



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal  
de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2021.

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Gallardo Molina, Lizbet

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1140-0195>)

**ASESOR:**

Mg: Orihuela Salazar, Jimmy Carlos

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5439-7785>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA-PERÚ

**2021**

## Agradecimiento

Quisiera agradecer a Dios por mantenerme con buena salud al igual que a mi familia que pese a las adversidades que se presentaron en estos tiempos difíciles nos mantenemos en pie luchando juntos de la mano. Agradecer a mis asesores y docentes que sin su apoyo y enseñanzas no podría haber llegado tan lejos, al igual que todos aquellos compañeros y colegas que me brindaron la ayuda necesaria en cada momento de adversidad.

## Dedicatoria

El presente trabajo esta principalmente dedicado a Dios por la gran fortaleza que me da de continuar luchando por mis metas, a mis hijas Francesca y Young-Mi, a mi esposo Vladimir por su apoyo incondicional y a toda mi familia que siempre me empuja a continuar superándome a nivel profesional, familiar.

## Índice de contenido

Carátula	i
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Consideraciones éticas	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	53

## Índice de tablas

Tabla 1	Validez de contenido por juicio de expertos	21
Tabla 2	Fiabilidades de la variable: gestión de recursos humanos	22
Tabla 3	Fiabilidades de la variable: gestión de recursos humanos	22
Tabla 4	Fiabilidades de la variable: sobre carga laboral	22
Tabla 5	Resultado de la variable gestión de recursos humanos	24
Tabla 6	Resultado de la dimensión selección del personal	25
Tabla 7	Resultado de la dimensión capacitación del personal	26
Tabla 8	Resultados de la dimensión mantenimiento del personal	27
Tabla 9	Resultado de la variable sobre carga laboral	28
Tabla 10	Resultado de la dimensión física	29
Tabla 11	Resultado de la dimensión carga mental	30
Tabla 12	Resultado de la dimensión afrontamiento	31
Tabla 13	Tabla cruzada para la variable gestión de recursos humanos y sobre carga laboral	32
Tabla 14	Tabla cruzada para la dimensión selección del personal y sobre carga laboral	33
Tabla 15	Tabla cruzada para la dimensión capacitación del personal y sobre carga laboral	34
Tabla 16	Tabla cruzada para la dimensión mantenimiento del personal y sobre carga laboral	35
Tabla 17	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	36
Tabla 18	Tabla de correlación de hipótesis general	37
Tabla 19	Tabla de correlación de la hipótesis específica 1	38
Tabla 20	Tabla de correlación para la hipótesis 2	38
Tabla 21	Tabla de correlación para la hipótesis 3	39

## Índice de gráficos

Figura 1	Gráfico de la primera variable como frecuencias	24
Figura 2	Gráfico de la primera dimensión selección del personal	25
Figura 3	Gráfico de la segunda dimensión capacitación del personal	26
Figura 4	Gráfico de la tercera dimensión mantenimiento del personal como	27
Figura 5	Gráfico para la segunda variable: sobre carga laboral	28
Figura 6	Gráfico para la dimensión físico	29
Figura 7	Gráfico resultado de la dimensión carga mental	30
Figura 8	Resultado de la dimensión afrontamiento del personal	31
Figura 9	Gráfico de frecuencia para la variable gestión de recursos humanos y la variable sobre carga laboral	32
Figura 10	Gráfico de frecuencia para la dimensión selección del personal y la variable sobre carga laboral	33
Figura 11	Gráfico de frecuencia para la dimensión capacitación del personal y la variable sobre carga laboral	34
Figura 12	Gráfico de frecuencia para la dimensión mantenimiento del personal y la variable sobre carga laboral	35

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión de Recurso Humano y Sobre Carga Laboral en el personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima 2021. Metodología de investigación básico de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transversal, de diseño correlacional ya que busca la correlación entre ambas variables de estudio. La muestra estuvo dada por el muestreo no probabilístico tipo intencional conformada por un total de 60 enfermeros que laboran en el hospital nacional de Lima a quienes se les realizó una encuesta a través de un cuestionario para medir la relación que existe entre la variable gestión del recurso humano y sobre carga laboral. Así mismo se realizaron el vaciado de datos en el programa Excel para luego ser análisis estadísticamente en el programa de base de datos Spss Statics, también se realizó el análisis estadístico con el coeficiente de Pearson, llegando a la conclusión de que los resultados obtenidos indican un valor de significancia de ,475 lo que nos indica que no existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: Gestión, recursos, hospital, enfermería.

## Abstrac

The present research had as a general objective to determine the relationship between Human Resource Management and Over Workload in the Nursing staff of a National Hospital of Lima, 2021. Basic research methodology with a quantitative approach, of a non-experimental cross-sectional type, of correlational design as it seeks the correlation between both study variables. The sample was given by the intentional non-probabilistic sampling made up of a total of 60 nurses who work in the national hospital of Lima who were surveyed through a questionnaire to measure the relationship that exists between the resource management variable human and workload. Likewise, the data was emptied in the Excel program to then be statistically analyzed in the Spss Statics database program, the statistical analysis was also carried out with the Pearson coefficient, reaching the conclusion that the results obtained indicate a significance value of .475 which indicates that there is no significant relationship between both study variables.

Keywords: Management, resources, hospital, nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

Enfermería es pieza fundamental en el proceso de atención al paciente, ya que será quien brinda una atención holística y quien acompaña al usuario durante las 24 horas del día en el proceso de recuperación e inserción a la sociedad en toda entidad ya sea pública o privada.

Así mismo podemos decir que el ámbito de trabajo para el personal de salud así como las condiciones de atención han cambiado de maneras significativa con reglas que el mercado laboral implementa por la globalización, las condiciones de vida, los nuevos modelos de gestión del recurso humano, así como la situación actual que afecta alrededor del mundo debido a la pandemia por COVID-19 que conlleva a que el costo de vida sea mayor y sobrelleva al personal de salud a mejorar el nivel de vida familiar, personal, conciben que una gran proporción de profesionales laboren horas extras, trabajen en varios lugares o entidades particulares o estatales prolongando las horas de trabajo dictaminados por los derechos del trabajador, en busca de una compensación económica acorde a las necesidades de vida.

La profesión de enfermería abarca alrededor del mundo con unos 28 millones de profesionales de la del cual el 8.4 5 laboran en la región de las Américas siendo el 56% del total de trabajadores del ámbito de la salud conformadas en gran medida por enfermeros y médicos siendo este un porcentaje menor, dado que el 80% de los profesionales de enfermería están ubicados en ciudades con poblaciones que comprenden la porción media de la población mundial. Se estima que hace falta demás profesionales dela salud con un 5.9 millones, y se evalúa que un 89% (5,3 millones) de los escasos se ubica en los países en desarrollo o extrema pobreza (1). Según manifiesta un informe de la OMS en Buenos Aires la pandemia por COVID-19 puso al descubierto los desafíos que enfrentan los países alrededor del mundo en cuanto a recursos humanos en salud que trabajan 24 horas del día para asegurar un diagnóstico, tratamiento y una atención oportuna exponiéndose y agudizando las falencias que existen y los desafíos que presenta el sector salud, así como la carga laboral que significa este evento (2). Un estudio realizado en Madrid indica que un 82% de profesionales no es el suficiente para cubrir atenciones al usuario con calidad y calidez en el transcurso de las jornadas

laborales, manifiestan que atienden a 15 o más pacientes en un turno con 43% este porcentaje asciende en los turnos nocturnos con 82% dado que hay un ascenso en atenciones se complica aún más ya que las interrupciones en su trabajo es del 99% ocasionadas por demanda excesiva de cuidados al paciente, 68% las familias , 58% por falta de insumos, ocasionando muchas veces el exceso de carga laboral favoreciendo lesiones y bajas por estrés (3). Del mismo modo en nuestro país vecino el diario chileno el Mostrador da a conocer donde un grupo de enfermeras refiere padecemos la carga física y emocional por estar presentes durante la pandemia por COVID-19 trabajando jornadas de hasta 24 horas como consecuencia al toque de queda programada por el gobierno actual, así mismo estas condiciones de trabajo nos generan hostigamiento y discriminación por parte de la población durante el proceso de atención (4).

En el Perú, presentamos una realidad similar al resto del mundo sobre todo en regiones donde la situación de pobreza o pobreza extrema afecta de forma directa a la población debido a una falta de elementos de la salud en los niveles de atención primaria, o que incluso no cuentan con un hospital de nivel III que pueda aportar la atención oportuna del usuario en estos tiempos de pandemia ya sea por falta de personal médico, enfermero, entre otras especialidades. Según la Sociedad Peruana de Medicina Intensiva, cerca de 600 médicos prestan servicios en áreas COVID 19 de todo el país pero se necesitan 1500 para afrontar la demanda actual, pues una cama UCI, no funciona sin personal sanitario, desde el inicio de la pandemia una estrategia de los recursos humanos fue el de solicitar personal residentes, bachilleres, sin cumplimiento del régimen SERUMS, capacitándolos para que se unan al equipo que lucha en la primera línea de atención pese a estas situación es insuficiente la dotación de recurso humano ya que una enfermera atiende entre 6 y 8 pacientes por turno lo que representa 3 veces más de lo habitual (5). La misma situación ocurre en la región de Huánuco en el hospital de Hermilio Valdizán el director de dicho nosocomio refiere contar con áreas para instalar nuevas camas UCI pese a contar con el equipo necesario se hace notable la falta de personal asistencial que pueda atenderlas se cuenta con 1 intensivista cuando se requiere como mínimo 6 la demanda de pacientes es desbordante la región cuenta 22 trabajadores es decir tiene un déficit del 69% de recursos humanos (6). Así mismo se puede ver esta misma situación en Lima donde la falta de personal

asistencial no solo médico o de enfermería se hace notable en el Instituto Materno Perinatal donde las funcionarios informan sobre la carencia de profesionales durante el proceso de atención en los diferentes servicios, ya que desde que comenzó el confinamiento por la pandemia el hospital cuenta con 185 especialistas menos, ya que 173 de los profesionales son parte del grupo vulnerable y 12 trabajadores que conformaban el equipo de trabajo con la modalidad de terceros culminaron sus contratos administrativos, de las cuales quedan 107 que hacen turnos de 24 horas y no se dan abasto para la atención, así mismo un aspecto a resaltar es que el hospital afronta la pandemia con el 68% de profesionales, antes se contaba con 1249 trabajadores, en la actualidad cuenta con 846 médico, de las 338 enfermeras laboran 330 lo que pone al descubierto el déficit de personal en los hospitales de atención primaria, lo que sobrepone un déficit de personal que por ende significa una mayor carga laboral para aquellos que se encuentran brindando atención (7). Esta condición de repite en el Hospital de San Juan de Lurigancho como indica el ASIS 2019 cuenta con 2002 enfermeras, 288 técnicos de enfermería, 19 médicos internistas y 11 médicos generales siendo este hospital de nivel II-2 y de estar situada en el distrito más grande a cuenta con 11442,319 habitantes no abastece una atención idónea por lo que enfermeras y personal técnico realiza protestan para denunciar el incumplimiento de pagos, falta de recursos de protección personal son más de 200 licenciados y enfermeros que han sido afectados por estas circunstancias (8). De continuar con esta situación tan crítica que afecta a nivel mundial sin distinción de condición social, edad, raza, profesión nuestro sistema de salud se verá en serios problemas ya que incluso el personal de salud tanto enfermeras como médicos se ven afectados por el COVID-19 ya sea en el estado de salud personal o familiar ocasionando un déficit del recurso humano en salud en las diversas esferas sociales. (9).

En la parte institucional esta investigación se basa en la problemática observada en la institución ya que debido a la falta de personal asistencial de enfermería muchas realizan actividades durante más de 24 hs continuas en la atención de hasta el doble de pacientes por enfermera, así mismo realizan horas extras que muchas veces son compensadas económicamente mas no se evalúa la carga laboral y el esfuerzo físico que esto implica, según normativa en salud la proporción de atención es de 14 pacientes por enfermera, sin embargo durante el año 2017,

la proporción es hasta de 20 pacientes por enfermera, esta situación se hace más notable con el proceso que afecta a la población debido a la pandemia por COVID-19, ocasionando que hoy en día tanto enfermeras como médicos realizan largas jornadas laborales debido a la falta de personal asistencial, la sobredemanda de pacientes y la complejidad que aquejan esta enfermedad siendo una problemática que aun busca ser mejorada por parte del servicio de recursos humanos

Por lo antes expuesto se llega a formular las siguientes problemáticas ¿Cuál es la relación entre gestión del recurso humano y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2021? Y como problema específico ¿Cuál es la relación entre selección del personal, las capacitaciones, el mantenimiento del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2021? Siendo entonces el Objetivo general de la investigación determinar la relación que existe entre Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2021. Así mismo se formula los objetivos específicos para establecer la relación entre la selección del personal, las capacitaciones, el mantenimiento del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2021. Para ello se formula la siguiente hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Recurso Humano y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima 2021. Formulando la hipótesis específica: Existe relación estadísticamente significativa entre la selección del personal, la capacitación, el mantenimiento del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

Esta investigación está justificada en el ámbito teórico que es el motivo por el que se efectúa la investigación se evidencia escasos estudios con relación a gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral existente en los profesionales de enfermería, así mismo busca constatar o negar resultados y a la vez brindar aportes con respecto a alguna teoría o conocimiento existente con relación a gestión del

recurso humano, la temática de la investigación es representada por Chiavenato (1999) quien señala la gestión del recurso humano no coexistiría si no estuvieran las organizaciones y las personas que la integran (10). Así mismo para Pere, J (2021 España) indica que la gestión del recurso humano establece los elementos principales para la puesta en marcha, la mejora y movimiento de los colaboradores que la organización requiere para tener una buena práctica en los servicios que brinda (11). En la variable carga laboral representada por la teoría del Cuidado Humano de Jean Watson esta teoría nos dice que la humanidad difunde la mente y aumenta el potencial para desarrollarse y pensar como persona esto involucra los valores, la voluntad el conocimiento y compromiso para cuidar por lo que enfermería pieza fundamental para la atención (12).

