajo, para asegurar una atención de calidad y prevenir problemas como el síndrome de Burnout.

Los resultados revelan una influencia significativa de CV en el trabajo sobre la CL. Esto resalta la importancia de implementar estrategias efectivas para mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal de enfermería, no solo como un fin en sí mismo, sino también como un medio para gestionar mejor la CL y, en última instancia, mejorar la disposición de la atención al paciente.

Otra fortaleza notable es el sólido marco teórico que sustenta la investigación. El estudio se apoya en teorías bien establecidas, como las de Chiavenato sobre GRH y la de Watson sobre la naturaleza del cuidado en enfermería. Esta base teórica firme, proporciona un fundamento conceptual sólido para análisis y paráfrasis de resultados. Además, el trabajo realiza un esfuerzo loable por contrastar sus hallazgos con investigaciones previas, tanto a nivel local como internacional, lo que enriquece la discusión y permite una mejor contextualización de los resultados obtenidos.

En cuanto al aspecto metodológico, el estudio demuestra rigor al emplear análisis estadísticos para determinar la significancia de relaciones entre las variables estudiadas. Este enfoque cuantitativo fortalece la validez de las conclusiones alcanzadas. Asimismo, es digno de mención que la investigación toma en consideración el marco legal peruano relevante para el tema de estudio, lo que añade una dimensión práctica y aplicada a los hallazgos.

Sin embargo, como todo trabajo de investigación, este estudio también presenta algunas limitaciones que podrían considerarse áreas de mejora. Una de las principales debilidades potenciales es su enfoque geográfico limitado, al centrarse en solo un hospital en Lima. Esta restricción podría afectar la generalización de los resultados a otros contextos hospitalarios o regiones del país. Además, no se menciona explícitamente si se han considerado factores externos que podrían influir en la relación entre las variables estudiadas, como, por ejemplo, efectos post pandemia y condiciones laborales del personal de enfermería.

Por último, algunos aspectos de la investigación, como la relación específica entre CD y CL, podrían beneficiar de un análisis más profundo y detallado. Esto permitiría una comprensión más matizada de las complejas interacciones entre los diferentes aspectos de GRH y su impacto en la CL.

## VI. CONCLUSIONES

Primero, se determinó que la GRH y CL tienen un coeficiente Rho de Spearman:  $-0,901$ ; lo cual se interpreta como una correlación muy buena e inversa entre ambas variables. Existe RES entre GRH y CL. La relación entre estas variables refleja la importancia de una gestión adecuada del recurso humano en el ámbito hospitalario, especialmente en servicios críticos.

Segundo, se encontró que el coeficiente de correlación entre SP y CL Rho de Spearman es:  $-0,846$ ; lo cual se interpreta como una correlación muy buena y negativa. Existe RES entre SP y CL. Este hallazgo resaltó la importancia de los procesos de selección en la configuración de la CL en el entorno hospitalario y sugirió la necesidad de optimizar estos procesos para mejorar el equilibrio laboral.

Tercero, la CD del personal evidenció una correlación Rho de Spearman:  $-0,764$ ; se interpreta como una correlación buena y negativa. Existe RES entre CD del personal y CL. Esto subrayó la importancia de implementar programas de CD continuo como estrategia para gestionar la CL y mejorar el desempeño del personal.

Cuarta, se evidencia que la CVT tuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman:  $-0,880$ ; lo cual se interpreta como una correlación muy buena y negativa. Existe RES entre CVT en el trabajo y CL. Este resultado resaltó la importancia de implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal de enfermería como medio para gestionar mejor la CL y, en última instancia, mejorar la eficacia y vigilancia al paciente.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se encomienda a la dirección del hospital implementar un sistema integral de GRH que considere CL como un indicador clave de desempeño. Este sistema debería incluir evaluaciones periódicas a los trabajadores, donde se realicen ajustes en la asignación de personal basados en los resultados de estas evaluaciones. Según Aiken et al. (2020), este enfoque puede reducir significativamente el agotamiento del personal y corregir la disposición de atención al beneficiario. Para investigaciones posteriores se propone efectuar estudios longitudinales que condesciendan tasar el impacto a largo plazo de las mediaciones en GRH y CL.

**Segunda:** Se recomienda al departamento de RR. HH del hospital revisar y optimizar los procesos de SP, incorporando evaluaciones de resiliencia y capacidad de manejo del estrés y emociones, trabajo bajo presión. De acuerdo con Labrague et al. (2021), la SP con estas características puede contribuir a una mejor gestión de la CL. A nivel metodológico, se sugiere a futuros investigadores que incluyan estudios cualitativos que exploren en profundidad las percepciones del personal sobre los procesos de selección y su relación con la CL.

**Tercera:** Se recomienda a la Departamento de enfermería diseñar e implementar un programa de CD continuo que aborde específicamente estrategias para el manejo eficiente de la CL. Este programa debería incluir técnicas de gestión del tiempo, manejo del estrés y optimización de procesos. Según un estudio de Coventry et al. (2019), este tipo de programas puede mejorar significativamente la eficiencia y satisfacción laboral del personal de enfermería. Para futuras investigaciones, se sugiere realizar estudios comparativos entre diferentes modelos de capacitación y su impacto en la percepción de la carga laboral.

**Cuarta:** Se recomienda a la administración del hospital implementar políticas y prácticas que mejoren la CVT del personal de enfermería. Esto podría incluir la flexibilización de horarios, la creación de espacios de descanso adecuados, ampliación de áreas verdes, comedores espaciosos donde se pueda consumir alimentos de manera cómoda y digna, una mesa y una silla donde se pueda disfrutar

el consumo de alimentos, programas de apoyo psicológico al trabajador. De acuerdo con Shin y Lee (2022), estas medidas no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también reducen la percepción de CL excesiva. A nivel de investigación, se sugiere realizar estudios que examinen la relación entre diferentes aspectos de la CVT y la carga de trabajo percibida, utilizando métodos mixtos para conseguir una agudeza más profunda de esta relación.

