



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Navarro Gomez Mery Isabel (ORCID: 0000-0002-7077-0524)

ASESOR:

DR. Prado López Hugo Ricardo (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

Mi tesis lo dedico con todo mi amor y cariño a mi amado esposo Jhonny y a mis hijos Milton y Aracelli, por su apoyo incondicional, confianza, comprensión e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor, a mis padres y a mi hermana, quienes me alentaron a cada instante.

Agradecimiento

Mi gratitud a Dios por ser la fuente de inspiración, a la universidad Cesar vallejo por la oportunidad que me brindó para esta maestría y a los profesores por los conocimientos que me han otorgado convirtiéndose en fuente inagotable para el logro de mis metas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.. ..	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV.RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	45
VI.CONCLUSIONES	48
VII.RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1	Consecuencias físicas del estrés	14
Tabla 2	Operacionalización de la variable 1 Gestión de recursos humanos	19
Tabla 3	Operacionalización de la variable 2 Estrés laboral	20
Tabla 4	Validación por juicio de experto.....	23
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad de la variable gestión de recursos humanos	24
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad de la variable estrés laboral	24
Tabla 7	Frecuencias de Gestión de recursos humanos	25
Tabla 8	Frecuencias de planificación de políticas	26
Tabla 9	Frecuencias de organización del trabajo	27
Tabla 10	Frecuencias de selección del personal.....	28
Tabla 11	Frecuencias del rendimiento del personal	29
Tabla 12	Frecuencias de la remuneración y compensación del personal	30
Tabla 13	Frecuencias del estrés laboral.....	31
Tabla 14	Prueba de Normalidad K-S.....	32
Tabla 15	V1: Gestión de recursos humanos*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	33
Tabla 16	Planificación de políticas*V2: Estrés laboral tabulación cruzada.....	34
Tabla 17	D2: Organización del trabajo*V2: Estrés laboral tabulación cruzada...	35
Tabla 18	D3: Selección del personal*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	36
Tabla 19	D4: Rendimiento del personal*V2: Estrés laboral tabulación cruzada.	37
Tabla 20	D5: Remuneración y compensación del personal*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	38
Tabla 21	Correlación entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral	39
Tabla 22	Correlación entre planificación de políticas y el estrés laboral	40
Tabla 23	Correlación entre la organización de trabajo y el estrés laboral	41
Tabla 24	Correlación entre la selección de personal y el estrés laboral.....	42
Tabla 25	Correlación entre el rendimiento del personal y el estrés laboral	43
Tabla 26	Correlación entre la remuneración y compensación del personal y el estrés laboral.....	44

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Relación de las áreas de recursos humanos de intervención, desempeño de los sistemas de salud y resultados de salud deseados.	6
Figura 2: Perspectivas que ayudan a definir las necesidades de personal de una institución	7
Figura 3: Representación del segundo enfoque: búsqueda de la excelencia ...	8
Figura 4: Enfoque globalizado	5
Figura 5: Fases del estrés	6
Figura 6: Respuesta al estrés	13
Figura 7: Gestión de recursos humanos	25
Figura 8: Planificación de políticas	26
Figura 9: Organización del trabajo	27
Figura 10: Selección del personal	28
Figura 11: Rendimiento del personal	29
Figura 12: Remuneración y compensación del personal	30
Figura 13: Estrés laboral	31
Figura 14: V1: Gestión de recursos humanos*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	33
Figura 15: D1: Planificación de políticas*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	34
Figura 16: D2: Organización del trabajo*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	35
Figura 17: D3: Selección del personal*V2: Estrés laboral tabulación cruzada ...	36
Figura 18: D4: Rendimiento del personal*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	37
Figura 19: D5: Remuneración y compensación del personal*V2: Estrés laboral tabulación cruzada	38

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

En el aspecto metodológico, todo el proceso de desarrollo de esta investigación se dio bajo las líneas del enfoque cuantitativo, método hipotético – deductivo, tipo de estudio descriptivo – correlacional y diseño no experimental, transaccional. Para el recojo de datos se utilizó instrumentos validados, los mismos que respondieron a la prueba de fiabilidad con el Alpha de Cronbach. La población de estudio fue todo el personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, sumando en total 100, de donde se extrajo una muestra representativa de 80 por medio del muestreo probabilístico al 95%. Para la obtención de estos resultados se han utilizado instrumentos validados en investigaciones anteriores; pero que, a su vez, a través del Alfa del Cronbach han pasado el rigor científico mostrando una fiabilidad de 0,858 para la variable gestión de recursos humanos y para estrés laboral 0,767 determinando que los instrumentos fueron confiables.

Los resultados han evidenciado que la gestión de recursos humanos de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, en un promedio de 43,8% “regular” y 56,3% “eficiente”; en cuanto al estrés laboral es alto y muy alto al 99%.

La conclusión ha determinado la existencia de un Coeficiente de Correlación de Spearman negativa considerable y significativa ($Rho = - 0.751^{**}$) confirmando que: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018; es decir, la correlación es al 75.1%, y se afirma: a menor gestión de recursos humanos mayor estrés laboral.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, estrés laboral, política de planificación, organización del trabajo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human resources and work stress of the nursing staff of the hospital in the district of Santa Anita, 2018.

In the methodological aspect, the entire development process of this research was conducted under the lines of the quantitative approach, hypothetical - deductive method, type of descriptive - correlational study and non - experimental, transactional design. Validated instruments were used to collect the data, which responded to the reliability test with Cronbach's Alpha. The study population was all the nursing staff of the hospital in the district of Santa Anita, 2018, totaling 100, from which a representative sample of 80 was extracted through probabilistic sampling at 95%. In order to obtain these results, validated instruments have been used in previous research; but that, in turn, through Cronbach's Alpha have passed the scientific rigor showing a reliability of 0.888 for the human resources management variable and for work stress 0.767 determining that the instruments were reliable.

The results have shown that the management of human resources at the hospital in the district of Santa Anita, 2018, at an average of 43.8% "regular" and 56.3% "efficient"; In terms of work stress, it is high and very high at 99%.

The conclusion has determined the existence of a significant and significant negative Spearman Correlation Coefficient ($Rho = - 0.751^{**}$) confirming that: There is a significant relationship between the management of human resources and the work stress of the nursing staff of the hospital district of Santa Anita, 2018; that is, the correlation is at 75.1%, and it is affirmed: the lower the management of human resources, the greater the stress at work.