De igual manera la justificación metodológica realizada en el siguiente estudio utiliza como instrumento 2 cuestionarios validados por la evaluación de expertos, utilizando como técnica la encuesta el cual será aplicada en una población de estudio, tipo descriptivo de diseño no experimental, así mismo permitirá ser utilizado en otros estudios de investigación. Del mismo modo dentro de la **justificación práctica** esta investigación busca determinar ¿cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga con la que cuenta el personal de enfermería?, por otra parte, servirá como referencia y antecedente para estudios de investigadores que tengan relación con la temática de estudio se espera que los diversos departamentos de gestión del recurso humano implementen diversas técnicas para mantener al personal de enfermería en sus puestos de trabajo con un trabajo satisfactorio y una notable disminución de la carga laboral servir para sensibilizar a las áreas de mando y servicio de RR.HH.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales tenemos: Expósito, M. et al (2019 - Canadá) en su investigación los retos en salud que ha implicado la gestión de los equipos de cuidado en el marco de la pandemia por COVID- 19, para la cual utilizó el método exploratorio con análisis cuanti- cuantitativo descriptivo de los datos obtenidos, con estadísticas descriptivas para recopilar la información en frecuencia absoluta y

relativa, utilizando Microsoft Excel el proceso de recolección de resultados obteniendo que el 26.98 % de casos sospechosos de los cuales 37.26% de los pacientes dieron positivo, llegando a la conclusión que demuestra que la gestión en estos tiempos es un reto, resaltando que el profesional de enfermería son base fundamental y sobre todo la importancia de contar con profesionales competentes que sean capaces de adaptarse a los cambios que se prevén para el futuro en temas de salud (13).

Santos, M. et al (2018- Cuba) en su investigación precisaron como objetivo. Analizar la carga laboral de enfermería de acuerdo a la gravedad del usuario. Con una metodología de estudio descriptivo, con un corte transversal durante los meses de mayo y octubre del 2016. Obteniendo como Resultado: la carga laboral en el personal de enfermería es excesivo afectando la calidad en la atención al usuario. Llegando a la conclusión la atención de enfermería que se requiere para lograr la estabilidad y recuperación de estos pacientes en fundamental. En base a estos resultados se pudo determinar que existe un exceso de carga laboral que afecta de forma directa la atención que se brinda al usuario en los diferentes ámbitos de atención (14).

Molina G. et al (2016) realizaron una investigación con la finalidad detallar las condiciones laborales del personal de salud utilizando una Metodología de estudio de tipo descriptivo, de corte transversal con una muestra de 672 profesionales obteniendo como resultado los profesionales de la salud vinculados a los servicios y programas de salud predominan las condiciones de situación conflictiva a causa de las contrataciones a corto plazo y la cobertura en capacitaciones los profesionales es baja, Conclusión: se evidencia que existen limitaciones en las capacitaciones del profesional, deficiencia en las condiciones laborales de los profesionales (15).

Dias C., Trindade A., Oriski G., Conceicao A. (2017, España) En su investigación que tiene como Objetivo de estudio identificar las prioridades y la satisfacción del trabajador. Estudio descriptivo transversal con una muestra de estudio conformada por 239 profesionales de enfermería. Utilizaron como instrumento un formulario para evaluar el nivel de satisfacción en el trabajador. Obteniendo como resultados que existe prioridades en las diferentes gestiones en relación a recursos materiales,

pagos, compensaciones, reconocimientos en relación a otros trabajadores que definen el mantenimiento del personal en la entidad. Así mismo concluyen indicando que las alternativas que favorezcan al trabajador es competencia de los líderes y gestores de las diferentes entidades prestadoras de servicio, mediante la búsqueda y elecciones de métodos que beneficien y estimulen al colaborador estableciendo planes para el incentivo ofrecer feedback para los trabajadores con la finalidad de satisfacer perspectivas y obtener mejores resultados (16).

Yáñez A., Toffoleto M. en su investigación que tiene como objetivo estimar las reflexiones en cuanto a los recursos humanos en el sector de enfermería y la salud en América Latina con una metodología enfocada en la revisión literaria basada en gran mayoría la OMS obteniendo como resultado en cuanto a la distribución de los recursos humanos es ineficaz sobre todo en las áreas urbanas y rurales en el territorio de América Latina que ocasiona limitaciones en el objetivo del desarrollo del milenio cobertura universal en salud llegando a la conclusión que nos indica que la formación de los recursos humanos dan a conocer las necesidades en distribución, integración y regulación (17).

Como antecedentes nacionales tenemos a Así también Mamani R. (2020) quien realizó la investigación que tiene como objetivo de examinar la gestión de los recursos humanos en salud científica abordada; Metodología cualitativa, análisis de contenido llegando a obtener como resultado que el elemento humano es fundamental, así mismo dan a conocer que en los establecimientos de salud existe una problemática constante en Gestión de Recursos Humanos en el proceso de selección del personal, mejoras salariales y calidad de atención para la mejora en la efectividad del sistema a nivel salud (18).

Ferreyros C. (2020) investigación que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del RR.HH. y el desempeño con el que cuentan los profesionales de enfermería durante el año 2019; metodología de tipo descriptivo correlacional, con una población de 126 enfermeras, haciendo uso del cuestionario conformado por 36 preguntas para la segunda variable 30 interrogantes, obteniendo como resultado que si existe relación entre la variable gestión del recurso humano y el desempeño laboral de las enfermeras de dicho hospital,

concluyen indicando que la relación entre ambas variables , con un valor de  $r: 0.876$  (19).

Monza D., Rojas R. (2019) En su investigación plantearon el siguiente objetivo comprobar en qué medida la gestión del recurso humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Nacional Arzobispo Loayza. Método, descriptivo, diseño no experimental. Muestra 30 trabajadores a los que se les efectuó 18 preguntas de un cuestionario validado como instrumento. Resultados; 0.92% nivel de correlación alta, además este nivel de correlación alta el bilateral es  $p = 0.000$  siendo esta menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula y esta es aceptada llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio gestión del recurso humano y satisfacción laboral (20).

Campusano M., Huaman M. (2018) realizaron una investigación con el objetivo evidenciar las causas de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería los efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño del personal de enfermería utilizando como Metodología: la búsqueda de información bibliográfica observacional y retrospectiva de tipo cuantitativa. Resultados encontrados demuestran que el 100% de la sobrecarga de trabajo afecta directamente en el desempeño de las labores que cumplen los profesionales de la salud llegando a la conclusión, que los efectos de la sobrecarga de trabajo influyen en el desempeño de las enfermeras (os) reduciendo la productividad, menor rendimiento, así mismo conlleva a desarrollar problemas de salud a nivel físico, mental desarrollando perjudicando en gran manera los estilos de vida, disminuyendo la productividad(21).

Vilchez S. (2018) Su indagación tiene como objetivo comprobar qué relación existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal de salud. Realizó un estudio de tipo aplicada no experimental enfoque cuantitativo. Con la participación de 50 trabajadores mediante el uso de un cuestionario validado obteniendo como resultado que existe relación significativa entre ambas variables de estudio  $p=0.00$  y en las dimensiones existe relación entre la gestión del recurso humano y la calidad del trabajo que ejecutan los profesionales, así mismo existe relación  $p=0.007$  entre la dimensión gestión del recurso humano y el trabajo en

equipo, llegando a la conclusión que la gestión del recurso humano es fundamental en el buen desempeño de los profesionales de la salud en general(22).

Finalmente, Jara A. et al (2018) La investigación tiene como intención comprobar la incidencia de la gestión de la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud en el MINSA, utilizaron el método hipotético deductivo, de diseño no experimental de enfoque transversal. Población de estudio constituida por colaboradores de la sede central del MINSA con un muestreo no probabilístico, técnica utilizada la encuesta con un cuestionario como instrumento con preguntas y respuestas en escala Likert. Resultados demuestran que el 44.4% de la gestión del recurso humano es adecuada y el 28.4% del desempeño laboral va acorde a las directrices del gestor (23).

Para la dimensión gestión del recurso humana representada por Chiavenato (1999) quien señala La administración de los recursos humanos no existiría si no estuvieran las organizaciones y las personas que formen parte de ella ya en contribución podrán lograr objetivos en común que no serían alcanzables de forma individualizada mediante un sistema de actividades conscientemente coordinadas con la unión de 2 o más personas, cuya cooperación recíproca superaran limitaciones (10).

Así mismo para Pere, J (2021 España) indica que la gestión del recurso humano establece los principios generales para el funcionamiento, desarrollo y movilización de las personas que la organización necesita para alcanzar sus objetivos, siempre acorde con la misión establecida. Esto nos quiere decir que todo objetivo como misión y visión del sector salud ya sea privado o público es ofrecer un cuidado holístico de calidad y con calidez a sus beneficiarios y cumplir así con los objetivos del desarrollo sostenible Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades (11).

En la dimensión carga laboral la teoría Jean Watson nos dice que la humanidad difunde la imaginación aumenta la capacidad de pensar y desarrollarse personalmente esto involucra los valores, la voluntad el conocimiento y compromiso para cuidar por lo que enfermería pieza fundamental para la atención

convocada para servir de forma humanizada pese a la gran demanda en los servicios conectándose con el usuario pese a las condiciones en la que se desarrolla promoviendo la salud del paciente y la de sí mismo siendo enfermería una profesión comprometida con su causa de servir al prójimo sin distinción de raza, sexo, condición social, etc. (12).

Chiavenato la gestión de recurso humano conceptualiza como el acumulado de políticas y prácticas necesarias con la finalidad de dirigir por medio de cargos gerenciales ya sea dirigido a la persona o el bien material en los que van incluidos el reclutamiento, la selección, las capacitaciones, recompensas o incentivos y sobre todo la evaluación del desempeño del personal que conforma el equipo de trabajo. El termino recursos humanos describe a la persona que forma parte de las organizaciones en las que rinden ciertos oficios mediante el uso materiales, tecnologías y recurso financiero [...]. El termino recursos humanos en realidad es una antigua designación, proviene de la era industrial, peca de reduccionista al calificar al ser humano solo como recursos organizacionales. Hoy en días se considera al individuo como socios capaces de proporcionar vida y éxito en las organizaciones (24). El termino gestión de los recursos humanos ha cursado por diferentes períodos, que inicio con la contratación de la clase obrera, donde el trabajador ocupaba un nivel inferior al de las maquinas hasta llegar a ser seres inteligentes con habilidades y contar con la capacidad de generar beneficios para la organización y la sociedad en conjunto. Actualmente los RH son considerada para las diferentes entidades un activo de gran importancia, ya que son la fuente principal en el logro de la misión y visión de la organización (25). Así mismo los RHUS son considerados el pilar del éxito de los sistemas de salud, progreso y ejercicio una atención es fundamental para garantizar que cumpla los estándares en salud de calidad y con calidez, la OMS la define como el grupo de personas de diversas profesiones, ocupaciones con roles independientes trabajan para lograr la satisfacción de las personas atendidas, en el caso de la atención en salud el grupo de trabajadores tendrán el objetivo de lograr mejorara la salud del usuario (26). La gestión del talento es una sumatoria de pasos, procesos que tiene la función de incorporar nuevos integrantes a la fuerza laboral, al mismo tiempo mantiene a un grupo existente, busca así también distinguir a aquellas personas

con logros destacados que se entiende como capacidad dentro de su desempeño laboral (27). El término gestión del talento humano deriva desde 1997 McKinsey Company contrasto la terminología de recursos humanos, tras varios estudios posteriormente quien puso en circulación este término fue David Watkins publicándolo en 1998 en uno de sus artículos alcanzando gran acogida a nivel internacional (28). La gestión del recurso humano actual se destaca en la dirección del recurso humano, esta direccionado a conseguir que las personas se conciben y operen como socios en la entidad, colaboren enérgicamente en el transcurso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras (29)

La misión del recurso humano en toda entidad dedicada al sector salud es la de proporcionar a toda la población el acceso equitativo al personal de salud, que se encuentre con formación idónea, competente que brinde una atención de calidad y con calidez, con el propósito de favorecer y alcanzar el nivel más alto de potencial en salud (30). Para realizar sus funciones las empresas, requieren de recursos, en la economía se le llama factor de producción donde las personas también denominadas trabajadores, mandos intermedios, directivos, son considerados los más importantes dentro de toda organización ya que sin las personas es imposible el funcionamiento de la empresa (31). La auténtica importancia de los recursos humanos en todas las entidades se centra en aquellas habilidades que tiene para dar respuesta positiva y con voluntad a los objetivos de la entidad para lograr la satisfacción en el ambiente de trabajo lo que depende de la combinación de preparaciones y destrezas idóneas, que se ubiquen en la zona y el tiempo adecuado para asumir la tarea consignada, es así que toda empresa está constituida por personas que logran avances, logros, así como también errores, es debido a esto que se considera a la persona como el valor más importante de toda empresa ya que si contara con financiamiento, equipos modernos e instalaciones avanzadas pero carecieran del conjunto adecuado en cantidad y capacidad de las personas que no tienen motivación o que están mal dirigidas el éxito de la empresa será imposible (32). La importancia de los RHS está vinculada a lograr cumplir los objetivos del desarrollo del milenio, es debido a esto que se debe prestar atención a brindar capacitaciones la distribución adecuada de los recursos humanos y

materiales, las remuneraciones y el progreso de los RR.HH. en los diferentes niveles de atención, es necesario y fundamental fijar una remuneración y supervisión adecuada para conseguir personal idóneo y capaz de lograr los objetivos de la entidad (33). Las actividades más importantes ARH son: a) Compensación: Es la actividad mediante la cual se otorga un pago, salario como parte de compensación al trabajo desarrollado y el despeño, así como los beneficios laborales y sociales, b) Desarrollo: Se encarga de fortalecer el desarrollo personal de los miembros colaboradores mediante capacitaciones, concesión de incentivos y eventos de bienestar. c) Control: Es la estrategia mediante la cual la entidad encargada del recurso humano brinda evaluaciones, auditorias y exámenes para valorar la eficacia y eficiencia del personal. d) Evaluación: desempeño que cumple el personal y la verificación de sus contribuciones en pro del bienestar de la entidad (33). el servicio de recursos humanos inicia en el ámbito administrativo de las empresas mediante los procedimientos de selección, elección de contratos, nóminas y seguros sociales que van acorde al puesto al que se postula. a) Cargo de ocupación: comprende toda acción relacionada con la planificación de la planilla, selección y formación del personal. b) Puesto administrativo del personal: Elige y formaliza los contratos, gestiona las nóminas y seguro social, gestiona los permisos, vacaciones, horas extras, bajas por enfermedad, control de ausentismo. c) función de remuneración: consiste en formular los salarios, política de incentivos establecer salarios a los distintos colaboradores d) función de desarrollo: Actividades dirigidas a formación, estudiar el potencial del personal, evaluarlos, incentivar la participación. e) Relaciones laborales: dirigidos a la solución de los problemas laborales mediante la negociación entre los representantes, se incluyen la prevención de riesgos laborales. f) función de servicios sociales: esta función es la encargada de gestionar ciertos servicios como el de favorecer a los colaboradores y mejorar el ambiente laboral, tales beneficios podrían ser guarderías, residencia de vacaciones, clubes deportivos, entre otros (35).

modelo de reclutamiento de Chiavenato (2002) el autor plantea 6 principales procesos modernos para la gestión del recurso humano: selección del personal (reclutamiento y selección); la diligencia de personas ( diseño de cargo y evaluación

del desempeño), compensación laboral ( remuneración y beneficios sociales), desarrollo de personas (entrenamiento, programas de cambio, comunicación), retención del personal (capacitaciones), monitoreo de las personas basado en sistemas de información gerencial y base de datos influenciadas por la condición externa e interna de la entidad. Admisión recursos humanos: Radica en constituir y clasificar los recursos para lograr las metas de una forma más eficaz y eficientemente posible.