## REFERENCIAS

- Agreda, R. (2021). Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69692?locale-attribute=es>
- Aiken et al. (2020). Los efectos de la dotación de personal de enfermería y la educación de las enfermeras en las muertes de pacientes en hospitales con diferentes entornos de trabajo de enfermería. Cuidado médico. EE.UU.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3217062/>
- Alor, F. (2020). Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública. Lima.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_f3f0900dd57f53659b61236209c3c0d9](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f3f0900dd57f53659b61236209c3c0d9)
- Alles, M. (2019). Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC\\_016e733ed354a66b7f5b728c35c05173](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_016e733ed354a66b7f5b728c35c05173)
- Álvarez, I. (2020). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud.  
[www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712017000100002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002)
- Becerra, M. (2022). Carga laboral y nivel de estrés en enfermeros (as) por COVID-19 en el Hospital Virgen de la Puerta. Trujillo.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT\\_e55c6e7d8c75e2a6dfb37fc04b56f84](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_e55c6e7d8c75e2a6dfb37fc04b56f84)

- Baena, C. (2019). Los papeles y funciones del enfermero de salud laboral en Brasil y en los Estados Unidos de América. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0122726220300021>
- Bonet, J. (2020). Los recursos humanos y el sistema de salud en Brasil. *Gaceta sanitaria*. Scielo.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S021391112002000100012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021391112002000100012)
- Cárdenas, M. (2022). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Elsevier.  
<https://www.elsevier.es/es-revista-acta-colombiana-cuidado-intensivo-101-articulo-carga-laboral-profesionales-enfermeria-unidad-S0122726220300021>
- Cardona, R. (2011). Estrategia basada en los recursos y capacidades criterios de evaluación y el proceso de desarrollo. *Revista electrónica forum doctoral*, (4): 113-147.
- Cassiani, E. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev. Panam. Salud Pública*. 2020;44: e64.doi  
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Castro et al., (2019). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>
- Colegio de enfermeros del Perú. (2024). Documentos normativos. CEP.  
<https://www.cep.org.pe/documentos-normativos/>
- Coventry et al. (2019). La importancia de las conversaciones inteligentes. Liderazgo. Buenos Aires. ICCSI.  
<https://iccsi.com.ar/conversacion-palabras-inteligentes/>

Chiavenato, I. (2021). Enfoque clásico en la Administración de Recursos Humanos. Liderazgo empresarial.

<https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>

Díaz, L. (2019). Agotamiento del personal. Estrés laboral en recursos humanos. Londres: Sage Publications.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532023000100223](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532023000100223)

Escobedo y Cornejo. (2017). Carga laboral y cuidado humanizado desde la percepción del paciente en servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e5dbde5c-e947-4452-b629-f78af4bd330f/content>

Freire-Garabal Núñez et al., (2021). Métodos de enseñanza para el desarrollo de clases interactivas de seminario. Portal de investigación Universidad de Santiago de Compostela.

<https://investigacion.usc.gal/documentos/5de2560029995254ec39171e>

Gallardo, L. (2021). Gestión de recursos humanos y sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2929326#:~:text=Title%3A%20Gestión%20de%20recursos%20humanos%20y%20sobre%20carga,Estrés%20laboral%20%3B%20Recursos%20humanos>

García, B. (2019). Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3366733?locale=en>

García L. (2022). Muestreo probabilístico y no probabilístico.

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>

- Gómez, D. (2021). Factores asociados a la sobrecarga laboral en el personal de enfermería hospital de tercer nivel Cartagena.  
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANIELA%20GOMEZ%20ESPITIA.pdf?sequence=1>
- Hernández, S. et al., (2021). Investigación y Metodología Universitaria. Universidad Autónoma de Barcelona.  
[https://researchgate.net/publication/350739659\\_Hernandez-Hernandez\\_F\\_y\\_SanchoGil\\_J\\_M\\_2021\\_Pensar\\_sobre\\_la\\_investigacion\\_educativa\\_como\\_una\\_praxis\\_disruptiva\\_a\\_partir\\_del\\_proyecto\\_APRENDO\\_En\\_J\\_I\\_Rivas\\_coord\\_Investigacion\\_transformativa\\_e\\_inclusiv](https://researchgate.net/publication/350739659_Hernandez-Hernandez_F_y_SanchoGil_J_M_2021_Pensar_sobre_la_investigacion_educativa_como_una_praxis_disruptiva_a_partir_del_proyecto_APRENDO_En_J_I_Rivas_coord_Investigacion_transformativa_e_inclusiv)
- Izquierdo, E. (2022). Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Artículo de revisión. Portal Regional da BVS. La Habana-Cuba.  
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-797689>
- Labrague et al. (2021). Discriminación percibida asociada a la COVID-19, salud mental e intención de rotación profesional entre las enfermeras clínicas de primera línea: el papel mediador de la resiliencia. Revista Internacional de Enfermería en Salud Mental 30(12).  
[https://www.researchgate.net/publication/353513925\\_Perceived\\_COVID-19-associated\\_discrimination\\_mental\\_health\\_and\\_professional\\_turnover\\_intention\\_among\\_frontline\\_clinical\\_nurses\\_The\\_mediating\\_role\\_of\\_resilience](https://www.researchgate.net/publication/353513925_Perceived_COVID-19-associated_discrimination_mental_health_and_professional_turnover_intention_among_frontline_clinical_nurses_The_mediating_role_of_resilience)
- Llanos, J. (2023). La satisfacción laboral. Una revisión sistemática en los últimos 8 años. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.  
Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/14868>. Lima. 2018.
- Manrique, Y. (2022). Propuesta para la mejora de la gestión del recurso humano en las IPS públicas y privadas del municipio de Cúcuta.  
<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bf48156-54d8-4df1-8a99-7515bb318ffc/content>

Márquez, R. (21 junio 2022). Cuantos pacientes debe atender una enfermera. ProfesionSalud.es.

<https://profesionсалud.es/cuantos-pacientes-debe-atender-una-enfermera/>

Mathos, W. (2021). Cuantos pacientes debe atender una enfermera. ProfesionSalud.es.

<https://profesionсалud.es/cuantos-pacientes-debe-atender-una-enfermera/>

Otero, M. (2021). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Muñoz\\_AME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Muñoz_AME.pdf?sequence=1)

Pachapuma, M. (2019). Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia Hospital Honorio Delgado. Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a8cbffa-8809-4627-869e-4f4db6ac420b/content>

Patlán. E. (2020). Conflictos en las instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del enfermero en Brasil. Scielo.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962012000100013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962012000100013)

Pérez, M (2021). Carga Laboral y autoeficacia del cuidado al paciente crítico en la UCI de un hospital nacional de Arequipa.