Keywords: Human resources management, work stress, planning policy, work organizat.

I. INTRODUCCIÓN

Se conceptualiza el estrés como la imposición o demasía de la presión mental y física relacionado al organismo de manera permanente por circunstancias laborales, estudios, ambiente, etc.

Los servicios relacionados con la competitividad laboral, el estrés ha generado niveles de ansiedad, relacionados a factores como miedo de ser separado de su empleo, actividades relacionadas a la monotonía, el nivel de expectativas y la insatisfacción en las actividades laborales, son aspectos que relacionados al incremento o incidencia en el estrés. Asimismo, existen grupos o personas con vulnerabilidades, por este problema, que origina dependencia. García et al (2016).

Respecto a la salud, el estrés tiene influencia grave, por el grado o causa que afecta a los profesionales que los padecen, sino marcan tendencia en el enfermo que necesitan tener un personal para el cuidado de manera permanente

Asimismo, manifiesta que, como no podía ser de otra manera, la prevención nos evitaría sufrir el problema. Dicha prevención consistiría en la implementación de organización racional de labores: turnos rotativos o turnos equilibrados, compatibilización o conciliación del mundo laboral con el mundo familiar, participación del trabajador en las políticas socio laborales, entre otras actividades que promuevan la salud del trabajador. García et al. (2016).

García et al. (2016), afirmaron que la magnitud de la amenaza del estrés es tanta que afecta a un quinto de los trabajadores a nivel mundial.

En el país, el estrés es un factor de salud mental. Y la medición del estrés o Síndrome de Burnout (SB) arroja un índice de prevalencia no menor de cinco veces y SUSALUD ha establecido la periodicidad de las mediciones de SB en los profesionales de la salud para reformar, modificar o adoptar medidas de

salud pública que aminoren la ocurrencia de estados de estrés en el personal de sanidad.

De las observaciones se tiene que el personal médico padece de episodios de SB en alta frecuencia a comparación del personal de enfermería. Esto tendría que ver con una sobrecarga laboral, merma de las horas destinadas a dormir e incidiría en conflictos intralaborales. Maticorena et al. (2016).

El problema general fue ¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y el estrés laboral (EL) del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018?

La Justificación teórica, se analizaron el conocimiento con relación a la ciencia de la salud, lo cual permitirá ser un antecedente importante para futuras investigaciones. Justificación práctica, el estudio tiene una justificación práctica, porque se analizaron la problemática observada, buscando tomar conciencia en solucionar y mejorar la problemática existente en dicha entidad, asimismo facilita un análisis de manera reflexiva del ambiente generado en toda organización a fin de buscar soluciones de manera conjunta de forma inmediata, siendo importante generar un ambiente adecuado para desenvolverse con eficiencia. Se justifica metodológicamente, de acuerdo a los procedimientos, método, técnicas que permitieron la ejecución de la tesis y obtener resultados de manera clara y precisa de acuerdo a las variables de estudio, considerando procesos estadísticos descriptivos e inferenciales. Mediante un proceso de verificación y comprobación estadístico.

El Objetivo general, fue Determinar la relación entre la GRH y EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. Objetivos específicos OE1 Determinar la relación entre la planificación de políticas y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. OE2 Determinar la relación entre la organización de trabajo y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. OE3 Determinar la relación entre la selección del personal y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. OE4 Determinar la relación entre el rendimiento del personal y el EL del personal de enfermería de un hospital del

distrito de Santa Anita, 2018. OE5 Determinar la relación entre remuneraciones y compensación laboral y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

La Hipótesis general, fue existe relación significativa entre la GRH y EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. Hipótesis específicas: HE1 Existe relación significativa entre la planificación de políticas y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. HE2 Existe relación significativa entre la organización de trabajo y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. HE3 Existe relación significativa entre la selección del personal y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. HE4 Existe relación significativa entre el rendimiento del personal y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. HE5 Existe relación significativa entre remuneraciones y compensación laboral y el EL del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Desde la perspectiva externa al país, Cargua (2015), identificó efectos de estrés en el trabajo, el diseño fue transversal, descriptiva y bibliográfica; aplicaron de un par de cuestionarios a los 25 enfermeros como herramienta de investigación. Se tuvo que 6 de cada 10 personas evidencian estrés laboral. Y entre las causas 8 de cada 10 enfermeras señalan la inestabilidad laboral unida a la sobrecarga laboral. Es en la sobrecarga laboral donde sobresale la tensión y el agotamiento físico. En cuanto a los teorizadores sobre el estrés laboral se recurrió a los estudios de Álvarez (2009) y Mingote (1999). Se concluye con que la realidad laboral de las enfermeras sobrepasa sus capacidades y desencadena estados de tensión no solo laboral y conduce al agotamiento físico y mental del personal.

Se añade al corpus teórico De León (2014), evaluó estrés en el trabajo, de nivel descriptivo de enfoque cuantitativo y muestra con 32 auxiliares de enfermería, entre el 1 y el 28 del mes de febrero de 2014. Los resultados sobre el estrés laboral son que solo el 27.33% síntomas de estrés laboral. Los referentes de su marco teórico fueron Peiro (1993), Lazarus (1986) y Acastellango (2000). Las conclusiones fueron de grado moderado, sobre el estrés en el trabajo. Se dieron manifestaciones de cefaleas y dolores cervicales.

Incluimos la tesis de Durán & García (2013), se evidencia el síndrome de burnout en médicos. Descriptivo, de enfoque cuantitativo, con 124 miembros del personal médico de 320 profesionales, como población. Los referentes teóricos sobre el estrés laboral fueron González y González (1998) y Gil-Monte & Peiró (1997). Los resultados fueron que un quinto del personal padece de estrés a causa de falta de realización personal. Las conclusiones fueron que la población médica femenina es más afectada por el cansancio emocional. en tanto, el personal masculino fue afectado.

A nivel nacional, hace menos de cinco años, Solano (2017), se evidencia un estudio correlacional. El enfoque adoptado es el cuantitativo y un diseño no experimental, sino tan solo descriptivo. De un total de 270 enfermeras se estructuró una muestra de 120 profesionales de enfermería. El marco teórico incorporó

autores como Chiavenato (2009) y Costa & Palucci (2006). Los resultados, consideran un 65.0% de la muestra tomada es tolerante al estrés; un dato a resaltar es que, en cuanto a la satisfacción laboral, 44 de cada cien enfermeras consideran que su grado de satisfacción es pésimo. En las conclusiones la correlación fue (0.880**).