El reclutamiento es un proceso de decisión para lograr los metas de la entidad en un determinado tiempo establecido, el reclutamiento de los individuos mediante procedimientos dirigidos a asumir posibles aspirantes, calificados y capaces de asumir obligaciones en la organización. Fuentes de reclutamiento: existen innumerables formas de atraer candidatos el reclutamiento interno; al haber una vacante la entidad busca llenarla, por medio de la reubicación de sus colaboradores mediante el ascenso, transferidos, mediante evaluaciones de desempeño del candidato. Reclutamiento externo: la organización llena el puesto del trabajo con fuentes externas, mediante la divulgación del puesto de trabajo en agencias de empleo, avisos en diarios, contacto con otras empresas, etc. Selección del personal: escoge entre los reclutados a los más capaces para ocupar el puesto en la entidad. Mantenimiento del recurso humano: la empresa busca mantener el recurso humano necesario mediante la compensación de salarios, planes de beneficios sociales, en forma de recompensa a sus colaboradores con el fin de mantener la relación con la entidad. (36)

La carga laboral se conceptualiza como el conjunto de exigencias psicofísicas a las que se expone la persona durante la jornada laboral, este esfuerzo, se relaciona a una actividad físico muscular, en la actualidad se entiende que las actividades de mayor complejidad son asignadas a las máquinas sin embargo la complejidad está en lograr el trabajo de forma rápida, la necesidad de adaptarse a actividades diferentes desencadenándose la fatiga física y mental (37). La opinión de que la sobrecarga laboral es personal y que cada trabajador presenta, en la actualidad es obsoleta, ya que se ha convertido en un riesgo psicosocial, que se convierte en preocupación primordial de las entidades para con sus colaboradores, al ser un

riesgo psicosocial ya que existen exigencias psicológicas complejas en las tareas que afecta en la calidad de vida (38)

La carga laboral se conceptualiza como la excesiva demanda de actividades que tiene que realizar el profesional de enfermería como parte del cuidado que debe brindar al paciente usuario, en las cuales se considera el esfuerzo físico, mental y afectivo que desarrollan los profesionales, que en algunos casos se ven envueltos en la incapacidad de satisfacer las exigencias demandantes del cuidado con calidad y calidez ocasionando que sus actividades se prolonguen fuera de sus horarios habituales (39). Conforme pasa el tiempo la sobre carga laboral, afecta el estado de salud de los colaboradores, estando expuestos a excesivas tareas dependiendo del área en el que se desempeñan generando dificultada en las relaciones interpersonales con sus compañeros de área al mismo tiempo reduciendo la efectividad de la labor realizada por lo que es fundamental identificar estas situaciones y buscar soluciones (40).

Al mencionar la carga laboral se tiene que tomar en cuenta 2 aspectos fundamentales la carga física y carga mental. Carga física, que viene a ser el conjunto de actividades y exigencias a las que el cuerpo se somete durante la jornada laboral de enfermería ocasionando cansancio y fatiga. Carga mental, son aquellas exigencias que se expresa durante los procesos intelectuales los que son necesarios para realizar de forma correcta toda actividad, en el caso del personal de enfermería requiere aplicar el análisis de la información, las interpreta para posteriormente ejecutarlas de forma correcta y brindar así un cuidado humanizado y de calidad al usuario la que se vería afectada si el personal se ve sometido a una sobrecarga laboral (41).

Para Llana, 2009 citado por (Santillan 2015) las rasgos que identifican la carga mental: coacción del tiempo: proceso en el que el estímulo respuesta es continua, en este periodo la respuesta del individuo se puede saturar si hay periodos largos de respuesta, por lo contrario, existen periodos cortos de descanso habrá menor respuesta por lo que la persona recupera su capacidad y evita la carga menta, la presión en el tiempo surge como necesidad de acelerar y lograr un aumento en la producción.

Atención: viene a ser un proceso conductual mediante el cual la concentración será selectiva de forma subjetiva u objetiva que determina la eficiencia de otras actividades.

Complejidad: se entiende como el número y los diferentes elementos que conforman una labor o tarea asignada, evaluando la posibilidad de cometer errores.

Monotonía: mantenimiento de una acción sin interrupciones.

Iniciativa: capacidad para actuar e intervenir automáticamente mediante la planificación de las actividades tomando decisiones con los recursos materiales disponibles, para mejorar la jornada laboral. Aislamiento: referido a la situación en la que el personal se encuentra a cierta distancia de otros trabajadores. Horario de trabajo: los horarios nocturnos son aquellos que contribuyen a la carga mental del personal colaborador, siendo esta mayor dependiendo el área en la que se desenvuelve (42).

Carga mental a, esta es una situación de difícil diagnóstico debido a que son diversos los factores que la desencadenan (sufrimiento del paciente, agresiones dirigidas al profesional, demanda excesiva de pacientes), así mismo la exigencia de las labores prolongadas de forma diaria, la exigencia de esfuerzo mental y físico que los profesionales deben ejercer para lograr los objetivos en la atención del paciente. Como último factor tenemos el nivel de frustración que va dirigido al grado de inseguridad, estrés, irritación, desconsuelo, y frustración durante la realización de las actividades (43).

Carga física: hace mención a un trabajo en el que predomina la fuerza muscular; se delimita como el conglomerado de requerimientos físicos que desempeña la persona al realizar ciertas actividades durante la jornada laboral

Esfuerzo muscular estático y dinámico. Estático: para llevar a cabo una actividad física se requiere realizar esfuerzos tales como contracción muscular prolongada que se determina por la disminución del nivel de oxígeno y nutrientes que requiere el músculo para llevar a cabo la contracción (44).

Dinámico: realizar periodos largos de tensión y relajación permitiendo que el músculo tenga aporte sanguíneo y consumo sanguíneo este proceso se ejecuta durante el desplazamiento, esfuerzos musculares, manutención de carga. Lo que se recomienda más en estas dos actividades es la de realizarla de forma combinada

para favorecer el consumo de energía necesario y así el ritmo cardiaco se rítmico (45).

Efectos de la carga mental en la salud de las personas origina una intransigencia orgánica, psíquica, y de comportamiento, las que influyen en gran manera en la reducción de las actividades a consecuencia de la disminución de la atención que se necesita, una lentitud en el proceso del pensamiento, déficit de motivación personal, inestabilidad emocional ansiedad, conflictos, depresión, alteración del sueño, problemas de salud, que se ven repercutidas en la vida familiar (46).

Efectos de la carga física Chavarri (2007) nos menciona que los efectos más comunes de una sobre carga laboral que afecta a nivel físico son trastornos musculo esqueléticos: Patologías vertebrales, fatiga, cansancio muscular por carga estática, afecciones Oseas, y dolores musculares, problemas circulatorios: varices, accidentes laborales, caídas sobre esfuerzos mala postura, etc. (45).

Se debe tener en cuenta que entre las consecuencias del incremento de actividades en el profesional de enfermería pueden desencadenar un incremento en la morbimortalidad en los pacientes, las reacciones adversas en el tratamiento, el trato deshumanizado por la mala praxis ocasionada por la sobrecarga laboral de los profesionales de la salud

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 tipo de investigación:

El presente estudio es básico, enfoque cuantitativo, este tipo de investigación utiliza la recolección de datos para analizarlos estadísticamente y comprobar las teorías utilizadas en el proceso de ejecución, debido a que será evaluado estadísticamente, así mismo podremos comparar la correlación que preexiste entre las variables, de corte transversal, debido a que se recolectará información en un tiempo determinado.

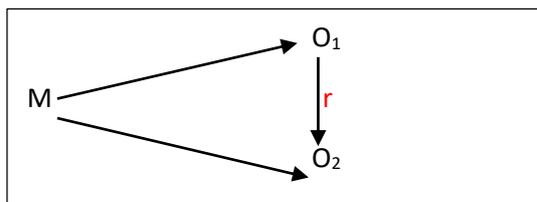
##### 3.1.2 Diseño de la investigación

La investigación es de diseño correlacional no experimenta, debido a que no se realizara intervención ni manipulación deliberada de las variables estudiadas.

El siguiente esquema representa el proceso que sufren las variables de estudio

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Variable 2: Carga Laboral



Donde:

M= Enfermeras de un Hospital Nacional de Lima

O<sub>1</sub>= Variable 1: Gestión de Recurso Humano

O<sub>2</sub>= Variable 2: Sobrecarga Laboral

r = relación de las variables de estudio

### 3.2 Variables y operacionalización

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

Capacidad de conservar la empresa, en constante equilibrio de producción, de forma eficiente y eficaz mediante el uso adecuado de los recursos con la finalidad de sostener un ambiente idóneo de trabajo, constituir habilidades y capacidades en el trabajador.

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

La carga laboral se conceptualiza como el conjunto de requerimientos físicos y psicológicos a los que se expone la persona durante la jornada laboral, este esfuerzo, se relaciona a una actividad físico muscular, en la actualidad se sabe que las actividades de mayor complejidad son asignadas a las máquinas sin embargo la complejidad está en la rapidez del equilibrio de trabajo, la necesidad de adaptarse a actividades diferentes desencadenándose la fatiga física y mental (37)

#### **Dimensiones:**

Selección del personal: proceso de decisión para alcanzar los objetivos organizacionales en un tiempo establecido, el reclutamiento de los individuos es un procedimiento dirigido a atraer aspirantes viables, competentes e idóneos para asumir oficios en la organización (36)

Capacitación del personal Se encarga de fortalecer el desarrollo personal de los miembros colaboradores mediante capacitaciones, asignación de incentivos y programas de bienestar (33)

Mantenimiento del personal: Es la actividad mediante la cual se otorga un pago, salario como parte de compensación al trabajo desarrollado y el despeño, así como los beneficios laborales y sociales,

Carga física viene a ser el conjunto de actividades y exigencias a las que el cuerpo se somete durante la jornada laboral de enfermería ocasionando cansancio y fatiga (41)

Carga Mental: son aquellas exigencias que se expresa durante los procesos intelectuales los que son necesarios para realizar de forma correcta toda actividad (42)

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Población es aquel grupo de personas comparten alguna cualidad en común, por lo que el grupo de estudio que conforma la presente investigación es de 100 enfermeros(as) que trabajan en un hospital nacional de Lima.

MUESTRA: La muestra total estará conformada por 60 enfermeras (os) que laboral en un hospital Nacional de Lima.

MUESTREO: muestreo probabilístico, tipo aleatorio simple, porque la selección de los participantes es al azar

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

#### 3.4.1 TÉCNICA: La encuesta

Sera aplicada a los colaboradores de forma voluntaria y está compuesta por preguntas objetivas con opciones múltiples que serán llenadas de acuerdo a criterio de cada participante, así nos permitirá procesar los datos de manera rápida y efectiva y lograr probar la hipótesis.

#### 3.4.2 INSTRUMENTO: Constituido por dos cuestionarios

El primer instrumento: cuestionario sobre gestión del recurso humano con sus 3 dimensiones y 28 ítems elaborado. El segundo instrumento carga laboral con sus 3 dimensiones y 33 ítems ambos adaptado a la necesidad de estudio dichos cuestionarios con ítems que serán respondidas de acuerdo a la percepción del

participante y que además se construye en relación a los procedimientos realizados en la operacionalización de las variables

### **Ficha técnica de Gestión de Recursos Humanos**

Variable 1: Instrumento cuestionario sobre gestión del recurso humano

Adaptado por: Br Gallardo molina Lizbet

Lugar de aplicación: lima

Administrado a: Lic. En enfermería de un hospital nacional de lima

Tiempo de duración: 20 min

Forma de aplicación: directa e individual

Dimensión: selección de personal, capacitación del personal, mantenimiento del personal.

Ítems: 28 preguntas

Puntuación: la escala de medición será de tipo Likert, donde la respuesta dada por el sujeto de estudio será

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

Niveles y rangos a utilizar

Bajo (28 - 65)

Medio (66 - 103)

Alto (104 - 140)

### **Ficha técnica: Carga laboral**

**Instrumento 2:** Para medir la variable carga laboral

Centro de aplicación: Un Hospital Nacional de Lima

Fecha de estudio: 2021

Forma de aplicación: Directa e individual.

Tiempo de duración: 20 min

Dimensión: física, psicológica, afrontamiento

Ítems: 29 preguntas

Puntuación: la escala de medición que se aplica en el instrumento de carga laboral es de tipo Likert, las respuestas que elegirá la población de estudio son las siguientes:

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.

Niveles y rangos a utilizar

Bajo (33 77)

Medio (78 121)

Alto (122 165)

### 3.3.4 VALIDEZ:

La validez de contenido será dada por el juicio de tres peritos.

Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Gestión de Recursos Humanos

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	SI	SI	SI	SI
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	SI	SI	SÍ	SÍ
Mg Juan Artica Martinez	SI	SI	SI	SI

Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento sobre carga laboral

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	SI	SI	SI	SI
Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	SI	SI	SÍ	SÍ
Mg Juan Artica Martinez	SI	SI	SI	SI

### 3.4.4 Análisis de Fiabilidad

Para la confianza del instrumento será estimada mediante la prueba piloto a 20 licenciados de enfermería; para los que se utiliza la prueba de Coeficiente de Alfa

de Crombach, debido a que el instrumento cuenta con una escala de valoración de tipo Likert que nos indicara si el instrumento es confiable para su aplicación.

Tabla 2:

Análisis de fiabilidad tabla de confiabilidad

Alfa de Crombach	N° de elementos
,908	28

### INTERPRETACIÓN

El coeficiente a utilizar para lograr medir la fiabilidad de las variables a estudiar fue el Alfa de Crombach, en la variable 1 con 28 ítems el coeficiente es de ,908 lo que indica que los ítems tienen relación con una consistencia alta.