<https://apps.ucsm.edu.pe/UCSMERP/Docs/Tesis/009854.pdf>

Pereira, C. (2022) La sobrecarga de trabajo y la formación de las enfermeras afectan a la supervivencia del paciente. Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería en España.

<https://www.consejogeneralenfermeria.org/actualidad-y-prensa/sala-de-prensa/noticias/item/2587-la-sobrecarga-de-trabajo-y-la->

formaci%25c3%25b3n-de-las-enfermeras-afectan-a-la-supervivencia-del-paciente

Ramos, W. (2021). El descubrimiento de la gestión de talento y capital humano. WorkMeter.  
<https://www.workmeter.com/blog/gestion-de-talento-y-capital-humano/>

Sanz, M. (2020) Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. Lima.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres\\_pca.pdf?sequence=1](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1)

Sampieri, N. (2019). *Gestión de los recursos humanos: un abordaje teórico*, *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador*.  
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/rrhh.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/ec-16-rrhh>

Shin y Lee (2022). Professional networks, scientific collaboration, and publication productivity in resource-constrained research institutions in a developing country. *Research Policy*, 40(2), 204-216.  
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.10.004>

Soto, A. (2022). Recursos Humanos en salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. Academia.  
[https://www.academia.edu/47966679/Recursos\\_Humanos\\_en\\_Salud](https://www.academia.edu/47966679/Recursos_Humanos_en_Salud)

Stuchi, E. (2020). Salud mental en Enfermería: un grito urgente de auxilio. *Enfermería: Cuidados humanizados*. Scielo.  
[https://scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062022000100001](https://scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062022000100001)

- Suárez-Obando, C. (2021). Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en Unidad Cuidados Intensivos del hospital María Auxiliadora. Lima.  
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/994/TRUJILLO%20PARDAVE%20NELSON%20TRABAJO%20ACADÉMICO.pdf?sequence=1>
- Urra M et al., (2021). Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. Ciencia y enfermería. Scielo.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532011000300002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532011000300002)
- Valencia, E. (2021). Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Revista Cubana de Enfermería. Scielo.  
[https://sclco.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000300006](https://sclco.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006)
- Varillas, V. (2021). Consentimiento Informado Como Criterio De Inclusión. ¿Confusión Conceptual, Manipulación, Discriminación O Coerción? Persona y Bioética, 20(2), 244–256.  
<https://doi.org/10.5294/pebi.2016.20.2.9>
- Veloz, B. (2021). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur. Piura.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80204?show=full>
- Villar, P. (2019). Carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84734>
- Ñaupas et al., (2020). Cargas de trabalho e condições de trabalho da enfermagem: Revisão integrativa. Revista Gaúcha de Enfermagem, 32(2), 368-377.  
<https://doi.org/10.1590/S1983-1447201100020002252>

Sotelo, J. (2022). Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de la Enfermera en los Servicios Críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130644>

Susanibar, A. (2019). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. Biblioteca Digital. <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/2140#?c=0&m=0&s=0&cv=0>

Urra et al. (2011). Some essential aspects of Jean Watson's thought and her transpersonal caring theory. *Ciencia y enfermería*, 17(3), 11-22. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532011000300002>

Organización Panamericana de la Salud. (2022). OPS/OMS. Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares. Pan American Health Organization / World Health Organization. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-allplaces&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-allplaces&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)

Organización Mundial de la Salud (2021). Everybody's Business: Strengthening Health Systems to Improve Outcomes. Ginebra. [http://www.who.int/healthsystems/strategy/everybodys\\_business.pdf](http://www.who.int/healthsystems/strategy/everybodys_business.pdf).

Organización Mundial de la Salud (2020). Financiación de los sistemas de salud: el camino hacia la cobertura universal. Informe sobre la salud en el mundo. Ginebra. <http://www.who.int/whr/2010/es>.

Organización Internacional de Trabajo (2020). Condiciones de trabajo. Capítulo 7. <https://webapps.ilo.org/100/es/story/conditions/>

Organización Naciones Unidas (2024). Objetivo 3: Los Objetivos de Desarrollo

Sostenible y un 2030 más saludable. Crónica ONU. Naciones Unidas.  
<https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-3-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-y-un-2030-mas-saludable>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### *Tabla de operacionalización de variables*

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Proceso o acción realizada por una o más personas para coordinar la selección, capacitación, actividades laborales de personas cuyos conocimientos, habilidades y capacidades se mejoran, actualizan y recompensan continuamente (Fernández, 2022).	La variable fué cuantificada a través de un instrumento que consta de 27 preguntas. A partir de la puntuación total se determinó la escala valorativa (Nunca:1, Casi Nunca: Algunas veces2, Casi siempre: 3, Siempre: 4) según la percepción del encuestado.	Selección de personal.  Capacitación y desarrollo del personal.	Bases para la selección de personal.  Entrevista de Selección.  El proceso de selección, evaluación y control de los resultados.  Ciclo de la Capacitación.  Educación. Competencias Básicas.  Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal.	Ordinal

			Calidad de vida en el trabajo.	Higiene Laboral. Condiciones ambientales del trabajo. Seguridad laboral.	
CARGA LABORAL	Cantidad de tareas, responsabilidades y compromisos que un empleado debe cumplir durante su jornada laboral. Puede incluir tanto actividades físicas como mentales, dependiendo del tipo de trabajo y del sector (Sifuentes, 2021).	La variable fué cuantificada a través de un instrumento que consta de 27 preguntas. A partir de la puntuación total se determinó la escala valorativa (Nunca:1, Casi Nunca: Algunas veces2, Casi siempre: 3, Siempre: 4) según la percepción del encuestado.	Carga física.  Carga mental.	Seguridad Confort Abrigo Sueño Dolor Resistencia  Autorrealización Comunicación Intolerancia Relajo Entorno.	Ordinal.

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación Gestión de Recursos Humanos y Carga Laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023, por lo tanto, elija la alternativa que cree que sea correcta marcando una "X",

Gracias por su colaboración: Nunca (1); Casi Nunca (2), Casi Siempre (3), Siempre (4); Totalmente Siempre (5).