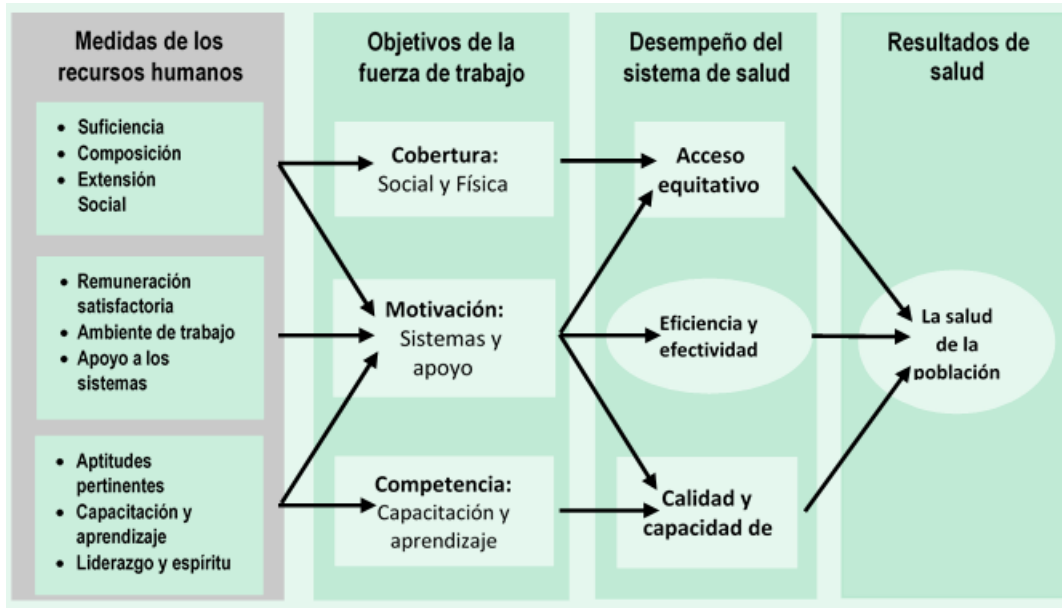
Choquemamani (2016), estudio correlacional. Con 91 miembros de muestra. Se recurrió a material teórico cuya fuente está en Alcover (2002), Bonache (2002) y La Torre (2010). Los resultados GRH fueron positivos: para el 58.2% la califica de regular y el 41,8% le da calificación de buena; por el otro lado, el desempeño laboral revela que para el 65% es buena y el 35% considera que más bien es regular. El coeficiente de relación es igual a 0.687.

Finalmente, Taipe (2014), el aspecto metodológico revela un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra de 42 de 147 enfermeras. Se aplicó con previa consulta por lo que el consentimiento no se presta a error ya que es bajo información. Los referentes teóricos sobre el estrés laboral fueron Álvarez (2000) y Marulanda (2007). Los resultados fueron: 80% oscila entre estrés medio. Sobre el agotamiento emocional se evidencia con despertarse cansados y estar mermados para afrontar una nueva jornada de trabajo hasta llegar casi al límite de sus capacidades de resistencia emocional. Por sus resultados sobre estrés laboral, los aportes de esta investigación fueron muy significativos en la discusión de este estudio.

Respecto a la Gestión del recurso humano, el personal de salud es importante para promover sistemas de salud de manera equitativa, eficiente y de calidad, considerando que son condiciones básicas para establecer o desarrollar políticas sanitarias. MINSA (2011).

Figura 1

Relación de las áreas de recursos humanos



Nota. Información sobre las áreas de RH. (MINSa, 2011)

El MINSa (1999), En toda organización el personal (recursos humanos) es el núcleo para establecer una buena organización mediante uso de recursos tecnológicos, materiales, etc. asimismo es el capital humano, mediante sus experiencias, compromiso, buscan la manera de hacer posible el proceso de integración a fin de potenciar y tomando en cuenta su misión y oportunidades de BB.SS que se generan.

Políticas de recursos humanos en salud

Al respecto, la OPS y OMS (2015), indicaron que los recursos están dirigidos mediante un proceso de planeamiento, por el MINSa. Mediante una base de datos que permite armar el perfil epidemiológico de la población receptora del servicio público. Dentro del programa de atención se consideran factores que condicionan la eficiencia, capacidad, la capacidad de los gestores administrativos de la salud y del cumplimiento de las leyes laborales al interior de las instituciones públicas.

Indicadores en una dirección estratégica de recursos humanos

Según recomiendan tanto la OPS y OMS (2015) los países miembros deben promover la aplicación de normas laborales, que comprenda de manera realmente articulada en el trabajo y el desarrollo de los colaboradores:

La gestión del trabajo partiendo desde el análisis del trabajo bajo las normas laborales para lograr una planificación del uso y cuidado del recurso humano con respeto a sus derechos y beneficios laborales como, por ejemplo, la jubilación, el retiro, el seguro contra riesgos de trabajo.

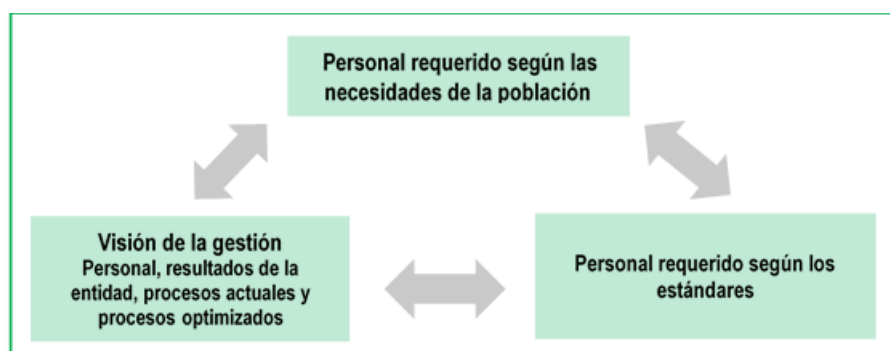
Desarrollo RRHH en Salud (RHUS) para incentivar con aspecto mental y económico del trabajador en sanidad:

Gestión de RRHH en el sector público

El sector público de salud no cuenta con suficiente personal calificado y el personal perteneciente al sector tampoco está debidamente categorizado. La recomendación del MINSA es que no solo es prioridad la atención de quienes reciben el servicio como ordenan la como la OMS y la OPS, sino que también hay que velar por la salud de quienes brindan servicio a la población. MINSA (2011).