Tabla 3 Fiabilidad de la variable sobre carga laboral

Alfa de Crombach	N° de elementos
,774	33

Tabla 3 Operacionalización de la variable gestión del recurso humano (ver anexo 3)

Tabla 4: Operacionalización de la variable sobre carga laboral (ver anexo 4)

### INTERPRETACIÓN:

El coeficiente que se utilizó para medir la fiabilidad de la variable 2 que cuenta con 33 ítems, fue el Alfa de Crombach con ,774 lo que indica que los ítems cuentan con una consistencia alta de fiabilidad para ser aplicada.

### 3.5 Procedimiento

Luego de culminado el procedimiento de validación y confiabilidad se procede a aplicar el instrumento en la población de estudio que estuvo conformado por profesionales de enfermería mediante el uso de formulario de Google, así como

también de forma presencial durante los espacios de descanso, para luego realizar la descarga de datos en Excel e insertar estos datos obtenidos al programa SPSS 25.

### 3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos, se realizará mediante el programa estadístico SPSS 25, el cual examinará las variables de estudio a través de tablas, gráficos y porcentajes para los datos recolectados, brindándonos estadísticas descriptivas y correlación del nivel de significancia para la interpretación de la hipótesis de investigación planteada.

### 3.7 Consideraciones éticas

El presente trabajo de investigación cumple con los criterios establecidos por el diseño de la investigación cuantitativa establecida por la universidad Cesar Vallejo, por ello se da manifiesto la veracidad de los datos, el respeto por la propiedad ajena e intelectual, respeto por la religión creencias culturales, morales, la ética y la privacidad de los participantes.

Por tal motivo se emplea el consentimiento informado para el colaborador que será dada de manera voluntaria, sin obligaciones o presiones de cualquier tipo, a ser llenada por las enfermeras con toda la honestidad y responsabilidad, dicho consentimiento podrá ser revocado en cuanto el participante así lo crea conveniente

#### IV. RESULTADOS

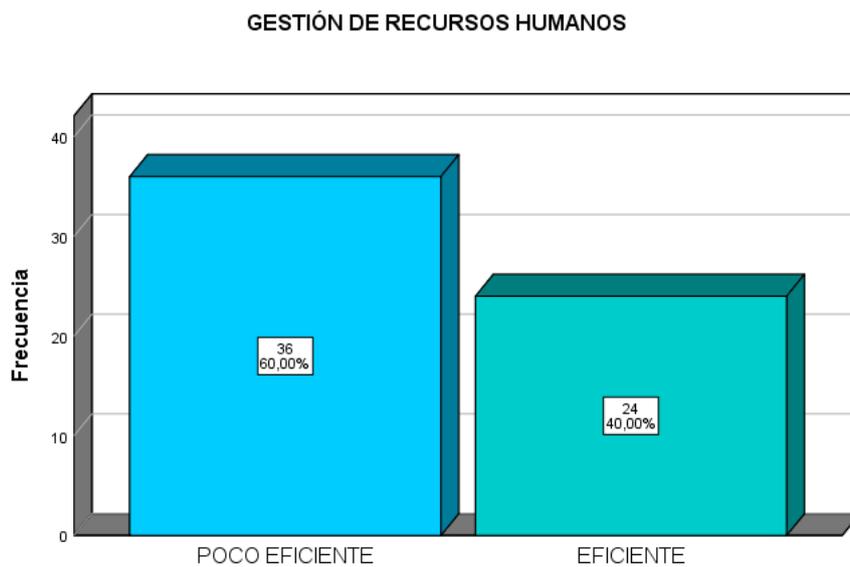
##### 3.1 Resultados Descriptivos:

###### 3.1.1 Resultados de la variable Gestión de recursos humanos

Tabla 05

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>POCO EFICIENTE</b>	36	60%
<b>EFICIENTE</b>	24	40%
<b>TOTAL</b>	60	100%

*Fuente: Elaboración propia –Cuestionario gestión de recursos humanos*



**Figura 01: Gráfico de la primera variable**

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla n° 5 y la figura 1 se evidencia que el 60% de los enfermeros encuestados califican como poco eficiente a la gestión de los recursos humanos y con un 40% lo califica como eficiente.

### 3.1.2 Resultado de la dimensión selección de personal

tabla 06

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>POCO EFICIENTE</b>	18	30%
<b>EFICIENTE</b>	42	70%
<b>TOTAL</b>	60	100%

Fuente: Elaboración propia –Cuestionario gestión de recursos humanos

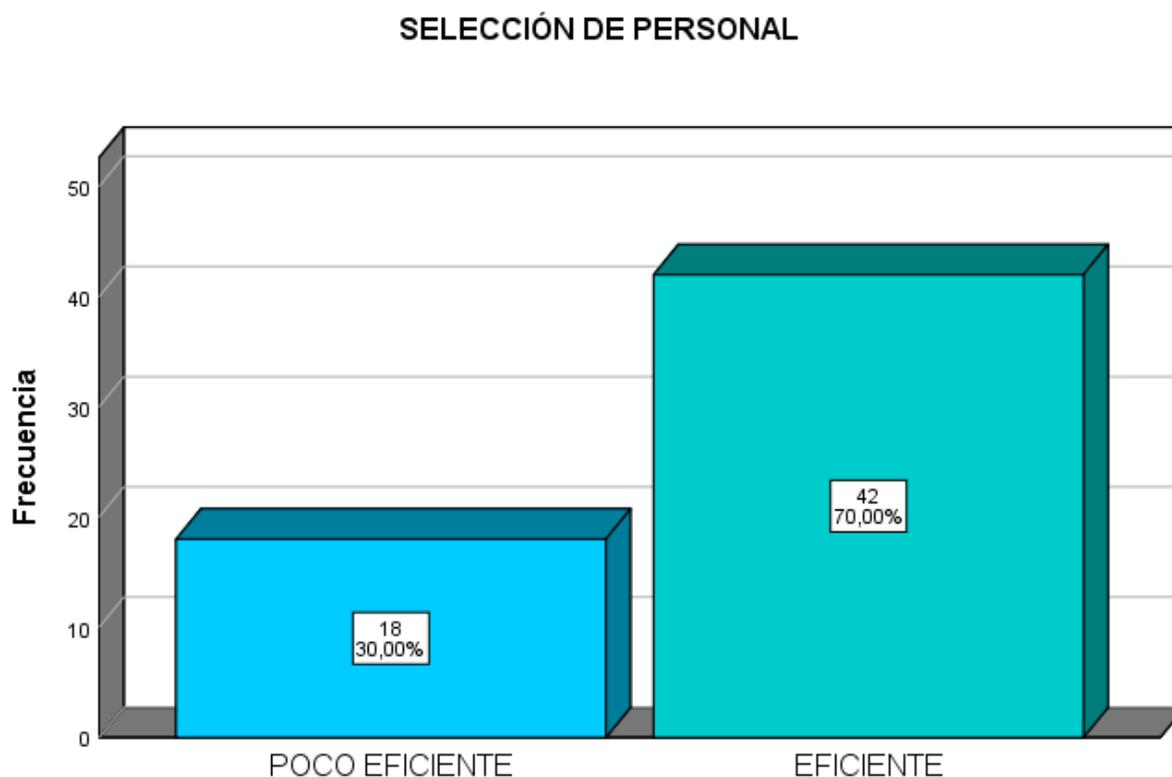


Figura 02: Gráfica de frecuencia de la dimensión competencias cardinales.

#### INTERPRETACIÓN:

Tabla N°06 - figura 2 se puede observar que un 42% de los profesionales de enfermería encuestados califican como poco eficiente al proceso de selección del personal y con un 30% nivel eficiente.

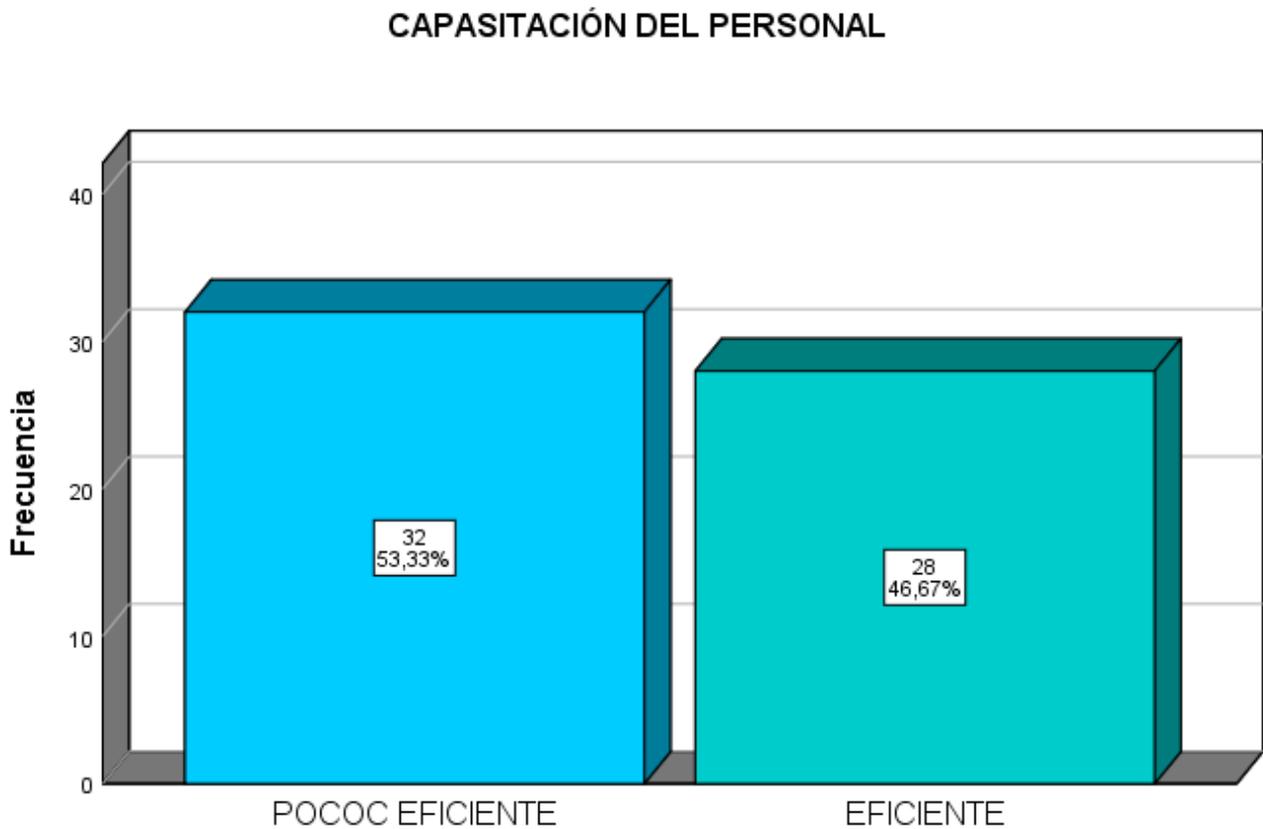
### 3.1.3 Resultado de la dimensión capacitación del personal

TABLA 07

	N	%
POCO EFICIENTE	32	53.3%
EFICIENTE	28	46.67%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia –Cuestionario gestión de recursos humanos

Figura 03: Gráfica de frecuencia de la dimensión capacitación de personal



#### INTERPRETACIÓN:

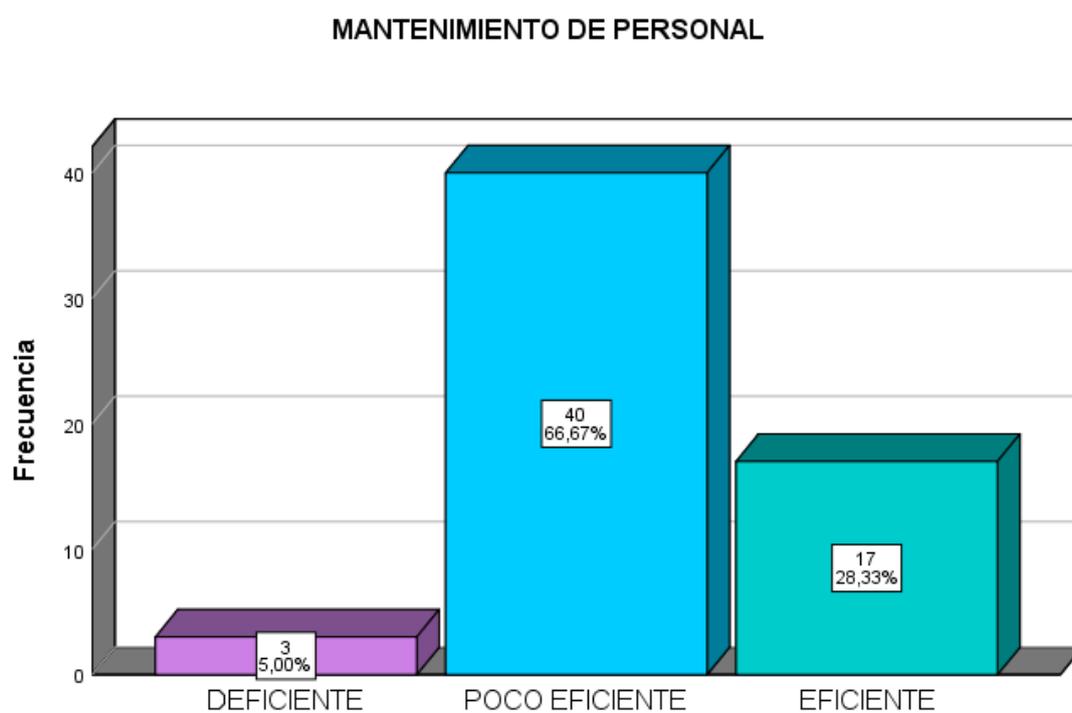
Tabla N° 07 - figura 3 podemos observar que un 46.67% de los profesionales de enfermería encuestados califican con un nivel eficiente al proceso de capacitación de personal y con un 53.33% lo califica como poco eficiente.

### 3.1.4. Resultado de la dimensión mantenimiento del personal

Tabla 08

	N	%
<b>EFICIENTE</b>	17	28.3%
<b>POCO EFICIENTE</b>	40	66.7%
<b>DEFICIENTE</b>	3	5%
<b>TOTAL</b>	60	100%

Fuente:



*Elaboración propia –Cuestionario gestión recursos humanos*

Figura 04: Gráfica de frecuencia de la dimensión capacitación de personal

#### INTERPRETACIÓN:

Tabla N° 08 - figura 04 se observa que un 28.33% de los enfermeros encuestados califican como eficiente al mantenimiento del personal y con un 66.7% lo califica como poco eficiente, y 5% lo califica como deficiente al mantenimiento del personal.