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE		SIEMPRE				
1	2	3	4		5				
N°	Ítems				Escala de Valoración				
VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS									
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL					1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que el proceso de selección de personal en la entidad que usted labora es eficaz?								
2	¿Los criterios de reclutamiento de personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?								
3	¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?								
4	¿Considera usted, que la información de su CV es fundamental en la selección al puesto de trabajo que aspira?								
5	¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?								
6	¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?								
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL									
7	¿Considera usted que los gastos estimados para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?								
8	¿Considera usted que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser priorizadas para que se encuentren actualizados?								
9	¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de los trabajadores?								
10	¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?								

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

## CUESTIONARIO CARGA LABORAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación de Carga Laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima 2023, por lo tanto, elija la alternativa que crea que sea correcta marcando una "X".

Gracias por su colaboración.: Nunca (1); Casi Nunca (2), casi siempre (3); siempre (4), Totalmente siempre (5).

N°	DIMENSIONES / ítems	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA					
1	¿En el transcurso de su jornada laboral le permiten tener periodos de descanso?					
2	¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?					
3	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?					
4	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?					
5	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?					
6	¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?					
7	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?					
8	¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo?					
9	¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de					

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

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

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### JUICIO DE EXPERTO N°1

##### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Gestión de recursos humanos y el personal de enfermería, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de recursos humanos y la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



## Matriz de validación del cuestionario de la variable

Definición de Gestión de recursos humanos: Es un proceso o Acción realizada por una o más personas para coordinar la selección, capacitación, actividades laborales de personas cuyos conocimientos, habilidades y capacidades se mejoran, actualizan y recompensan continuamente. Chiavenato (2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Obser vación
Selección de personal.	Bases para la selección de personal.	¿Cree usted que el proceso de selección de personal en la entidad que usted labora es eficaz?	1	1	1	1	
	Entrevista de Selección.	¿Los criterios de reclutamiento de personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?	1	1	1	1	
	El proceso de selección, evaluación y control de los resultados.	¿Considera usted, que la información de su CV es fundamental en la selección al puesto de trabajo que aspira?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?	1	1	1	1	
	Capacitación y desarrollo del personal.	Ciclo de la Capacitación.	¿Considera usted que los gastos estimados para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?	1	1	1	1

	<p>Educación. Competencias Básicas.</p> <p>Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal.</p>	<p>¿Considera usted que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser prioritizadas para que se encuentren actualizados?</p> <p>¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de los trabajadores?</p> <p>¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?</p> <p>¿Considera usted, que los trabajadores de su área de trabajo se integran adecuadamente en las diferentes capacitaciones que le brindan en su trabajo?</p> <p>¿Considera usted, que la capacitación que recibe en su área de trabajo es clara, dinámica y se encuentra supervisado por su líder?</p> <p>¿Considera usted, que en su unidad laboral se generan diversas oportunidades para crecer profesionalmente?</p> <p>¿En su opinión, en su entidad laboral la evaluación de desempeño de los colaboradores es constante?</p> <p>¿Considera usted, que las capacitaciones continuas que le brindan en el trabajo lo favorecen en su crecimiento profesional?</p> <p>¿Cuentan con programa de crecimiento laboral en su entidad laboral?</p>	1	1	1	1	
Calidad del trabajo.	Higiene Laboral.	¿Considera que la escala salarial va de acorde con las formaciones profesionales de los trabajadores?	1	1	1	1	

		¿En su opinión, usted considera que a los colaboradores se les brinda incentivos y bonos laborales conforme a ley?	1	1	1	1
	Condiciones ambientales del trabajo.	¿Considera usted, que en su área laboral se encuentra habilitado para desempeñar sus funciones como profesional?	1	1	1	1
		¿En su opinión existe buen clima laboral?	1	1	1	1
		¿En su entidad laboral les brinda todos los beneficios de ley?	1	1	1	1
	Seguridad laboral.	¿En la entidad laboral cuenta con un seguro por accidente laboral?	1	1	1	1
		¿En su entidad laboral les brindan facilidades en la atención de sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal)?	1	1	1	1
		¿En su entorno laboral se promueven igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional?	1	1	1	1
		¿Considera usted que en su área laboral existe buena comunicación?	1	1	1	1
		¿En sus horas laborales existen tiempos de descansos?	1	1	1	1
		¿En su área laboral para su alimentación cuenta con un comedor?				

Ficha de validación de juicio de experto N°1

Nombre del instrumento	Gestión de recursos humanos.
Objetivo del instrumento	Conocer la relación entre gestión de recursos humanos y personal de enfermería.
Nombres y apellidos del experto	Dorothy Luisa Meléndez Morote.
Documento de identidad	40177027
Años de experiencia en el área	Más de 5 años.
Máximo Grado Académico	Maestra.
Nacionalidad	Peruana.
Institución	Universidad San Martín de Porres (USMP) Universidad Tecnológica del Perú (UTP) Universidad César Vallejo (UCV)
Cargo	Docente
Número telefónico	942919328
Firma	
Fecha	19 mayo 2024.

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Carga laboral en el personal de enfermería, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de recursos humanos y carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



### Matriz de validación de la variable

Definición de carga laboral: La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad. Pantoja (2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Carga Física	Seguridad	¿En el transcurso de su jornada laboral le permiten tener periodos de descanso?	1	1	1	1	
		¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?	1	1	1	1	
	Confort	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?	1	1	1	1	
		¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?	1	1	1	1	
	Abrigo	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?	1	1	1	1	
		¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?	1	1	1	1	
	Sueño	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?	1	1	1	1	
		¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de sueño que le impide realizar sus funciones en el trabajo?	1	1	1	1	
	Dolor	¿Después que se termina su turno de trabajo se siente fatigada y estresada?	1	1	1	1	
		¿En su horario laboral sufre de cefalea?					
		¿En su área laboral tienen tiempos determinados para sus horarios de alimentos?	1	1	1	1	
		¿En la atención que brindan, el peso de los usuarios es mayor a los 30 kilos?	1	1	1	1	