Figura 2

Necesidades del personal en una institución



Nota. Información necesidades de RH. (MINSA, 2011)

Enfoques de RRHH

1er. Enfoque. La línea de pensamiento, el siglo XX no sería tan solo un siglo recordado por innovaciones tecnológicas que nos acercan a las estrellas o por cambios sociopolíticos. El crecimiento y desarrollo de las organizaciones no surgió

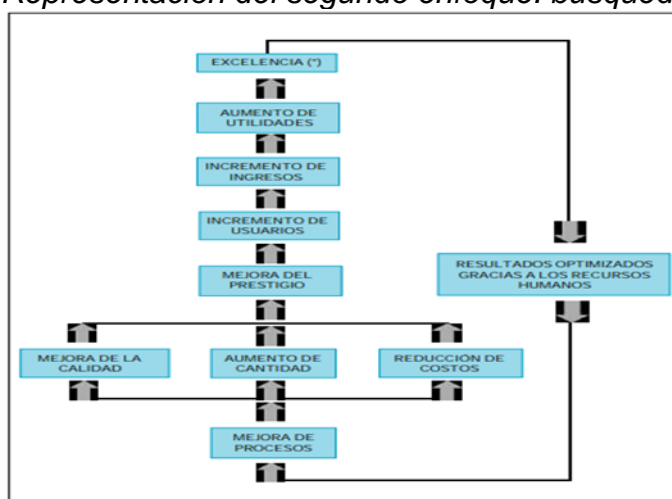
de la nada ni fue producto de la inercia del devenir mundial, al contrario, hay detrás un plan de crecimiento, una visión de futuro que pone todos los recursos a favor del factor humano para afirmarlo como el principal componente del desarrollo de las organizaciones. MINSA (1999).

La participación competitiva para ofrecer bienes y servicios van de la mano con la noción de brindar un mejor nivel de confort y satisfacción a los integrantes de la sociedad, y conseguirlo, solo, depende del factor humano.

2do. Enfoque. A partir de la noción de calidad total, propia Deming, se prioriza al capital humano. La excelencia no solo resulta de aminorar costos sino de lograr una mejor calidad de los trabajos partiendo de la idea de contar con los mejores trabajadores que hagan que la organización sea competitiva en el mercado. Según el MINSA (1999), la calidad total como punto de enfoque de un proceso y mejoramiento continuo al personal. No se obvia el liderazgo ni la participación conjunta de todos los servidores dentro de una nueva una cultura organizacional que se base en la confianza.

Figura 3

Representación del segundo enfoque: búsqueda de la excelencia



Nota. Información de necesidades de RH. MINSA (1999)

3er. Enfoque. Según el MINSA (1999), la era de la globalización exige que las organizaciones cumplan con lineamientos básicos: productos/servicios de alta calidad. Por lo tanto, la productividad depende del “recurso humano”, es el operador

el que engrandece o enaltece a la institución prestadora de bienes y servicios; lo cual tanto gerentes como funcionarios deben tener en cuenta en todo momento para lograr estándares de calidad. MINSA (1999).

Figura 4
Enfoque globalizado



Nota. Información de necesidades de RH. MINSA (1999)

4to. Enfoque RRHH. Sobre dimensión propuesta por Chiavenato (2006), citado por Solano (2017) siendo estas:

1. Planeamiento político. Un marco estratégico políticas para lograr objetivos concretos a través de la planificación que permita el éxito del proyecto.

2. Organización de trabajo. Organización del personal acorde a la finalidad del área y de la organización.
3. Selección de personal. Cada puesto de trabajo debe estar cubierto por el personal adecuado al perfil que requiere ese puesto, es decir, el personal debe cumplir los requisitos establecidos por la entidad prestadora. La decisión debe estar solventada por datos fiables porque el éxito de la organización está en juego.
4. Rendimiento de personal. El rendimiento ha de estar acorde a los medios empleados para lograr el resultado. De ahí que usar los mejores medios posibilita el éxito.
5. Remuneración y compensación del personal. La retribución al trabajo es de tres tipos: una remuneración básica acorde a ley por su trabajo mensual; los pagos de incentivo por el trabajo y las recompensas y utilidades; y, por último, están las prestaciones.

Referente teórico científico de Estrés laboral

Del griego "stringere", palabra cuyo significado va entre provocar tensión y estar en tensión, el estrés aparece como concepto hace dos siglos atrás. Según, Sarsosa et al. (2017), desencadena por una incapacidad reactiva de tipo emocional y psicológica para sobrellevar determinadas situaciones del ambiente laboral. El estrés afecta la salud psíquica del individuo y puede desencadenar enfermedades derivadas o colaterales si no se trata a tiempo. Para Atalaya, Crespo, Labrador, & Sosa (2011) el estrés es el desajuste o desequilibrio entre la demanda externa y la respuesta del individuo, respuesta que evidenciaría una merma en las capacidades físicas y mentales no solo en el ámbito del trabajo sino en lo familiar por la falta de adecuado manejo del padecimiento.

Sarsosa et al. (2017), si bien es positivo el estrés motivador, no es así con la sobrecarga que supera las capacidades del individuo. La respuesta negativa o deficiente a la demanda del entorno es parte del padecimiento sufrimiento

psicológico. Forma parte de las Enfermedades Laborales, perteneciente al grupo IV, el cual engloba a los del Comportamiento y Trastornos Mentales.