### 3.1.5 Resultados de la variable sobre carga laboral

Tabla 09

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>ALTO</b>	51	85%
<b>MEDIO</b>	9	15%
<b>TOTAL</b>	60	100%

Fuente: Elaboración propia –Cuestionario Sobre carga laboral

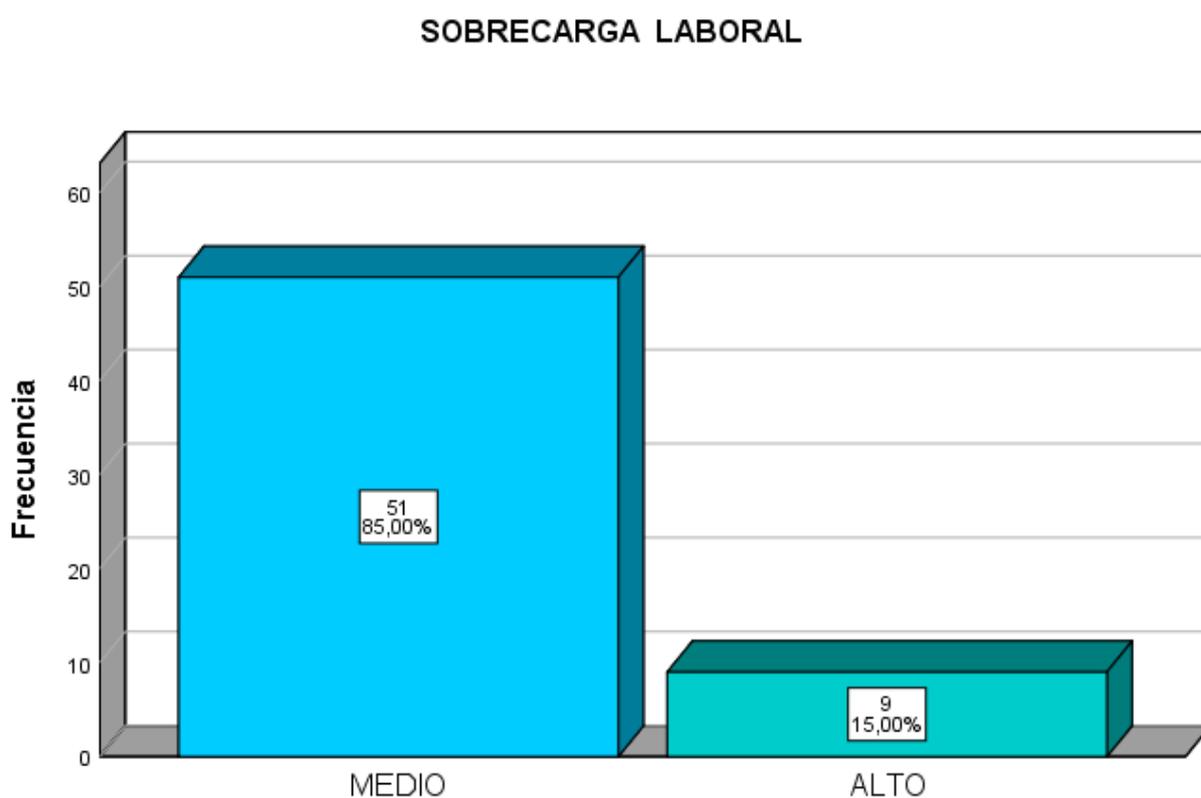


Figura 05: Grafica de la variable Sobre Carga Laboral

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°09 - figura 3 la imagen nos indica que un 85 % de los profesionales de enfermería encuestados califican con un nivel medio a la dimensión sobre carga laboral y con un 15% lo califica como nivel alto.

### 3.1.6 Resultados de la dimensión sobrecarga física

Tabla 10

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>MEDIO</b>	55	91.7%
<b>ALTO</b>	5	8.3%
<b>TOTAL</b>	60	100%

*Fuente: Elaboración propia –Cuestionario Sobre carga laboral*

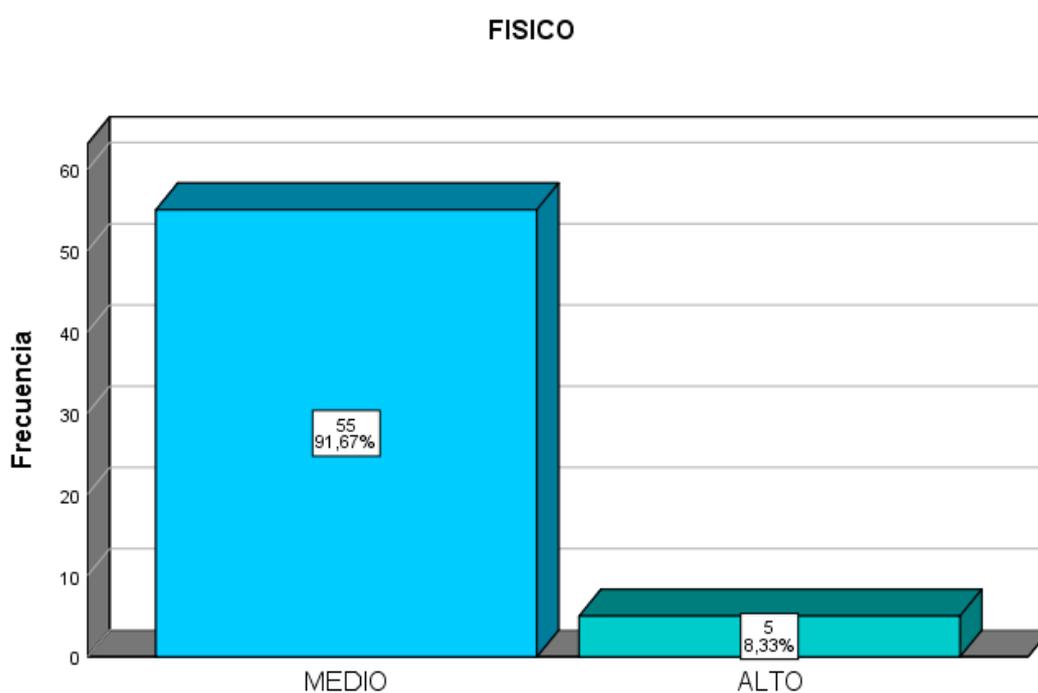


Figura 06: Gráfico de frecuencia de la dimensión sobre carga laboral

#### INTERPRETACIÓN:

TABLA 10 - figura 06 se evidencia que el personal encuestados y que labora en un Hospital Nacional de Lima refiere que el nivel de sobrecarga física es del 55% lo que indica un nivel medio mientras que el 5% indica nivel bajo.

### 3.1.7 Resultados de la dimensión sobre Carga Mental

Tabla 11

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>MEDIO</b>	51	85.0%
<b>ALTO</b>	9	15%
<b>TOTAL</b>	60	100%

*Fuente: Elaboración propia –Cuestionario Sobre carga laboral*

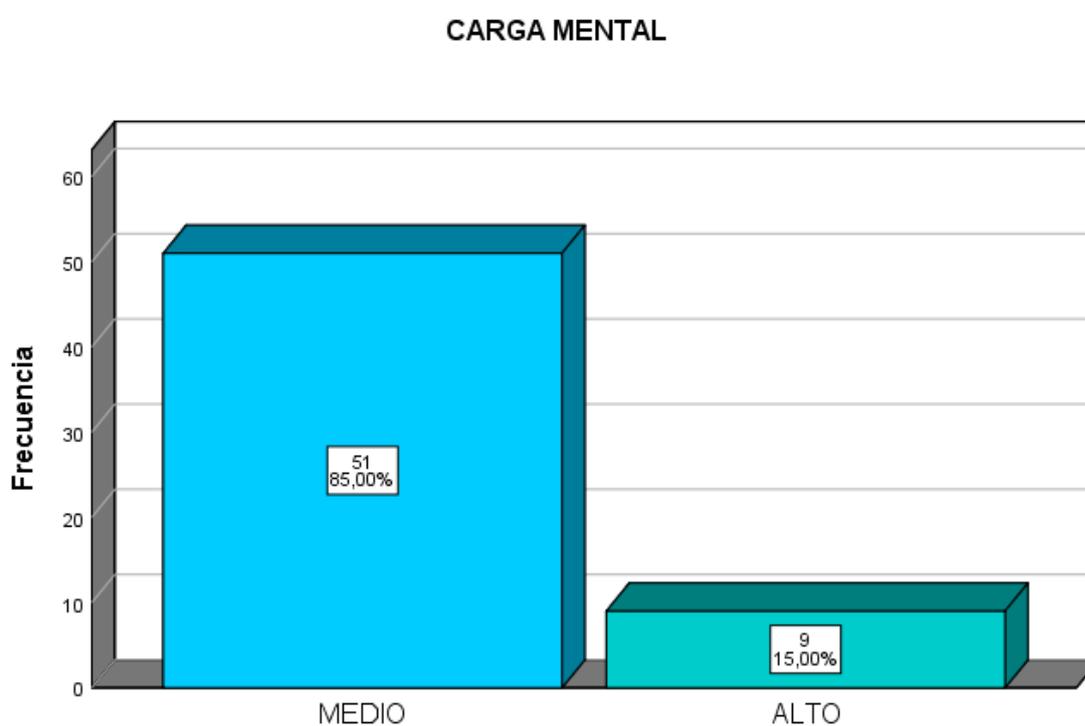


Figura 07: grafica de frecuencia de la dimensión carga mental.

#### INTERPRETACIÓN:

Tabla 11- figura 7 se puede observar que los enfermeros que labora en un Hospital Nacional de Lima refiere que el nivel de sobrecarga mental es del 51% lo que indica un nivel medio mientras que el 9% indica nivel bajo de sobre carga mental.

### 3.1.8 resultados de la dimensión afrontamiento

Tabla 12

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>MEDIO</b>	16	26.7%
<b>ALTO</b>	44	73.3%
<b>TOTAL</b>	60	100%

Fuente: Elaboración propia –Cuestionario Sobre carga laboral

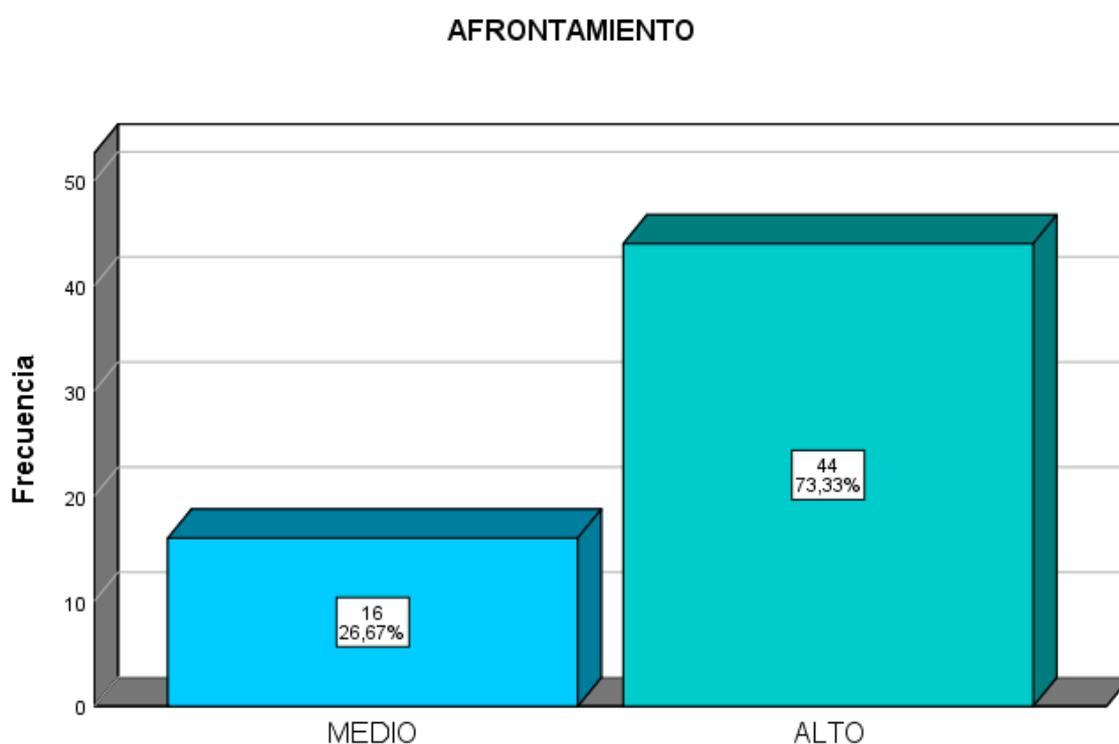


Figura08: Gráfico de frecuencia de la dimensión afrontamiento

#### INTERPRETACIÓN:

Tabla 12- figura 08 podemos observar que el personal de enfermería que labora en un Hospital Nacional de Lima refiere que el nivel de afrontamiento es del 73.3 % lo que indica un nivel alto mientras que el 26.6 % indica nivel bajo de afrontamiento frente a la sobre carga laboral

### 3.2 Tablas Cruzadas de las variables de estudio

Tabla 13: Tabla cruzada para Gestión del recurso humano y sobre carga laboral

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		SOBRE CARGA LABORAL		
		MEDIO	ALTO	TOTAL
POCO EFICIENTE	Recuento	30	6	36
	% del total	50.0%	10%	60%
EFICIENTE	Recuento	21	3	24
	% del total	35.0%	5%	40%
Total	Recuento	51	9	60
	% del total	85.0 %	15%	100%

Fuente: Elaboración propia –Cuestionario gestión de recursos humanos

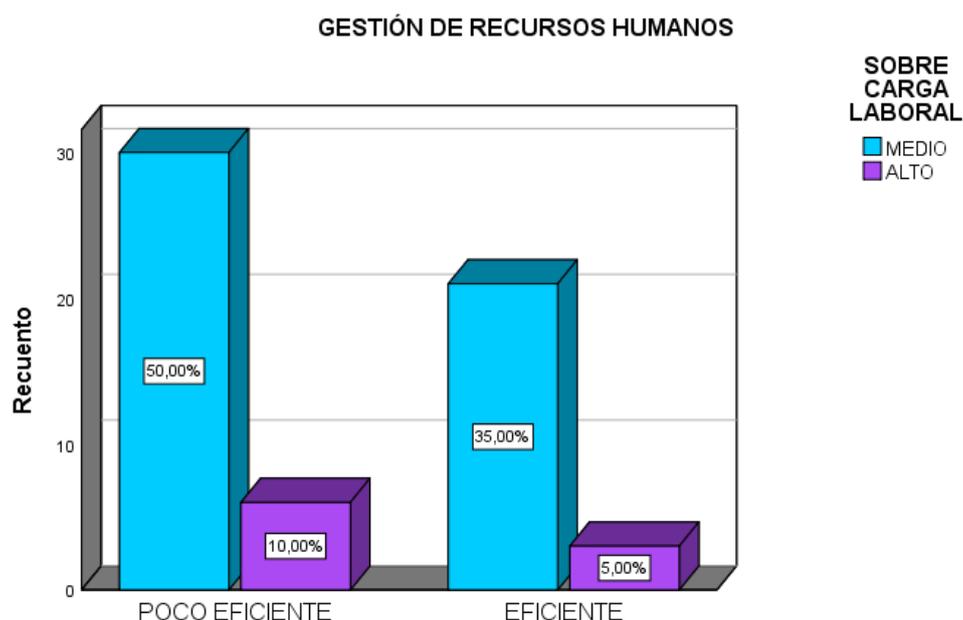


Figura 09: Gráfico de

frecuencia de la variable Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga laboral.