		¿Las jornadas laborales que usted realiza son de acuerdo a ley?	1	1	1	1	
		¿Sus horarios de trabajo se prolongan por otros factores?	1	1	1	1	
	Resistencia	¿En su centro laboral le exigen realizar horas extras?	1	1	1	1	
Carga Mental	Autorrealización	¿Cuándo realiza sus funciones en el trabajo, requiere de una concentración muy elevada?	1	1	1	1	
		¿En el área laboral existe demasiada presión por parte de su jefa inmediata?	1	1	1	1	
		¿Cuándo se encuentra laborando puede relajarse con normalidad?	1	1	1	1	
		¿Tiene dificultades para realizar sus labores en el trabajo?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su opinión cuando realiza su jornada laboral siente un desgaste mental?	1	1	1	1	
		¿Los formatos que generan cada paciente cree usted que son excesivos?	1	1	1	1	
	Intolerancia	¿En su área laboral en el momento de reporte la información brindada es clara y sencilla?	1	1	1	1	
	Relajo	¿Las coordinaciones con sus compañeros de otras áreas son factibles?	1	1	1	1	
		¿Opina usted que existe compañerismo en su ambiente laboral?	1	1	1	1	
	Entorno	¿En el desempeño de sus funciones existe presión por su jefe del servicio?	1	1	1	1	
		¿Su jefe de servicio mantiene buena comunicación con los trabajadores?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto N°1

Nombre del instrumento	Carga laboral
Objetivo del instrumento	Conocer la carga laboral y personal de enfermería.
Nombres y apellidos del experto	Dorothy Luisa Meléndez Morote.
Documento de identidad	40177027
Años de experiencia en el área	Más de 5 años.
Máximo Grado Académico	Maestra.
Nacionalidad	Peruana.
Institución	Universidad San Martín de Porres (USMP) Universidad Tecnológica del Perú (UTP) Universidad César Vallejo (UCV)
Cargo	Docente
Número telefónico	942919328
Firma	
Fecha	19 mayo 2024.

## JUICIO DE EXPERTO N° 2

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Gestión de recursos humanos y personal de enfermería, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de recursos humanos y la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable

Definición de Gestión de recursos humanos: Es un proceso o Acción realizada por una o más personas para coordinar la selección, capacitación, actividades laborales de personas cuyos conocimientos, habilidades y capacidades se mejoran, actualizan y recompensan continuamente. Chiavenato (2021).



Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Selección de personal.	Bases para la selección de personal.	¿Cree usted que el proceso de selección de personal en la entidad que usted labora es eficaz?	1	1	1	1	
	Entrevista de Selección.	¿Los criterios de reclutamiento de personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?	1	1	1	1	
	El proceso de selección, evaluación y control de los resultados.	¿Considera usted, que la información de su CV es fundamental en la selección al puesto de trabajo que aspira?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?	1	1	1	1	
	Capacitación y desarrollo del personal.	Ciclo de la Capacitación.	¿Considera usted que los gastos estimados para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?	1	1	1	1
Educación. Competencias Básicas.		¿Considera usted que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser priorizadas para que se encuentren actualizados?	1	1	1	1	
		¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de	1	1	1	1	

	Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal.	<p>los trabajadores?</p> <p>¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?</p> <p>¿Considera usted, que los trabajadores de su área de trabajo se integran adecuadamente en las diferentes capacitaciones que le brindan en su trabajo?</p> <p>¿Considera usted, que la capacitación que recibe en su área de trabajo es clara, dinámica y se encuentra supervisado por su líder?</p> <p>¿Considera usted, que en su unidad laboral se generan diversas oportunidades para crecer profesionalmente?</p> <p>¿En su opinión, en su entidad laboral la evaluación de desempeño de los colaboradores es constante?</p> <p>¿Considera usted, que las capacitaciones continuas que le brindan en el trabajo lo favorecen en su crecimiento profesional?</p> <p>¿Cuentan con programa de crecimiento laboral en su entidad laboral?</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
Calidad de vida en el trabajo.	Higiene Laboral.	<p>¿Considera que la escala salarial va de acorde con las formaciones profesionales de los trabajadores?</p> <p>¿En su opinión, usted considera que a los colaboradores se les brinda incentivos y bonos laborales conforme a ley?</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
	Condiciones ambientales del trabajo.	<p>¿Considera usted, que en su área laboral se encuentra habilitado para desempeñar sus funciones como profesional?</p> <p>¿En su opinión existe buen clima laboral?</p> <p>¿En su entidad laboral les brinda todos los beneficios de</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	

		ley?					
	Seguridad laboral.	¿En la entidad laboral cuenta con un seguro por accidente laboral?	1	1	1	1	
		¿En su entidad laboral les brindan facilidades en la atención de sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal)?	1	1	1	1	
		¿En su entorno laboral se promueven igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que en su área laboral existe buena comunicación?	1	1	1	1	
		¿En sus horas laborales existen tiempos de descansos? ¿En su área laboral para su alimentación cuenta con un comedor?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto N°2

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión de Recursos Humanos.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y el personal de enfermería.
Nombres y apellidos del experto	Robinson León Zuloeta
Documento de identidad	16724263
Años de experiencia en el área	Más de 5 años.
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
Cargo	Docente
Número telefónico	992822020
Firma	
Fecha	18 mayo 2024.

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Carga laboral y el personal de enfermería, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de recursos humanos y la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



## Matriz de validación de la variable

Definición de carga laboral: La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad. Pantoja (2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Carga Física	Seguridad	¿En el transcurso de su jornada laboral le permiten tener periodos de descanso?	1	1	1	1	
		¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?	1	1	1	1	
	Confort	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?	1	1	1	1	
		¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?	1	1	1	1	
	Abrigo	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?	1	1	1	1	
		¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?	1	1	1	1	
	Sueño	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?	1	1	1	1	
		¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de sueño que le impide realizar sus funciones en el trabajo?	1	1	1	1	
	Dolor	¿Después que se termina su turno de trabajo se siente fatigada y estresada?	1	1	1	1	
		¿En su horario laboral sufre de cefalea?					
		¿En su área laboral tienen tiempos determinados para sus horarios de alimentos?	1	1	1	1	
			¿En la atención que brindan, el				