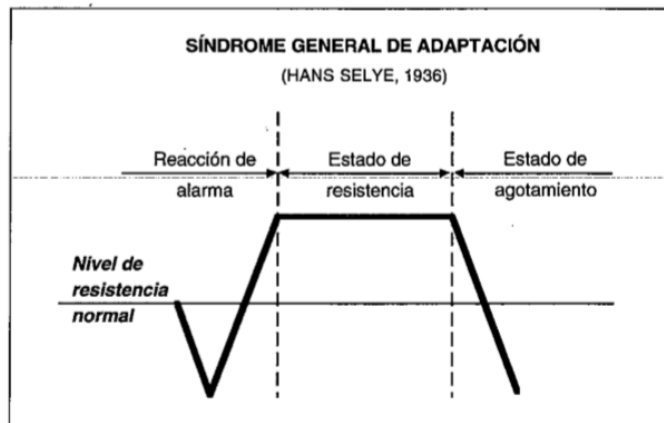
Por su parte, Posada (2011) señala que las consecuencias del estrés son una baja tasa de productividad y causa de uno de dos casos de registro de ausentismo laboral. Las posibles causas del estrés serían, según el común de los estudios, el tipo de servicio que presta la organización sobrecargando al trabajador, la excesiva duración de la jornada laboral debido al desgaste generado y el sentimiento de frustración ante la obligación de cumplir la tarea que sobrepasa las capacidades en determinado momento.

Clases de estrés laboral

Villalobos (2004) subdivide el estrés en estrés como:

Figura 5

Fases del estrés



Nota. Información fases de estrés. Del Hoyo (2004)

Enfoque-ingenieril

El estímulo que se encuentra naturalmente en el ámbito de acción de las personas, pero que por sobrecarga se convierte en un elemento perjudicial y difícil de sobrellevar. (Del Hoyo, 2004).

Enfoque psicológico

Más allá de que el estrés sea una sobrecarga insoportable o una respuesta ineficiente ante la presión del entorno del sujeto, una respuesta fisiológica, tiene un componente cognitivo que deriva de la percepción propia del individuo que magnifica una situación de modo diferente a lo que lo hace otro individuo expuesto a la misma situación.

El estrés, por lo tanto, no solo deviene de los factores objetivos, sino que tiene un factor subjetivo que califica las demandas y responde con poca o mucha habilidad adaptativa. (Del Hoyo, 2004).

Respuesta fisiológica al estrés

Si se ve el estrés desde el aspecto fisiológico abarca tres sistemas interconectados entre sí: endocrino, nervioso e inmunológico. El estrés, tanto físico como emocional, está en relación con el sistema límbico del funcionamiento cerebral, con las manifestaciones emotivas que tienen lugar en el cerebro. Dichas respuestas pasan al hipotálamo, área ubicada en la base del cerebro y que vincula al sistema endocrino con el sistema nervioso. Es en el hipotálamo que se estimulan la segregación de neurohormonas porque contiene varios centros nerviosos especializados. Del Hoyo (2004)

Figura 6

Respuesta al estrés



Nota: Información fases. (Del Hoyo, 2004)

La consecuencia del estrés laboral, según Del Hoyo, (2004) señaló: El trabajador pasa gran parte del día en su centro de labores, ese tiempo contiene una serie de eventos y situaciones que afecta la salud del trabajador si no ha sido posible que logre adaptarse debidamente a esa presión, sean cuales sean las causas.

La somatización del estrés psicológico puede evidenciarse en problemas cardiacos, circulatorios, infecciosos e inflamatorios diversos como las que se manifiestan en la piel.

No faltando que la suma de lo emocional y lo físico desencadene en problemas mentales. Asimismo, no falta aquella persona afectada que se vea por sí misma confinada al alcoholismo, la farmacodependencia. Se originan entonces situaciones que exigen la hospitalización del afectado. Hay reportes de suicidio y es ante lo que

menos está preparada la persona y las mismas organizaciones, si esto ocurre al interior de ellas.

Tabla 1

Consecuencias físicas del estrés

Trastornos gastrointestinales	<ul style="list-style-type: none"> úlceras pépticas Dispepsia funcional Intestino irritable Colitis ulcerosa Aerofagia Digestiones lentas
Trastornos cardiovasculares	<ul style="list-style-type: none"> Hipertensión Arterial Enfermedades coronarias: <ul style="list-style-type: none"> - angina de pecho - infarto de miocardio Arritmias cardíacas
Trastornos respiratorios	<ul style="list-style-type: none"> Asma bronquial Hiperventilación Disnea Sensación de opresión en la caja torácica
Trastornos endocrinos	<ul style="list-style-type: none"> Hipoglucemia Diabetes Hipertiroidismo Hipotiroidismo Síndrome de Cushing
Trastornos sexuales	<ul style="list-style-type: none"> Impotencia Eyaculación precoz Vaginismo Coito doloroso Alteraciones de la libido
Trastornos dermatológicos	<ul style="list-style-type: none"> Prurito Dermatitis atípica Sudoración excesiva Alopecia Tricotilomanía
Trastornos musculares	<ul style="list-style-type: none"> Tics, calambres y contracturas Rigidez Dolores musculares Alteraciones en los reflejos musculares: <ul style="list-style-type: none"> - Hiperreflexia - Hiporreflexia
Otros	<ul style="list-style-type: none"> Cefaleas Dolor crónico Insomnio Trastornos inmunológicos:

-Gripe
-Herpes
- Etc.
Falta de apetito
Artritis reumatoide

Nota. Información de consecuencias. Del Hoyo (2004)

Estrés laboral-Síntomas y consecuencias

Sarsosa et al.(2017) estableció lo siguiente:

Síntomas fisiológicos: los que se agrupan en dolores musculares en zonas localizadas, con predominancia en cuello, espalda; problemas gastrointestinales que van desde gastritis hasta ulceraciones gástricas y problemas en el colon; problemas respiratorios; migraña; trastornos del sueño como somnolencia o insomnio; problemas cardíacos; problemas genitourinarios.

Síntomas de comportamiento social: relación intrafamiliar perjudicadas por el estado de estrés insoportable, problemas interpersonales, aislamiento social, pérdida de motivación.

Síntomas intelectuales y laborales: la mente racional no funciona al 100 por ciento y no predomina debido a que, emocionalmente, el individuo se abrumado por la sobrecarga laboral. Hay episodios de olvidos o memoria engañosa, distracciones o ensimismamientos que pueden llevar a ser víctima de accidentes en el centro de trabajo o al exterior del mismo. Los sentimientos de frustración y autocompasión; hay ausencias laborales por descenso del compromiso o del interés por el trabajo que se tiene.

Síntomas psicoemocionales: hay infravaloración personal, irritabilidad, mal genio, actitudes tóxicas y pensamientos de melancolía y angustia. A veces se recurre a medios de escapa como el consumo de drogas tales como bebidas alcohólicas, el tabaco, estupefacientes y café. La persona afectada se siente a la deriva.