#### INTERPRETACIÓN:

Tablan°13 - figura 09, se puede apreciar que el profesional de enfermería que trabaja en un hospital de Lima refiere que la gestión de recursos humanos es poco eficiente y posee una sobre carga laboral de nivel medio con un 50% y una gestión eficiente con un nivel alto de sobre carga laboral con un 5%.

tabla 14

Tabla cruzada para la dimensión selección del personal y sobre carga laboral

Tabla cruzada

SELECCIÓN DEL PERSONAL		SOBRE CARGA LABORAL		
		MEDIO	ALTO	TOTAL
POCO EFICIENTE	Recuento	13	5	18
	% del total	21.7%	8.3%	30.0%
EFICIENTE	Recuento	38	4	42
	% del total	63.3%	6.7%	70%
Total	Recuento	51	9	60
	% del total	85.0 %	15%	100%

Fuente: *Elaboración propia*

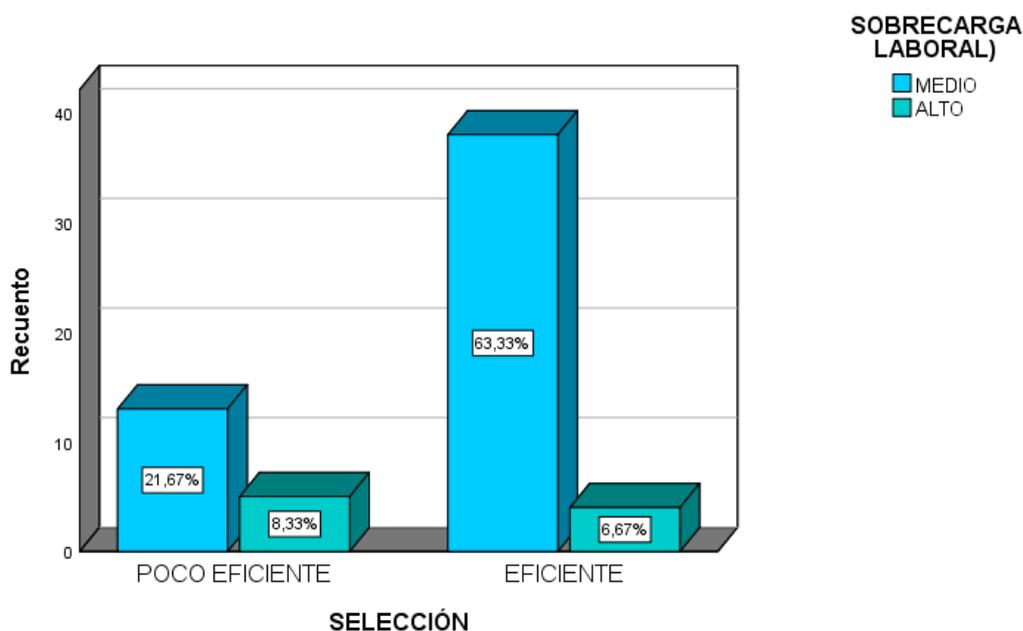


Figura 10: Gráfico de frecuencia de la dimensión 2 selección de personal y la variable Sobre Carga laboral

#### INTERPRETACIÓN:

Tablan°14 - figura 09, se puede apreciar que el profesional de enfermería que trabaja en un hospital de Lima refiere que la selección del personal es poco eficiente y posee una sobre carga laboral de nivel medio con un 21.7% y una gestión eficiente con un nivel alto de sobre carga laboral con un 6.7%.

Tabla 15

Tabla cruzada para la dimensión capacitación del personal y sobre carga laboral

Tabla cruzada

CAPACITACION DEL PERSONAL		SOBRE CARGA LABORAL		
		MEDIO	ALTO	Total
POCOC EFICIENTE	Recuento	26	6	32
	% del total	43,3%	10,0%	53,3%
EFICIENTE	Recuento	25	3	28
	% del total	41,7%	5,0%	46,7%
TOTAL	Recuento	51	9	60
	% del total	85,0%	15,0%	100,0%

Fuente: *Elaboración propia*

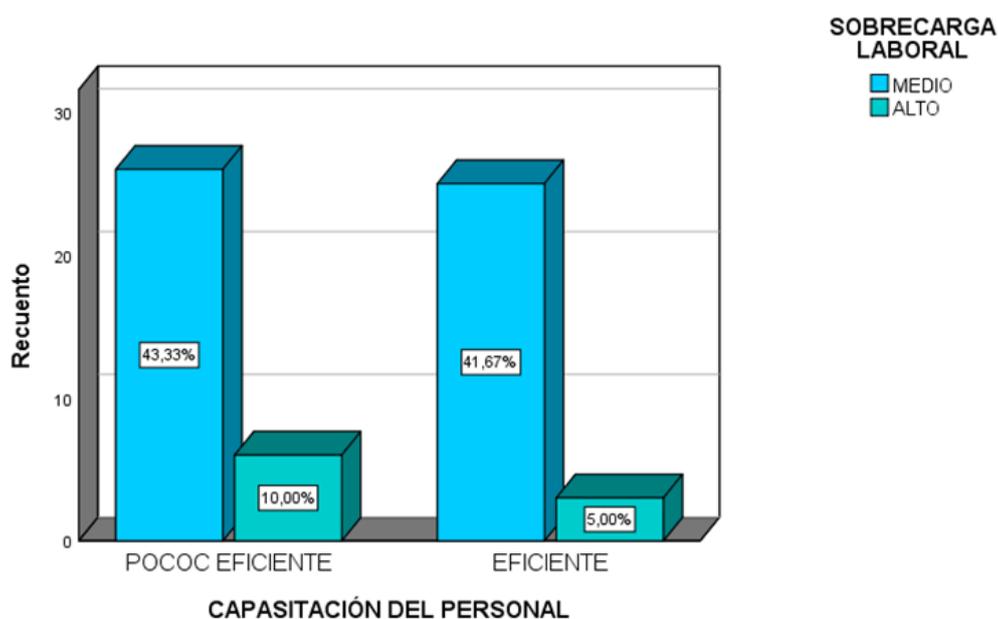


Figura 11: Gráfico de frecuencia de la dimensión capacitación de personal y la variable Sobre Carga laboral

#### INTERPRETACIÓN:

Tablan°15 - figura 09, se puede apreciar que el profesional de enfermería que labora en un hospital de Lima indica que la capacitación de personal es poco eficiente y posee una sobre carga laboral de nivel medio con un 43.3% y una gestión eficiente con un nivel alto de sobre carga laboral con un 5%

Tabla 16:

Tabla cruzada para la dimensión 3 mantenimiento del personal y la variable sobrecarga laboral

Tabla cruzada

SELECCIÓN DEL PERSONAL		SOBRE CARGA LABORAL		
		MEDIO	ALTO	TOTAL
<b>POCO EFICIENTE</b>	Recuento	33	7	40
	% del total	55%	11.7%	66.7%
<b>DEFICIENTE</b>	Recuento	3	0	3
	% del total	5,0%	0.0%	5.0%
<b>EFICIENTE</b>	Recuento	15	2	17
	% del total	25%	3.3%	28.3%
<b>Total</b>	Recuento	51	9	60
	% del total	85,0%	15,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

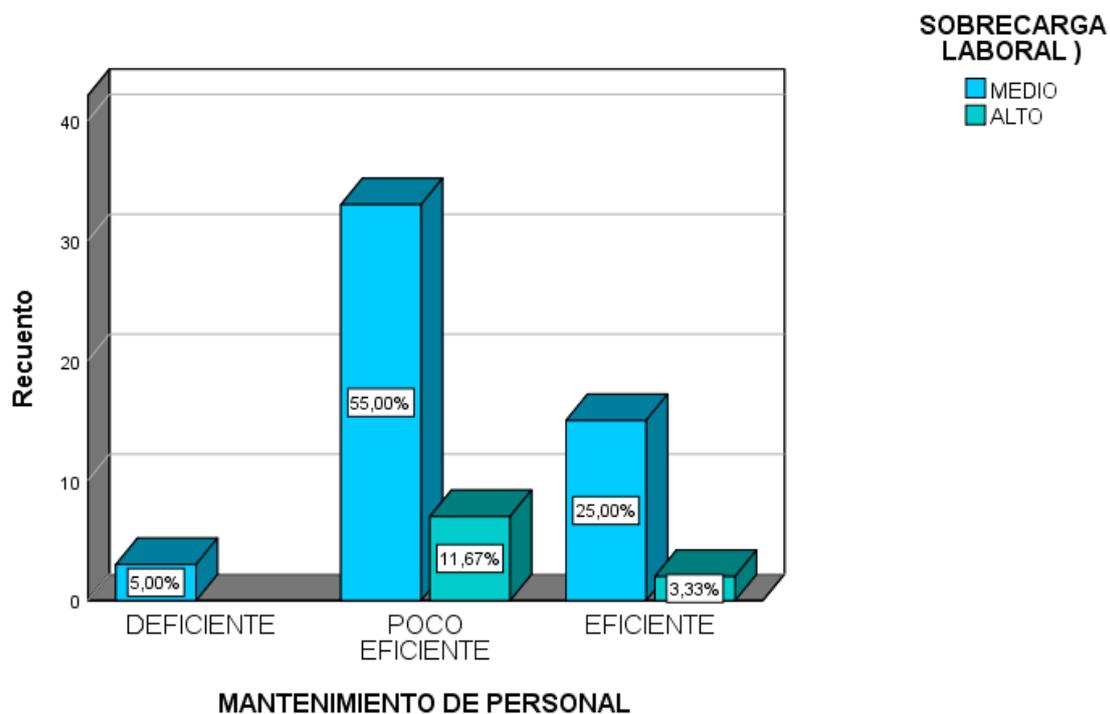


Figura 11: Gráfico de frecuencia de la dimensión mantenimiento de personal y la variable Sobre Carga laboral

## INTERPRETACIÓN:

Tablan°16 - figura 09, se puede apreciar que el personal de enfermería que labora en un hospital de Lima indica que el mantenimiento del personal es poco eficiente y posee una sobre carga laboral de nivel medio con un 55% y una gestión eficiente con un nivel alto de sobre carga laboral con un 3.3%.

### 4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD:

Se realiza la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para hallar cual es la prueba estadística a utilizar.

Tabla 17

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	0,105	60	0,099
Sobrecarga laboral	0,110	60	0,067

INTERPRETACIÓN: La prueba de normalidad empleada para construir la estadística a utilizar fue la de kolmogorov – smirnov debido a que la muestra de datos empleados fue de 60, logrando como resultado un valor de significancia mayor a 0,05, lo que indica que los datos se encuentran agrupados en la curva de distribución por lo que se utilizara el coeficiente de correlación Pearson.

### 4.4 Prueba de correlación de hipótesis.

#### 4.4.1. correlación de la hipótesis general:

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Recurso Humano y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima,2021.

H1: existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Recurso Humano y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima,2021

Tabla 18

Correlación de hipótesis general

			Gestión de Recursos Humanos	Sobre Carga Laboral
Rho de Pearson	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1	0,094
		Sig. (bilateral)		,475
		N	60	60
	Sobre Carga Laboral	Coeficiente de correlación	0,094	1
		Sig. (bilateral)	0,475	
		N	60	60

INTERPRETACIÓN: En la tabla 20 se puede observar que el nivel de significancia es 0,475 en ambas variables de estudio que es mayor a 0.05, lo que evidencia que no existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Recurso Humano y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2021, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna en respuesta a la hipótesis general.

#### 4.4.2 Correlación de la hipótesis específica 1:

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la selección del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la selección del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

Tabla 19

Tabla de correlación de hipótesis específica 1

			Selección del personal	Sobre Laboral	Carga
Rho de Pearson	Selección del personal	Coeficiente de	1	0,22	
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,868	
		N	60	60	
Rho de Pearson	Sobre Carga Laboral	Coeficiente de	0,022	1	
		correlación			
		Sig. (bilateral)	0,868		
		N	60	60	

Interpretación: En la tabla 21 se evidencia que el nivel de significancia es de 0,868 que es mayor a 0,005 por lo que se evidencia que no existe relación estadísticamente significativa entre la selección del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima aceptando la hipótesis nula H0 y rechazando la hipótesis alterna Ha

#### 4.4.3 Correlación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la capacitación del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la capacitación del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

Tabla 20

Tabla de correlación de hipótesis específica 2

		Capacitación del personal	Sobre Carga Laboral
Rho de Pearson	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	0,92
		Sig. (bilateral)	,482
		N	60
	Sobre Carga Laboral	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0,484
		N	60

INTERPRETACIÓN:

Interpretación: En la tabla 23 se evidencia que el nivel de significancia es de 0,482 que es mayor a 0,05 por lo que se evidencia que no existe relación estadísticamente significativa entre la capacitación del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima aceptando la hipótesis nula H0 y rechazando la hipótesis alterna Ha

4.4.4 Correlación de la hipótesis específica 3:

HO: No existe relación estadísticamente significativa entre el mantenimiento del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el mantenimiento del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

**Tabla 21**

Tabla de correlación de hipótesis específica 3

		mantenimie nto del personal	Sobre Laboral	Carga
Rho de Pearson		Coeficiente de correlación	1	0,115
	mantenimiento del personal	Sig. (bilateral)		,382
		N	60	60
Rho de Pearson		Coeficiente de correlación	0,115	1
	Sobre Carga Laboral	Sig. (bilateral)	0,382	
		N	60	60

INTERPRETACIÓN Interpretación: En la tabla 24 se evidencia que el nivel de significancia es de 0,382 que es mayor a 0,05 por lo que se evidencia que no existe relación estadísticamente significativa entre el mantenimiento del personal y la sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima aceptando la hipótesis nula H0 y rechazando la hipótesis alterna Ha

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre Gestión de Recurso Humano y Sobrecarga Laboral en el personal de enfermería a quienes se les realizó una encuesta que nos brindó información acerca de la relación existente entre ambas variables de estudio. Para lograr este objetivo se requirió utilizar como instrumento el cuestionario validado

Tal como lo indica Pere J. La gestión del recurso humano predispone el elemento fundamental que se requiere para el cumplimiento, la mejora y el funcionamiento de una entidad y esta no sería posible sin el compromiso de sus colaboradores (11)

Según los resultados obtenidos en la tabla cruzada N° 15 se observa que el 35.5% de los profesionales encuestados presentan un nivel alto en cada variable los que coinciden con un eficiente nivel de gestión de recursos humanos y un nivel medio de sobre carga laboral. Así mismo con estos resultados obtenidos se tiene el grado de significancia de 0,475 dato que nos indica que la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alterna como respuesta a la hipótesis general de estudio, dicho resultado nos indica que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio gestión de recursos humanos y sobre carga laboral del personal de enfermería, el resultado obtenido discrepa con Ferreyros C (2020), quien demuestra que existe relación entre la gestión de recurso humano y el desempeño en los profesionales de enfermería aceptando la hipótesis alterna con un valor p mayor a 0,005 con una significancia de 0.876 dato evaluado por el coeficiente de Pearson con una significancia positiva alta, el autor concluye indicando que si existe un adecuado manejo de la gestión del personal que labora en los centros de prestación de servicios existirá una satisfacción y desempeño adecuado del profesional obteniendo buenos resultados. Mesa S (28) manifiesta que la gestión del recurso humano sobresale en la dirección del recurso humano logrando que los que la conforman conciban y operen como parte fundamental de la entidad, colaboren en el desarrollo y logro continuo tanto a nivel personal y organizacional siendo parte del cambio y las mejoras.