		peso de los usuarios es mayor a los 30 kilos?	1	1	1	1	
		¿Las jornadas laborales que usted realiza son de acuerdo a ley?	1	1	1	1	
		¿Sus horarios de trabajo se prolongan por otros factores?	1	1	1	1	
	Resistencia	¿En su centro laboral le exigen realizar horas extras?	1	1	1	1	
Carga Mental	Autorrealización	¿Cuándo realiza sus funciones en el trabajo, requiere de una concentración muy elevada?	1	1	1	1	
		¿En el área laboral existe demasiada presión por parte de su jefa inmediata?	1	1	1	1	
		¿Cuándo se encuentra laborando puede relajarse con normalidad?	1	1	1	1	
		¿Tiene dificultades para realizar sus labores en el trabajo?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su opinión cuando realiza su jornada laboral siente un desgaste mental?	1	1	1	1	
		¿Los formatos que generan cada paciente cree usted que son excesivos?	1	1	1	1	
	Intolerancia	¿En su área laboral en el momento de reporte la información brindada es clara y sencilla?	1	1	1	1	
	Relajo	¿Las coordinaciones con sus compañeros de otras áreas son factibles?	1	1	1	1	
		¿Opina usted que existe compañerismo en su ambiente laboral?	1	1	1	1	
	Entorno	¿En el desempeño de sus funciones existe presión por su jefe del servicio?	1	1	1	1	
		¿Su jefe de servicio mantiene buena comunicación con los trabajadores?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto N°2

Nombre del instrumento	Cuestionario Carga laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de carga laboral y el personal de enfermería.
Nombres y apellidos del experto	Robinson León Zuloeta
Documento de identidad	16724263
Años de experiencia en el área	Más de 5 años.
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
Cargo	Docente
Número telefónico	992822020
Firma	
Fecha	18 mayo 2024.

## JUICIO DE EXPERTO N° 3

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Gestión de recursos humanos y el personal de enfermería, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de recursos humanos y la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable

Definición de Gestión de recursos humanos: Es un proceso o Acción realizada por una o más personas para coordinar la selección, capacitación, actividades laborales de personas cuyos conocimientos, habilidades y capacidades se mejoran, actualizan y recompensan continuamente. Chiavenato (2021).



Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Selección de personal.	Bases para la selección de personal.	¿Cree usted que el proceso de selección de personal en la entidad que usted labora es eficaz?	1	1	1	1		
	Entrevista de Selección.	¿Los criterios de reclutamiento de personal que emplea la entidad donde usted labora son útiles?	1	1	1	1		
	El proceso de selección, evaluación y control de los resultados.		¿Considera usted, que la empresa ejecuta el procedimiento de reclutamiento del personal establecido en base a ley?	1	1	1	1	
			¿Considera usted, que la información de su CV es fundamental en la selección al puesto de trabajo que aspira?	1	1	1	1	
			¿Considera usted, que en el momento de ser entrevistado es de suma importancia sus conocimientos y fluidez verbal?	1	1	1	1	
			¿Considera usted, que la selección de personal es fundamental para la contratación del personal en el área laboral?	1	1	1	1	
Capacitación y desarrollo del personal.	Ciclo de la Capacitación.	¿Considera usted que los gastos estimados para las capacitaciones de los trabajadores es el ideal?	1	1	1	1		
	Educación. Competencias Básicas.	¿Considera usted que las capacitaciones de los trabajadores deben de ser priorizadas para que se encuentren actualizados?	1	1	1	1		
		¿Los cronogramas y actualizaciones de las capacitaciones mejoran el conocimiento y habilidades de	1	1	1	1		

	Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal.	<p>los trabajadores?</p> <p>¿Considera usted, que en su lugar de trabajo se realiza capacitaciones de acuerdo a su área de trabajo?</p> <p>¿Considera usted, que los trabajadores de su área de trabajo se integran adecuadamente en las diferentes capacitaciones que le brindan en su trabajo?</p> <p>¿Considera usted, que la capacitación que recibe en su área de trabajo es clara, dinámica y se encuentra supervisado por su líder?</p> <p>¿Considera usted, que en su unidad laboral se generan diversas oportunidades para crecer profesionalmente?</p> <p>¿En su opinión, en su entidad laboral la evaluación de desempeño de los colaboradores es constante?</p> <p>¿Considera usted, que las capacitaciones continuas que le brindan en el trabajo lo favorecen en su crecimiento profesional?</p> <p>¿Cuentan con programa de crecimiento laboral en su entidad laboral?</p>	1	1	1	1	
Calidad de vida en el trabajo.	Higiene Laboral.	<p>¿Considera que la escala salarial va de acorde con las formaciones profesionales de los trabajadores?</p> <p>¿En su opinión, usted considera que a los colaboradores se les brinda incentivos y bonos laborales conforme a ley?</p>	1	1	1	1	
	Condiciones ambientales del trabajo.	<p>¿Considera usted, que en su área laboral se encuentra habilitado para desempeñar sus funciones como profesional?</p> <p>¿En su opinión existe buen clima laboral?</p>	1	1	1	1	

	Seguridad laboral.	¿En su entidad laboral les brinda todos los beneficios de ley?	1	1	1	1	
		¿En la entidad laboral cuenta con un seguro por accidente laboral?	1	1	1	1	
		¿En su entidad laboral les brindan facilidades en la atención de sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal)?	1	1	1	1	
		¿En su entorno laboral se promueven igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que en su área laboral existe buena comunicación?	1	1	1	1	
		¿En sus horas laborales existen tiempos de descansos?	1	1	1	1	
		¿En su área laboral para su alimentación cuenta con un comedor?					

Ficha de validación de juicio de experto N°3

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión de Recursos Humanos.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el personal de enfermería.
Nombres y apellidos del experto	Wilder Ángel Alvarado Castillo
Documento de identidad	17531294
Años de experiencia en el área	Más de 5 años.
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Universidad César Vallejo (UCV)
Cargo	Docente
Número telefónico	956135711
Firma	 <b>M.Cs. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO</b> <b>N° COESPE 154</b> <b>COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU</b>
Fecha	18 mayo 2024.