Dimensiones de la variable, según Maslach y Jackson, citado por Taipe (2014):

Extenuación emocional: agotamiento psicológico y, por lo tanto, hay merma intelectual y psicomotora.

Despersonalización: deterioro personal en las relaciones interpersonales y, en consecuencia, el vínculo social es débil y de mala calidad.

Desvalorización de sí mismo: hay descuido personal del individuo afectado. Adquiere una percepción negativa sobre sí mismo, llegando a sentir que no es merecedor de ayuda.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De enfoque cuantitativo, basado en procesos numéricos estadísticos a fin de comprobar y verificar la hipótesis formulada mediante un proceso de recolección de datos, analizados mediante el método hipótesis deductivo, buscando el recojo de información de manera clara y precisa bajo las características de estudio de acuerdo a las variables de manera organizada.

Mediante el método hipotético deductivo, lo que ha permitido analizar dicho fenómeno y deducir las consecuencias propias de las características que poseen.

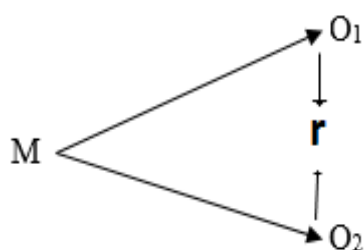
Tipo de estudio

Según Sánchez y Reyes (2006), precisaron: el proceso básico está basado fenómenos analizados, con fines de practicidad. Mediante la investigación básica se midió de manera estadística.

Diseño

Fue sin experimento, con correlación, no se manipula ninguna variable. Es de proceso transeccional con punto inicial y final, con interacción de las variables.

Dónde:



M = Es la muestra

O₁= Observación a la variable (1) (Gestión de recursos humanos)

O₂= Observación a la variable (2) (Estrés laboral)

r = Relación existente entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión de RRHH

Según MINSA (1999), el personal de una organización es el eje o activo valioso de toda empresa, contar con tecnologías y capital financiero no constituyen importante, sin embargo, la intervención humana está basado en conocimientos, experiencias, esfuerzo, muchos factores que hacen posible potenciar el grupo humano a fin de lograr que toda organización cumpla sus propósitos.

V2: Estrés laboral

Sarcosa et al. (2017), Son emocionales de acuerdo a su naturaleza del comportamiento psicológico, que son generadas por existe un ambiente inadecuado, por lo cual el personal se siente incapacitado a poder afrontar los problemas laborales en el mundo moderno, generando momentos de desequilibrio, incomprensión, falta de competencia en el entorno, factor que afecta aspectos emocionales de los colaboradores.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 1 Gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación de políticas	- Políticas Internas - Metas Institucionales	1,2,3 4		
Organización de trabajo	- Funciones de la unidad Orgánica. - Funciones del trabajador que ocupa un puesto	5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3)	Muy deficiente (76-90) Deficiente (91-104) Regular (105-119)
Selección de Personal	- Reclutamiento - Selección	9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18 ,19,20	Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente (120-132) Muy eficiente (133-146)
Rendimiento del Personal	- Metodología e Instrumento de evaluación de desempeño. - Resultado de evaluación de desempeño.	21,22,23,24		
Remuneración y Compensación del Personal	- Políticas de incentivos Monetarios. - Incentivos no monetarios	25,26,27,28,29 ,30		

Nota: Adaptado de Solano (2017)

Tabla 3
Operacionalización de la variable 2 Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Agotamiento emocional	- Cansancio emocional	1,2,3,4,5,6 7,8,9		
	- Agotamiento físico			
	- Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo			
Baja realización Personal	- Respuesta negativa del trabajo que desempeña.	10,11,12	Nunca (1)	Muy bajo (56-67)
	- Sentimientos negativos de mi labor.	13,14,15,16,17	Casi nunca (2)	Bajo (68-78)
	- Auto concepto negativo		Algunas veces (3)	Regular (79-89)
Despersonalización	- <i>Trato impersonal hacia los pacientes.</i>	18,19,20,21,22	Casi siempre (4)	Alto (90-100)
	- <i>Falta de preocupación de los problemas de los compañeros.</i>		Siempre (5)	Muy alto (101-111)
	- <i>Respuesta negativa hacia uno mismo</i>			

Nota: Adaptado de Taipe (2014)

3.3 Población, muestra y muestreo

Se consideró a 100 enfermeras en entidad mencionada, como población.

Criterios de Inclusión:

La totalidad del personal de enfermería de la entidad

Criterios de Exclusión:

Ninguno

Muestra

Se utilizó un muestro probabilístico, obteniendo de acuerdo a la formula una totalidad de 80 enfermeras.

Para hallar dicha muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 P Q N}{(N - 1) E^2 + Z^2 P Q}$$

En donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Valor Z curva normal (1.96)

P = Probabilidad de éxito (0.50)

Q = Probabilidad de fracaso (0.50)

N = Población (100)

E = Error muestral (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{99 * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{96.04}{1.2475} = 80$$

n = 80 profesionales de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

Se utilizó la totalidad de los elementos, considerando que cada participante tiene la probabilidad similar.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Al respecto, Behar (2008) procedimientos generados por los participantes, haciendo posible la obtención de respuestas de manera clara, el proceso no es conocer las características del individuo, sino

obtener información de manera general de acuerdo a la población de estudio.

Instrumentos

Para Behar (2008) sostiene que todo cuestionario con preguntas formuladas de acuerdo ser medido el contenido de todas las preguntas formuladas, buscando de manera básica la percepción de los participantes.

Ficha técnica de la variable Gestión de recursos humanos

1. Autora: Florentina, Solano Leaño (2017). Tesis “Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de la Enfermera en los Servicios Críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017” en la Universidad César Vallejo.
2. Autora de adecuación y ejecución: Mery Isabel Navarro Gómez
3. Año: 2018
4. Tipo de instrumento: Cuestionario.
5. Objetivo: Determinar el nivel de eficiencia de la gestión de recursos humanos de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.
6. Muestra: 80
7. Lugar: Un hospital del distrito de Santa Anita.
8. Número de ítems: 30
9. Aplicación: Directa
10. Tiempo de Aplicación: 30 minutos.
11. Escala de medición: Likert.