De acuerdo a los resultados obtenidos para el objetivo específico 1, en la parte descriptiva el 63.3% de los profesionales de enfermería califican al proceso de

selección del personal como eficiente con un nivel medio de sobre carga laboral con un valor de significancia de 0,868, este valor indica que no existe relación estadísticamente significativa entre la selección del personal y la sobre carga laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna de la investigación, estos resultados infieren a los de Vilchez S (22) quien en su investigación en la dimensión selección del personal como parte de la gestión del recurso humano obtiene un resultado descriptivo en la que 36% de los profesionales están de acuerdo y un 2% en desacuerdo con este proceso, llegando a la conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio con un  $p=0.00$ . también se infiere con Mamani R (18) quien llego a la conclusión que la selección del recurso humano es fundamental debido a que en los establecimientos prestadoras de servicios de salud existe una considerable problemática en gestión del recurso humano especialmente en el proceso de selección del personal y las mejoras salariales. Chiavenato (36) indica que el proceso de selección del o de reclutamiento del recurso humano es un proceso sistemático realizado con la finalidad de conseguir individuos que estén predispuestos a contribuir y asumir obligaciones acordes a sus funciones dentro de las empresas seleccionando así a aquellos más aptos y capaces.

Como resultado a la hipótesis específica 2 se obtuvo un valor de significancia de 0,482 evidenciado que el nivel de significancia es mayor a 0,05 valor que nos indica que no existe relación estadísticamente positiva entre la capacitación del personal y la sobre carga laboral del profesional de enfermería afirmando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna de la investigación, estos resultados contrastan con los de Molina G. (15) quien en su investigación obtiene como resultado que la cobertura en capacitaciones en salud ofrecida por la entidad en la que laboran el personal es baja con un 56.4% y solo 26% señala haber realizado algún tipo de capacitación a base de propios medios llegando a la conclusión que existe relación significativa entre las capacitaciones y el nivel de atención que se brinda. Tal como estipula Rojas R. y Vilchez B. quien indica que las capacitaciones es la ganancia de diferentes conocimientos teóricos, prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo y el desempeño de sus actividades en la entidad en la que presta sus

servicios (22). Así mismo Granero A. nos dice las organizaciones deben estar preparadas para brindar un servicio más acorde a las necesidades del personal que labora para obtener compromiso laboral, fomentar y motivar en el trabajo brindando oportunidades y posibilidad de crecimiento personal, para lograr satisfacer las expectativas brindando comodidad y permitiendo trabajar a gusto para el logro de sus objetivos en común (47)

Finalmente, en referencia al último objetivo específico de la investigación, se obtuvo como resultado un valor de significancia mayor a 0.05 siendo 0,382 lo que pone en evidencia que no existe relación estadísticamente significativa, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula de la investigación en cuanto a la dimensión mantenimiento de personal y sobre carga laboral, resultados que disienten con la investigación de Dias C., Trindade A., Oriski G., Conceicao A. (16) quienes obtienen como resultados que existe prioridades en las diferentes gestiones en relación a recursos materiales, pagos, compensaciones, que definen el mantenimiento del personal en la entidad llegando a la conclusión que existe relación y similitud alta en el proceso de satisfacción al personal de salud que se da por medio de incentivos, salarios, reconocimiento del trabajo que definirán el mantenimiento y la satisfacción del personal en la entidad en la obtención de mejores resultados. El Mantenimiento del personal: Es la actividad mediante la cual se otorga un pago, salario como parte de compensación al trabajo desarrollado y el despeño, así como los beneficios laborales y sociales (36), resultado con el que se está de acuerdo en el presente estudio ya que el mantenimiento del personal estar totalmente ligado a modo en el que la entidad busque satisfacer las necesidades mutuas.

Cabe mencionar como último aporte que pese a la revisión de distintas investigaciones existen instituciones en las que la falta de personal asistencial de enfermería la labor es sobre demandante y pese al buen incentivo económico aún no se valora el nivel de carga laboral que efectúan debido a la complejidad en la atención siendo esta una problemática que aqueja y busca una solución por parte del servicio de recurso humanos en las entidades (9).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se evidenció que no existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del recurso humano y sobre carga laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2021 debido al valor de significancia obtenido 0,471.

**Segunda:** Se estableció para la hipótesis específica 1, un valor de significancia de 0,868 lo que nos indica que no existe relación estadística entre la selección del personal y la sobre carga laboral del personal de enfermería.

**Tercera:** Para la hipótesis específica 2, un valor mayor a 0,482, lo que nos muestra que no existe relación significativa entre la capacitación del personal y la sobre carga laboral del personal de enfermería que labora en un hospital nacional de Lima, 2021.

**Cuarta:** Por último, se obtuvo como resultado en la hipótesis específica número tres un valor de significancia de 0,382 llegando a la conclusión que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna de la investigación: por tal motivo se puede decir que no existe relación estadísticamente significativa entre el mantenimiento y la sobre carga laboral en los profesionales.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al jefe del departamento de investigación de la institución hospitalarias realizar más investigaciones y estudios amplios en relación entre la gestión del recurso humano y la sobre carga laboral que sufren muchos de los colaboradores en las diversas áreas o servicios en las que se desempeñan.

**Segunda:** Se recomienda al representante del departamento de recursos humanos poner en practica siguiendo las normas y guías técnicas de gestión del recurso humano tales como el proceso de selección, las capacitaciones y las remuneraciones, que vallan más acorde al nivel y grado académico con el que cuente el profesional que forma parte de la red de trabajo multidisciplinario tanto para satisfacer las necesidades del colaborado como el logro de los objetivos de la entidad.

**Tercera:** Se sugiere al director del hospital tomar mayor consideración y énfasis en las capacitaciones del personal asistencial acorde a las necesidades de cada uno ya que debido a este tema en particular se connota o implica el rendimiento del personal que de forma directa influye en la imagen de la institución y sobre todo en el nivel y grado satisfacción del usuario de los servicios.

**Cuarto:** Se exhorta a los encargados del área de recursos humanos mejorar el adecuado desarrollo a la hora de incorporar personal a la institución, tomando en cuenta el perfil profesional de cada puesto ya que de ello depende el rendimiento y sobre todo el desenvolvimiento en el ámbito del trabajo y el trabajo en equipo disminuyendo así en gran manera la sobre carga laboral de los demás colaboradores ya que un trabajo en equipo es lo que se requiere para el buen funcionamiento y el logro de los objetivos de la entidad prestadora de salud logrando un estado óptimo de salud en aquel que lo requiere.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO; 2020 disponible en <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081?locale-attribute=es>
2. Analizan los desafíos en recursos humanos en el contexto de la pandemia disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
3. Sobrecarga laboral en Unidades de Salud. La Prensa Gráfica [Internet]. 2020 [cited 2021 Apr 24]; Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvlx&AN=edsvlx.842745845&lang=es&site=eds-live>
4. No somos maquinas, somos personas, <https://www.elmostrador.cl/dia/2021/04/07/no-somos-maquinas-somos-personas-enfermeras-acusan-extension-de-jornada-laboral-por-adelanto-de-toque-de-queda/>
5. Miedo agotamiento e indignación golpean al personal de salud 17 de febrero del 2021 disponible en: <https://ojo-publico.com/2490/miedo-agotamiento-e-indignacion-cercan-al-personal-de-salud>
6. Santos G. Las razones detrás del colapso sanitario de Huánuco en la segunda ola disponible <https://ojo-publico.com/2440/las-razones-detras-del-colapso-de-huanuco-en-la-segunda-ola>
7. Gerencia de comunicación corporativa Lima 4 junio del 2020 Nota de prensa N°322\_2020 CG-GCOC: Madres gestantes en riesgo de contagio masivo de COVID19 en la Maternidad de Lima. Disponible en: [https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as\\_contraloria/prensa/notas\\_de\\_prensa/2020/lima/np\\_322-2020-cg-gcoc](https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/prensa/notas_de_prensa/2020/lima/np_322-2020-cg-gcoc)
8. Hospital San Juan de Lurigancho. Análisis de la situación de salud Hospitalaria 2019 <https://www.hospitalsjl.gob.pe/ArchivosDescarga/Epidemiologia/BE/2019/A SIS%202019.pdf>
9. Nueva protesta de enfermeras <https://diariouno.pe/nueva-protستا-de-enfermeras/>

10. Chiavenato ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 5 ed..– Editorial Mc Graw Hill:1999 [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
11. Pérez J. Gestión de recursos humanos: teorías y practicas aplicadas a empresas turísticas. universidad de Almeida. España. 2021. Disponible en <https://books.google.com.pe/books?id=0wIVEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+del+recurso+humano+teorias&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW9K3qjp3wAhWupZUCHSIPDQ8Q6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20recurso%20humano%20teorias&f=false>
12. Urra M Eugenia, Jana A Alejandra, García V Marcela. ALGUNOS ASPECTOS ESENCIALES DEL PENSAMIENTO DE JEAN WATSON Y SU TEORÍA DE CUIDADOS TRANSPERSONALES. Cienc. enferm. [Internet]. 2011 Dic [citado 2021 marzo 29]; 17(3): 11-22. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071795532011000300002&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532011000300002&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532011000300002>.
13. Expósito Concepción MY, Diaz Mass DC, Vásquez Soto CM, Consuegra Cabally DC. Gestión de equipos de cuidado durante la pandemia COVID-19. Rev cubana Enferm [Internet]. 2021 [citado 24 Abr 2021]; 37(1): [aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4230>
14. Saltos Rivas M, Pérez Cardoso CN, Suárez Mella R, Linares Giler SM. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Rev cubana Enferm [Internet]. 2018 [citado 24 Abr 2021]; 34(2): [aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
15. Molina G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, Lagos-Campos N, Almanza-Payares R, Chavarro-Medina M, Goenaga-Jiménez E, Arboleda-Posada G. Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. Rev.

- Gerenc. Polít. Salud. 2016; 15(30): 108-125.  
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
16. Dias-Silveira, cristiana, Trindade Teixeira-de-Bessa, Amanda, Oroski-Paes, Graciele, Conceição-Stipp, Marluci Andrade, *Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo*. Enfermería Global [Internet]. 2017;16(3):193-207. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365851829007>
17. Yáñez AC, Toffoletto MC. Reflexiones sobre los recursos humanos en enfermería y salud en América Latina: una revisión. Rev. iberoam. educ. investi. Enferm. 2016; 6(1):78-87.
18. Mamani R. Gestión del recurso humano en salud. Puno: Universidad del Altiplano. 2020.  
disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15115>
19. Ferreyros C. La Gestión del Recurso Humano y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Amazónico. (tesis para optar el grado de maestro en gestión de los servicios de la salud). Trujillo: Universidad cesar vallejo; 2020.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44250>
20. Moza D. y Rojas R. Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Arzobispo Loayza (tesis para optar el título de administración y gestión de empresas. Lima: Universidad Peruana de las Américas; 2019. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/801>
21. Campusano M. y Huaman M. Efectos de la sobre carga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería (tesis para optar el título de especialista en gestión de los servicios de la salud y enfermería). Lima: universidad Norbert Wiener; 2018.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2050>
22. Vílchez S. gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús (tesis para optar el título de maestro en gestión de los servicios de la salud). Lima: universidad Norbert Wiener. 2018.