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Carga laboral y el personal de enfermería, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de recursos humanos y la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



## Matriz de validación de la variable

Definición de carga laboral: La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad. Pantoja (2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Carga Física	Seguridad	¿En el transcurso de su jornada laboral le permiten tener periodos de descanso?	1	1	1	1	
		¿Cuándo usted está laborando tiene pausas para estar de pie y sentarse?	1	1	1	1	
	Confort	¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada para su columna?	1	1	1	1	
		¿En su área laboral mantiene una posición ergonómica adecuada brazos y hombros?	1	1	1	1	
	Abrigo	¿En su área laboral existes movimientos rigurosos?	1	1	1	1	
		¿En su área laboral realiza posturas de inclinamiento o posturas forzadas?	1	1	1	1	
	Sueño	¿Hay actividades que le generen esfuerzo muscular constante?	1	1	1	1	
		¿Cuenta con algún hábito inadecuado que le impide realizar sus funciones adecuadamente el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Cuándo se encuentra laborando tiene episodios de sueño que le impide realizar sus funciones en el trabajo?	1	1	1	1	
	Dolor	¿Después que se termina su turno de trabajo se siente fatigada y estresada?	1	1	1	1	
		¿En su horario laboral sufre de cefalea?					
		¿En su área laboral tienen tiempos determinados para sus horarios de alimentos?	1	1	1	1	
			¿En la atención que brindan, el				

		peso de los usuarios es mayor a los 30 kilos?	1	1	1	1	
		¿Las jornadas laborales que usted realiza son de acuerdo a ley?	1	1	1	1	
		¿Sus horarios de trabajo se prolongan por otros factores?	1	1	1	1	
	Resistencia	¿En su centro laboral le exigen realizar horas extras?	1	1	1	1	
Carga Mental	Autorrealización	¿Cuándo realiza sus funciones en el trabajo, requiere de una concentración muy elevada?	1	1	1	1	
		¿En el área laboral existe demasiada presión por parte de su jefa inmediata?	1	1	1	1	
		¿Cuándo se encuentra laborando puede relajarse con normalidad?	1	1	1	1	
		¿Tiene dificultades para realizar sus labores en el trabajo?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su opinión cuando realiza su jornada laboral siente un desgaste mental?	1	1	1	1	
		¿Los formatos que generan cada paciente cree usted que son excesivos?	1	1	1	1	
	Intolerancia	¿En su área laboral en el momento de reporte la información brindada es clara y sencilla?	1	1	1	1	
	Relajo	¿Las coordinaciones con sus compañeros de otras áreas son factibles?	1	1	1	1	
		¿Opina usted que existe compañerismo en su ambiente laboral?	1	1	1	1	
	Entorno	¿En el desempeño de sus funciones existe presión por su jefe del servicio?	1	1	1	1	
		¿Su jefe de servicio mantiene buena comunicación con los trabajadores?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto N°3

Nombre del instrumento	Cuestionario Carga laboral.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el personal de enfermería.
Nombres y apellidos del experto	Wilder Ángel Alvarado Castillo
Documento de identidad	17531294
Años de experiencia en el área	Más de 5 años.
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Universidad César Vallejo (UCV)
Cargo	Docente
Número telefónico	956135711
Firma	 <b>M.Cs. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO</b> <b>N° COESPE 154</b> <b>COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU</b>
Fecha	18 mayo 2024.

#### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con 12 profesionales de salud seleccionados aleatoriamente de la población de estudio. Se aplicó la encuesta virtual a través de un código QR.

La confiabilidad del instrumento de gestión de recursos humanos se midió utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de **0.8428**, lo que indica una alta confiabilidad. De igual manera, el instrumento de carga laboral presentó un coeficiente Alfa de Cronbach de **0.8873**, confirmando su confiabilidad.

## Anexo 5. Consentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 16 de mayo de 2024  
Carta P. 0141-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

DR.  
SEGUNDO ACHO MEGO  
DIRECTOR  
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ZEVALLOS GALLARDO, SANDRA ELIZABETH; identificada con DNI N° 42728557 y con código de matrícula N° 7003065035; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA CARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ZEVALLOS GALLARDO, SANDRA ELIZABETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: [mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe](mailto:mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe)

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrúfo*

Dra. Helga R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&ro=103&o=2427717964&u=1088032488

feedback studio Sandra Elizabeth Zevallos Gallardo Gestión de Recursos Humanos y Carga Laboral en el personal de enfermería centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024 -- /100 < 1 de 109 > ?

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión de Recursos Humanos y Carga Laboral en el personal de  
enfermería centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024**

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

**Autor:**  
Zevallos Gallardo Sandra Elizabeth (orcid.org/0000-0002-7819-5456)

**Asesor:**  
Dra. Díaz Rodríguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)  
Dra. Meneses de la Riva, Mónica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Salud integral humana

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA — PERÚ**  
2024

**Resumen de coincidencias** X

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

1	Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	5 % >
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 % >
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
6	repositorio.utp.edu.co Fuente de Internet	<1 % >
7	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 % >
8	clbnor.repositorioinstit... Fuente de Internet	<1 % >
9	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
10	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
11	www.lafavb.com Fuente de Internet	<1 % >

Página: 1 de 30    Número de palabras: 8988    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado

Buscar    14:28    7/08/2024

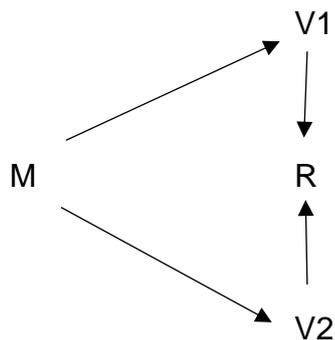
## Anexo 7. Análisis complementario

### Cálculo de tamaño de muestra

La población está conformada por el total de personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital de Lima donde se realizará la investigación que cumplen los criterios de inclusión:

Técnicos de enfermería	: 41
Licenciados en enfermería:	69
Total:	110

En ese sentido la investigación seguirá el siguiente esquema:



Dónde:

M= Personal de enfermería de un hospital de Lima.

V1= Variable 1: Gestión de Recurso Humano.

V2= Variable 2: Carga Laboral.

r = relación de las variables de estudios.

La fórmula para determinar la muestra de la población finita es:

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

Donde:

n: es tamaño de muestra

Z: nivel de confianza

N: Universo

p: probabilidad a favor

q: probabilidad en contra

r: error de estimación

Para calcular el tamaño de la muestra en una investigación correlacional causal con una población de 99 personas, utilizamos la fórmula para poblaciones finitas:

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

donde:

- $n$  = Tamaño de la muestra.
- $N$  = Tamaño de la población (110 en este caso).
- $Z$  = Valor crítico de la distribución normal (1.96 para un nivel de confianza del 95%).
- $p$  = Proporción estimada de la característica en la población (0.5 si no se conoce).
- $e$  = Margen de error tolerado (0.05 para un 5%).