Ficha técnica de la variable Estrés laboral

1. Autora: Natalia Sara Taipe Peña (2014). Tesis “Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal: 2013” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
2. Autora de adecuación y ejecución: Mery Isabel Navarro Gómez

3. Año: 2018
4. Tipo de instrumento: Cuestionario.
5. Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.
6. Muestra: 80
7. Lugar: Un hospital del distrito de Santa Anita.
8. Numero de ítems: 22
9. Aplicación: Directa
10. Tiempo de Aplicación: 30 minutos.
11. Escala de medición: Likert.

3.5 Procedimientos

Validación y confiabilidad del instrumento

Tabla 4

Validación por juicio de experto

Nombre	
Grado académico	
Variable	Gestión de recursos humanos
	Valoración: Deficiente () Regular () Eficiente () Pertinente ()
Variable	Estrés laboral
	Valoración: Deficiente () Regular () Eficiente () Pertinente ()

Nota. Información de las variables

La fiabilidad fue obtenida mediante el proceso estadístico Alfa de Cronbach

Tabla 5

Confiabilidad de GRH

Alfa de Cronbach	elemento
0.967	30

Se observa una fiabilidad de 0,967, nivel muy alto, determinando que el instrumento medirá las variables de estudio.

Tabla 6

fiabilidad V2: Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	22

Se observa una fiabilidad de 0,960, nivel muy alto, determinando que el instrumento medirá las variables.

3.6 Método de análisis de datos

Mediante SPSS, aplicaron los procedimientos estadísticos para el tratamiento descriptivo de los datos, asimismo, para el contraste e inferencia, a las hipótesis, a través, de a las encuestas se formó una base de datos, con la cual se trabajó las tablas y figuras de los resultados estadísticos.

3.7 Aspectos éticos

Se coordinó con un hospital por anticipado según el proyecto de investigación, el desarrollo del mismo, con respeto y seguridad.

IV. RESULTADOS

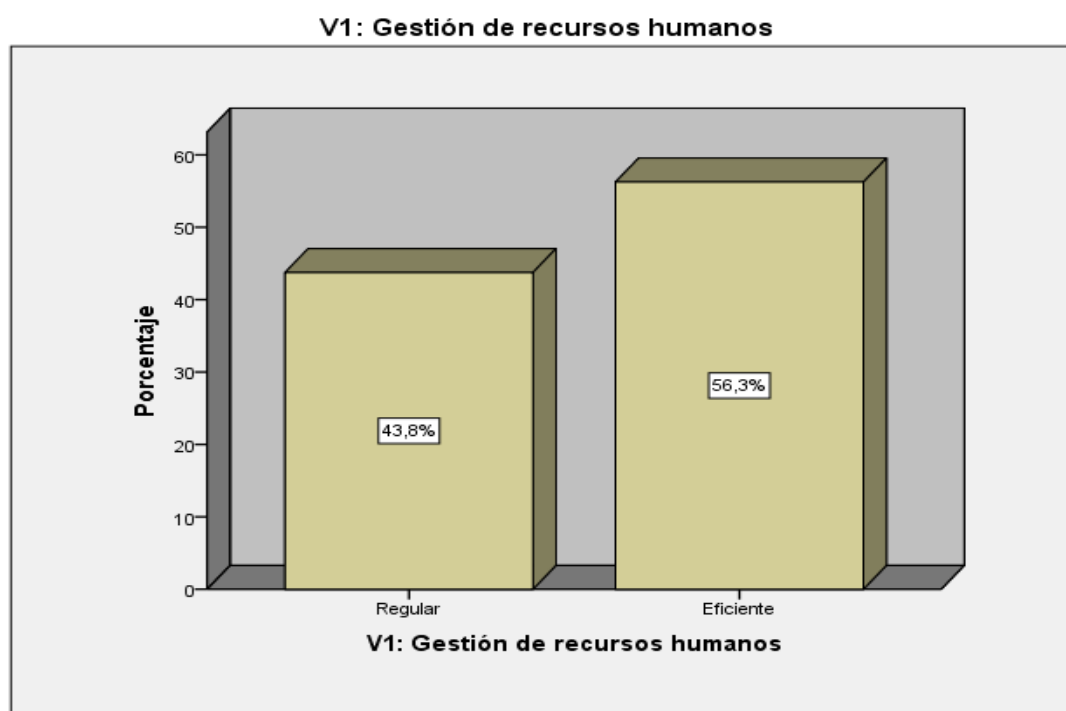
Tabla 7

Frecuencias de GRH

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	35	43,8
Eficiente	45	56,3
Total	80	100,0

Figura 7

Gestión de recursos humanos



Se evidencia que el 56.3% de los colaboradores consideraron como eficiente y el 43.8% como regular el proceso de gestión de recursos humanos.

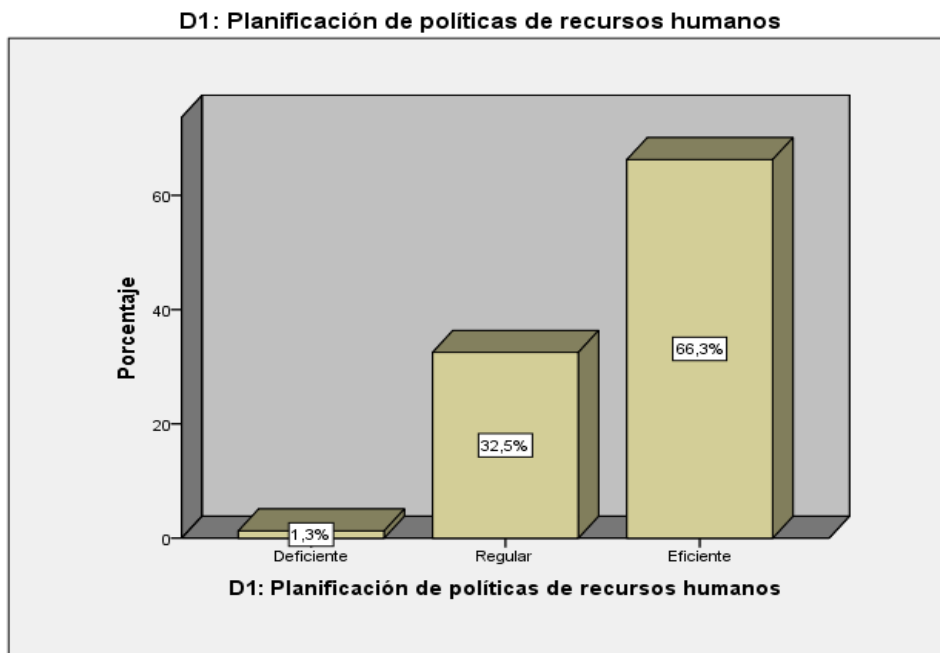
Tabla 8

Frecuencias de planificación de políticas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,3
Regular	26	32,5
Eficiente	53	66,3
Total	80	100,0

Figura 8

Planificación de políticas



Se evidencia el 66.3% trabajadores consideraron como eficiente, el 32.5% como regular y el 1.3% como deficiente planificación de políticas.