23. Jara Martínez, Antonio Miguel, Asmat Vega, Nicanor Segismundo, Alberca Pintado, Nancy Elizabeth, Medina Guzmán, Jessica Julissa, *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2018;23(83):740-760. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
24. Chiavenato I. Administración de recurso humanos el capital humano de las organizaciones. 9ª ed. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recurso\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf)
25. Armijos Mayon, Franklin Brian, Bermúdez Burgos, Aaron Isaac, & Mora Sánchez, Norman Vinicio. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 04 de mayo de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es)  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
26. Inga-Berrospi Fiorella, Arosquipa Rodríguez Carlos. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev. perú. med. exp. salud publica* [Internet]. 2019 Jun [citado 2021 mayo 04]; 36(2): 312-318. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342019000200021&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021&lng=es). <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
27. Wikipedia Gestión del talento humano [https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_talento](https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_talento)
28. El descubrimiento de la gestión de talento y capital humano publicado 3 de marzo 2014. <https://es.workmeter.com/blog/bid/336397/el-descubrimiento-de-la-gesti-n-de-talento-y-capital-humano>
29. Meza S. Gestión del talento humano disponible en <https://es.calameo.com/read/002481914a7161af4416d>

- 30.OMS. Personal Sanitario. Departamento de Recursos Humanos para la Salud. <https://www.who.int/hrh/about/es/>
- 31.López S. Ruiz E. Operaciones administrativas de recursos humanos <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448196252.pdf>
- 32.Perdomo, R. La Importancia de los Recursos Humanos. [Internet] 2013 may; [citado el 25 de oct 2017]. Disponible en:  
en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>
- 33.Organización Mundial de la Salud. Manual de seguimiento y evaluación de los Recursos Humanos Para la Salud con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medios. Disponible en:  
[https://books.google.com.pe/books?id=-11UR3w7HXcC&printsec=copyright&hl=es&source=gbs\\_pub\\_info\\_r#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-11UR3w7HXcC&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false)
- 34.Heiser J. Revista digital gestión del talento humano Capital [https://issuu.com/jennifer083/docs/revista\\_digital\\_gesti\\_\\_n\\_del\\_talent](https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent)
- 35.El área de recursos humanos. Unidad 1. Disponible en:  
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>
- 36.Chiavenato ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 5 ed..– Editorial Mc Graw Hill [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- 37.Prevencción de riesgos ergonómicos <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- 38.Alcayaga A. La sobre carga laboral un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad san sebastian:2016. Disponible en <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661>
- 39.Martinez P., Llorca J. Bloque III manual básico de seguridad y salud en el trabajo, riesgos generales y su prevención, la carga laboral, la fatiga y la satisfacción laboral. España: 2014. Disponible en <https://docplayer.es/22899210-Riesgos-generales-y-su-prevencion.html>
- 40.Calvo M. Enfermería del trabajo. Madrid: 2008. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=561179>

41. Arquer I., Nogareda C. Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASATL. España. disponible en [https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/doc\\_ergo\\_higiene/ntp\\_544.pdf](https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/doc_ergo_higiene/ntp_544.pdf)
42. Santillan M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería: Amazonas. 2014
43. Prevención de riesgos ergonómicos <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
44. Llanea J. Ergonomía y Psicología Aplicada manual para la formación de especialista. 12.ed. España Lex Nova. 2009. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTL0C&pg=PA281&dq=carga+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjxo9WfubrYAhWGTCYKHc7qBjk4ChDoAQgvMAI#v=onepage&q=carga%20laboral&f=false>
45. Chavarria, R. (2007). La carga física de trabajo: definición y evaluación disponible en [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2)
46. Villar R. Carga laboral y física: España 2020. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Carga%20fisica%20tme>
47. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. Facultat de Medicina i Ciències de la Salut. Barcelona: 2017. <https://www.dart-europe.org/full.php?id=1464417>
48. Durán Martínez JR, Vargas Revilla M, Monge Salazar A. Training strategies for strengthening teacher competencies. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences* [Internet]. 2020 May [cited 2021 Jul 21];10(2):229–57. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=144366200&lang=es&site=eds-live>
49. Madero-Gómez S. La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales* [Internet]. 2020 Oct [cited 2021 Jul 21];36(157):391–401. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=147971011&lang=es&site=eds-live>

50. Zarazúa Vilchis JL. Administración de recursos humanos vs. Gestión del capital humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestión y Estrategia* [Internet]. 2019 Jul [cited 2021 Jul 21];(56):37–50. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=142366908&lang=es&site=eds-live>

## ANEXOS

Anexo 1: operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos  
Operacionalización de la variable gestión del recurso humano

Variable	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición	Tipo de respuesta	Niveles y/o Rangos	
Gestión de Recursos Humanos	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de diversas habilidades y destrezas que son indispensables para laborara en una organización.	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. (2007)	Selección de personal.	Interno Método Técnicas CV Entrevistas Método adecuado	1-6	Cualitativa	Ordinal	Politómica, Tipo Likert	Eficiente  Deficiente  Poco eficiente	
			Capacitación del personal	Presupuesto Capacitación Programas Conocimientos	7-17			Participación activa		casi nunca (2)
				Oportunidades Evaluación de desempeño Plan de carrera				algunas veces (3)		
			Mantenimiento de personal	Remuneración Incentivos Beneficios sociales	18-28			siempre (4)		
				Asistencia medica Responsabilidades				siempre (5)		

FUENTE: Elaboración propia

Anexo 2: Operacionalización de la variable Sobre Carga laboral

Variable	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición	Tipo de respuesta	Niveles y/o Rangos
Carga Laboral	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecido.	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002.	física	Postura Alineamiento Desplazamiento Esfuerzo Hábitos Sueño Dolor Descanso Resistencia	1-16	Cualitativa	Ordinal	Politómica tipo Likert	Alto
			Carga mental	Atención Presión Relajo Concentración Desgaste Intolerancia Entorno	17-27			casi nunca (2) algunas veces (3)	Medio
			Afrontamiento	Adaptación Capacitación Demanda Manejable Organización Elogios Valores	28-33			casi siempre (4) siempre (5)	Bajo

Fuente elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de Gestión de Recursos Humanos  
**INSTRUMENTO**

Estimado colaborador, la presente encuesta busca recopilar información sobre la gestión de recurso humano de la entidad en la que labora. Esta investigación forma parte de un trabajo de investigación con fines académicos, por tal motivo, solicito responda con veracidad la siguiente escala y marque con un aspa (X) todas las interrogantes con el número que estima conveniente.

<b>NUNCA</b>		<b>CASI NUNCA</b>		<b>ALGUNAS VECES</b>		<b>CASI SIEMPRE</b>		<b>SIEMPRE</b>		
<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>		
<b>Nº</b>	<b>Items</b>					<b>Escala de Valoración</b>				
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>										
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>										
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>				
1	¿Ud. Cree que El reclutamiento interno dentro de la empresa da resultados eficientes?									
2	¿las fuentes de selección del personal que utiliza la institución son las adecuadas?									
3	¿Ud. Cree que la institución realiza las técnicas de selección de personal conforme a lo establece en la ley?									
4	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?									
5	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?									
6	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?									
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b>										
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>				
7	¿Está de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?									
8	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?									
9	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias?									
10	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?									
11	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento?									
12	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?									
13	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que									

	favorezcan su rendimiento laboral?					
14	¿Cree Ud. que en la institución se realiza constantemente la evaluación de desempeño de personal?					
15	¿Cree Ud. que Los planes y los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias?					
16	¿Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo?					
17	¿Se lleva a cabo un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en la institución?					
	<b>DIMENCIÓN 3 : MANTENIMIENTO DE PERSONAL</b>					
18	¿Cree Ud. que el nivel remunerativo es acorde a la formación profesional de los trabajadores?					
19	¿Cree Ud. que los trabajadores reciben incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente?					
20	¿Para Ud. el ambiente de trabajo esta implementado de acuerdo a las funciones que desempeña el trabajador?					
21	¿Ud. Considera que se debe mejorar las relaciones laborales en la institución?					
22	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?					
23	¿La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?					
24	¿Para Ud. la organización proporciona a sus trabajadores alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera de trabajo (¿por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal?					
25	¿Para Ud. la organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo?					
26	¿Cree Ud. que la organización proporciona a sus empleados suficientes oportunidades para expresar su punto de vista en temas relacionados con su trabajo?					
27	¿En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?					
28	¿En la institución cuentan con un comedor?					

## Anexo 4: Instrumento sobre carga laboral

### CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL

**INTRODUCCIÓN:** Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la carga laboral de enfermería en su en su institución, las respuestas obtenidas se usarán solo con fines de estudio. Sus respuestas son de gran importancia para el logro de los objetivos del trabajo. Será de carácter anónimo por lo que pedimos que sea lo más sincero(a) posible.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas, marque con un Aspa y/o X en los espacios según corresponda:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
	<b>DIMENSIÓN 1:FISICA</b>					
1	¿Durante el turno de trabajo normalmente hay un periodo de descanso o pausa?					
2	¿La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado?					
3	¿Mantiene la columna en posición recta durante su labor?					
4	¿Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros?					
5	¿Las tareas de enfermera le exigen desplazamientos rigurosos?					
6	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?					
7	¿Su labor de enfermera le genera esfuerzo muscular?					
8	¿Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña?					
9	¿Durante su labor enfermera le genera mucho sueño?					

10	¿ Luego de terminar su jornada como enfermera se siente cansada con ganas de querer dormir?					
11	¿El trabajo de enfermera le genera dolor de cabeza?					
12	¿Cuenta con descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos?					
13	¿El peso de los pacientes que atiende durante la jornada labor es mayor a 25 kg.?					
14	¿Los horarios de trabajo están sujetos a tus empleadores?					
15	¿Prolonga habitualmente sus horarios de trabajo?					
16	¿Siente que debe realiza horas extras para mantener su trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 2: carga mental</b>					
17	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado?					
18	¿Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa del servicio?					
19	¿Puedes relajarte y estar tranquila con facilidad en cualquier momento?					
20	¿Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera?					
21	¿Consideras que tu labor como enfermera te genera desgaste mental?					
22	¿La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es excesiva durante sus jornadas laborales?					
23	¿En su servicio el procesar la información es sencilla y se evita la memorización?					
24	¿El entorno físico le facilita el desarrollo de sus actividades como enfermera?					
25	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado?					

26	¿Siente mucha presión como enfermera de parte de sus superiores?					
27	¿Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento?					
	<b>DIMENSIÓN 3: AFRONTAMIENTO</b>					
28	¿Recibió capacitaciones de la correcta manipulación del estrés y sobre cargas laboral?					
29	¿Cree que el ritmo de trabajo es Demandante en su salud sobre todo a nivel físico y psicológico?					
30	¿Entiende las indicaciones con facilidad para el desempeño de sus actividades?					
31	¿Recibe elogios por cumplir su jornada laboral?					
32	¿ Busca información sobre lo que desconoce?					
33	¿Considera que es importante observar los valores durante el proceso de contratación del personal?					

Anexo 5: Certificado de validez del Instrumento Gestión de Recursos Humanos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>							
1	¿ El reclutamiento interno dentro de la empresa da resultados eficientes?	X		X		X		
2	¿las fuentes de selección del personal que utiliza la institución son las adecuadas?	X		X		X		
3	¿Ud. Cree que la institución realiza las técnicas de selección de personal conforme a lo establece en la ley?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	X		X		X		
5	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	X		X		X		
6	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X		
8	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
9	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias?	X		X		X		
10	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?	X		X		X		
11	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su	X		X		X		

	rendimiento?							
12	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?	X		X		X		
13	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral?	X		X		X		
14	¿Consideras que la institución realiza constantemente la evaluación de desempeño de personal?	X		X		X		
15	¿Los planes y los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias?	X		X		X		
16	¿Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo?	X		X		X		
17	¿Se lleva a cabo un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: MANTENIMIENTO DE PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Crees que el nivel remunerativo va acorde a la formación profesional de los trabajadores?	X		X		X		
19	¿Los trabajadores reciben incentivos y bonos laborales de acuerdo a la normatividad vigente?	X		X		X		
20	¿Para Ud. el ambiente de trabajo esta implementado de acuerdo a las funciones que desempeña el trabajador?	X		X		X		
21	¿Considera que se debe mejorar las relaciones laborales en la institución?	X		X		X		
22	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?	X		X		X		
23	¿La institución le brinda asistencia médica-hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?	X		X		X		

24	¿Cree que la organización proporciona a sus trabajadores alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera de trabajo por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, un horario flexible, facilidades financieras o servicios de asesoramiento legal?	X		X		X		
25	¿Para Ud. la organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo?	X		X		X		
26	¿Cree que la organización proporciona a sus empleados suficientes oportunidades para expresar su punto de vista en temas relacionados con su trabajo?	X		X		X		
27	¿En su servicio recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?	X		X		X		
28	¿En la institución cuentan con un comedor que permita interactuar con los demás ?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY  
SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda  
Josefina      DNI: 09333287

1

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN  
EDUCACIÓN

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 21 de mayo del 2021

de : Ga gestión del recurso humano

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

**Anexo 6: Certificado de Instrumento sobre carga laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:FISICA</b>							
1	¿Durante el turno de trabajo normalmente hay un periodo de descanso o pausa?	X		X		X		
2	¿La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado?	X		X		X		
3	¿Mantiene la columna en posición recta durante su labor?	X		X		X		
4	¿Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros?	X		X		X		
5	¿Las tareas de enfermera le exigen desplazamientos rigurosos?	X		X		X		
6	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?	X		X		X		
7	¿Su labor de enfermera le genera esfuerzo muscular?	X		X		X		
8	¿Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña?	X		X		X		
9	¿Durante su labor enfermera le genera mucho sueño?	X		X		X		
10	¿Luego de terminar su jornada como enfermera se siente cansada con ganas de querer dormir?	X		X		X		
11	¿El trabajo de enfermera le genera dolor de cabeza?	X		X		X		
12	¿Cuenta con descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos?	X		X		X		
13	¿El peso de los pacientes que atiende durante la jornada labor es mayor a 25 kg.?	X		X		X		
14	¿Loa horarios de trabajo están sujetos a tus empleadores?	X		X		X		
15	¿Prolonga habitualmente sus horarios de trabajo?	X		X		X		
16	¿Siente que debe realiza horas extras para mantener su trabajo?	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 2: PSICOLÓGICO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>17</b>	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado?	X		X		X		
<b>18</b>	¿Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa del servicio?	X		X		X		
<b>19</b>	¿Puedes relajarte y estar tranquila con facilidad en cualquier momento?	X		X		X		
<b>20</b>	¿Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera?	X		X		X		
<b>21</b>	¿Consideras que tu labor como enfermera te genera desgaste mental?	X		X		X		
<b>22</b>	¿La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es excesiva durante sus jornadas laborales?	X		X		X		
<b>23</b>	¿En su servicio el procesar la información es sencilla y se evita la memorización?	X		X		X		
<b>24</b>	¿El entorno físico le facilita el desarrollo de sus actividades como enfermera?	X		X		X		
<b>25</b>	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado?	X		X		X		
<b>26</b>	¿Siente mucha presión como enfermera de parte de sus superiores?	X		X		X		
<b>27</b>	¿Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: AFRONTAMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>28</b>	¿En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo?	X		X		X		
<b>29</b>	¿Recibió capacitaciones de la correcta manipulación del estrés y sobre cargas laboral?	X		X		X		

30	¿Cree que el ritmo de trabajo es Demandante en su salud sobre todo a nivel físico y psicológico?	X		X		X		
31	¿Entiende las indicaciones con facilidad para el desempeño de sus actividades?	X		X		X		
32	¿Las rutinas de trabajo son manejables para?	X		X		X		
33	¿Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo?	X		X		X		
34	¿Recibe elogios por cumplir su jornada laboral?	X		X		X		
35	¿ Busca información sobre lo que desconoce?	X		X		X		
36	¿Considera que es importante observar los valores durante el proceso de contratación del personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez DNI: 45620749

Grado y Especialidad del validador: Psicología Clínica y de Salud

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 2 de julio del 2021.

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

Firma del experto informante Anexo 6: Prueba de confiabilidad del instrumento

## Anexo 7: Prueba de confiabilidad del instrumento

### ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Crombach	N° de elementos
,908	28

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

Alfa de Crombach	N° de elementos
,774	33