Usamos los valores mencionados:

- $N=110$

- $Z=1.96$
- $p=0.5$
- $e=0.05$

Cálculo paso a paso:

1. Numerador:

$$\begin{aligned} N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p) &= 110 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \\ &= 110 \cdot 3.8416 \cdot 0.25 \\ &= 110 \cdot 0.9604 \\ &= 105.644 \end{aligned}$$

2. Denominador:

$$\begin{aligned} e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p) &= (0.05)^2 \cdot 109 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \\ &= 0.0025 \cdot 109 + 3.8416 \cdot 0.25 \\ &= 0.2725 + 0.9604 \\ &= 1.2329 = 1.2329 \end{aligned}$$

3. Dividimos el numerador por el denominador:

$$n = \frac{105.644}{1.2329}$$

Redondeamos al número entero más cercano:

$$n \approx 87$$

Resultado

El tamaño de la muestra necesaria para una población de 110 personas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% es 87 personas.

Este cálculo asegura que la muestra es representativa de la población total de 110 personas en centro quirúrgico, dada la confiabilidad y precisión especificadas.

*Tabla. Confiabilidad Variable Gestión de Recurso Humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	27

Como el valor del Alfa de Cronbach es superior a 0.7 entonces se puede decir que el instrumento es confiable.

*Tabla. Confiabilidad Variable Carga Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	27

Como el valor del Alfa de Cronbach es superior a 0.7 entonces se puede decir que el instrumento es confiable.

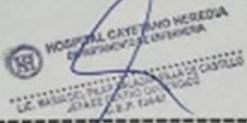
Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

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

**JEFATURA DE ENFERMERÍA SERVICIO CENTRO QUIRÚRGICO**

**AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA**

Sirva el presente para saludarla y a la vez hacerle de su conocimiento que la srta. Sandra Elizabeth Zevallos Gallardo, identificada con DNI 42728557, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo con código de matrícula 7003065035, se le **AUTORIZA** para desarrollar las encuestas del proyecto de tesis titulado: Gestión de recursos humanos en la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2024, por lo que se le brindará las facilidades por parte del departamento de enfermería para la realización de encuesta a los trabajadores.

-----

FIRMA Y SELLO  
JEFA DE ENFERMERAS SERVICIO CENTRO QUIRURGICO HNCH

## Anexo 9: Otras evidencias

Formato de consentimiento informado establecido por el Comité de Ética e Investigación del Hospital Nacional Cayetano Heredia:

Consentimiento informado:

Tema de investigación: Gestión de recursos humanos en la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Investigador (a): Sandra Elizabeth Zevallos Gallardo

Cargo: Licenciada en Enfermería (nivel 10).

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de recursos humanos en la carga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023, cuyo objetivo es Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la carga laboral del personal de enfermería. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Procedimiento:

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos acerca de algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de su respectivo servicio (Sala de Operaciones) de la institución Hospital Nacional Cayetano Heredia, se le compartirá un código QR a su número de teléfono previa coordinación con el investigador. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

El investigador le explicará todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a ello, si ha aceptado participar puede iniciar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Durante su participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a 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 de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista 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 Investigador (a) Sandra Elizabeth Zevallos Gallardo, email: sandrazevallos@hotmail.com. Así mismo al comité de Ética e Investigación del Hospital Nacional Cayetano Heredia, teléfono: (01) 481-9502.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

### Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA 2023.							
Autor: SANDRA ELIZABETH ZEVALLOS GALLARDO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión del recurso humano y la carga laboral del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de gestión de recursos humanos y la carga laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y la carga laboral del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima 2023.</p>	<p>Selección De Personal.</p>	<p>Bases para la selección de personal.</p> <p>Entrevista de Selección.</p> <p>El proceso de selección, evaluación y control de los resultados.</p>	1,2,3,4,5,6.	Ordinal	<p>De 3 niveles:</p> <p>Riesgo bajo (15-20).</p> <p>Riesgo medio (10-15).</p>
			<p>Capacitación y desarrollo del personal.</p>	<p>Ciclo de la capacitación Educación.</p>			

	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Calidad de vida en el trabajo.	Competencias básicas. Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal.	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,27.		
	Conocer la relación de la selección de personal y la carga laboral en el personal de enfermería.	Existe relación estadísticamente significativa entre selección del personal de la gestión de recursos humanos y la carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima 2023.		Higiene laboral. Condiciones ambientales del trabajo. Seguridad laboral.			
			<b>Variable 2: CARGA LABORAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
	Determinar la relación de capacitación y desarrollo del personal y la carga laboral en el	Existe relación estadísticamente significativa entre capacitación y desarrollo del personal de la gestión de	Carga física.	Seguridad. Confort. Abrigo. Sueño.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	Ordinal Escala De Guttman	De 3 niveles: Riesgo bajo (15-20).

	<p>personal de enfermería.</p> <p>Conocer la relación de calidad de vida en el trabajo y la carga laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>recursos humanos y la carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en el trabajo en la gestión de recursos humanos y la carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima 2023.</p>	<p>Carga mental.</p>	<p>Dolor.</p> <p>Resistencia.</p> <p>Autorrealización.</p> <p>Comunicación.</p> <p>Intolerancia.</p> <p>Relajo.</p> <p>Entorno.</p>	<p>17,18, 19, 20, 21, 22, 22,23, 24, 25, 26, 27.</p>		<p>Riesgo medio (10-15).</p> <p>Riesgo alto (menor a 10).</p>
--	---	---	----------------------	---	--	--	---

Tipo, enfoque y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p>	<p>Población: 110</p> <p>Tamaño de muestra: 87 personal de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico de un hospital nacional de Lima 2023.</p>	<p>Variable 1: <b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Consta de 27 ítems.</p>	<p>Descriptiva: se describirá los resultados e hipótesis (Veloz, 2021).</p> <p>Inferencial, pues se obtendrán conclusiones de acuerdo a resultados (Villar, 2022).</p>				
		<p>Variable 2: <b>CARGA LABORAL</b></p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Consta de 27 ítems.</p>					