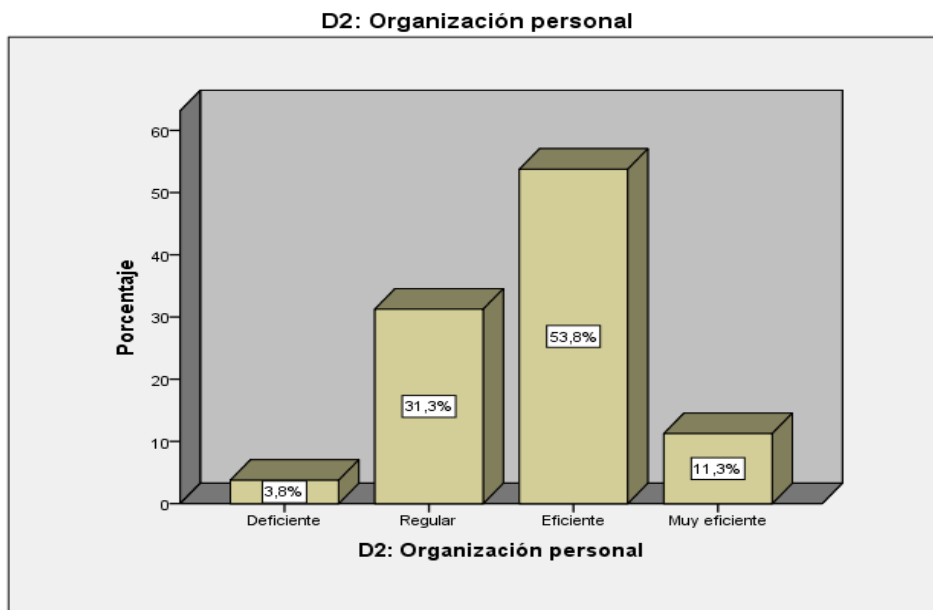
Tabla 9

Frecuencias de organización del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,8
Regular	25	31,3
Eficiente	43	53,8
Muy eficiente	9	11,3
Total	80	100,0

Figura 9

Organización del trabajo



Se evidencia el 53.8% trabajadores consideraron como eficiente, el 31.3% como regular, el 11.3% como muy deficiente y el 3.8% como deficiente la organización personal.

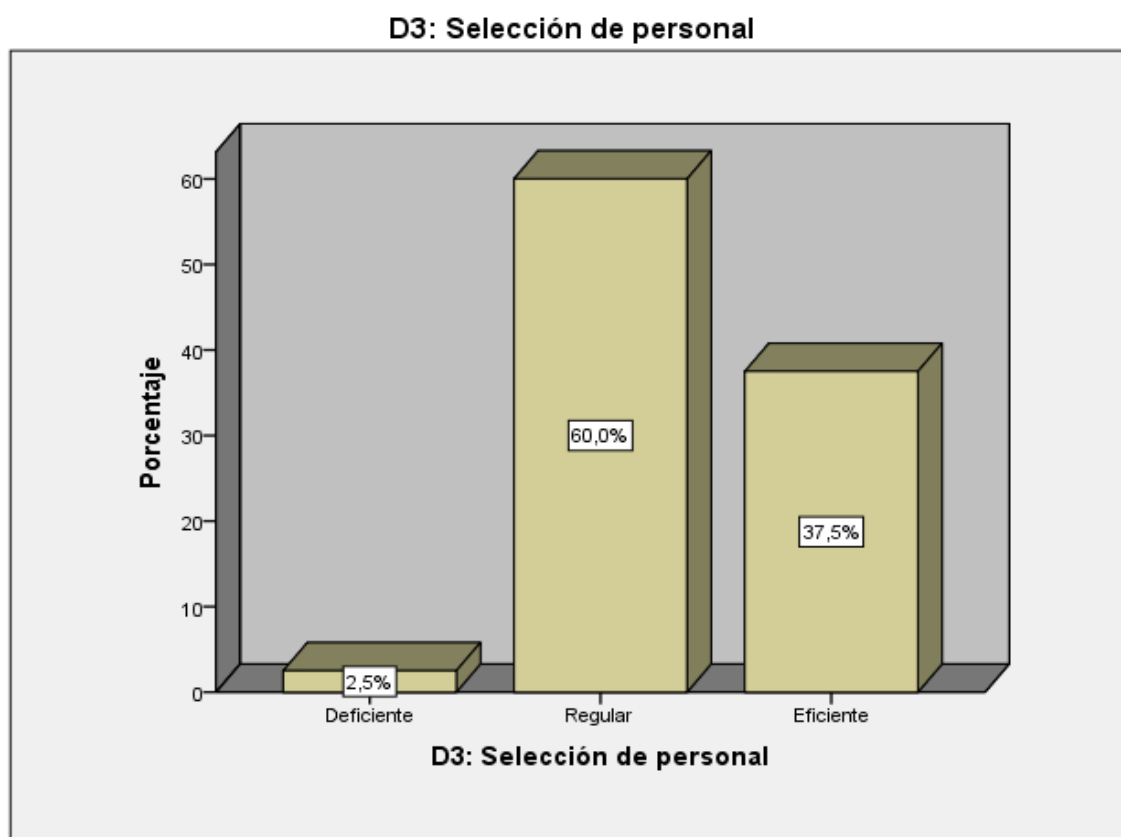
Tabla 10

Frecuencias de selección del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2,5
Regular	48	60,0
Eficiente	30	37,5
Total	80	100,0

Figura 10

Selección del personal



Frente a los resultados de selección del personal, el 60% consideraron como regular, el 37.5% opinaron como eficiente, el 2.5% precisaron como deficiente

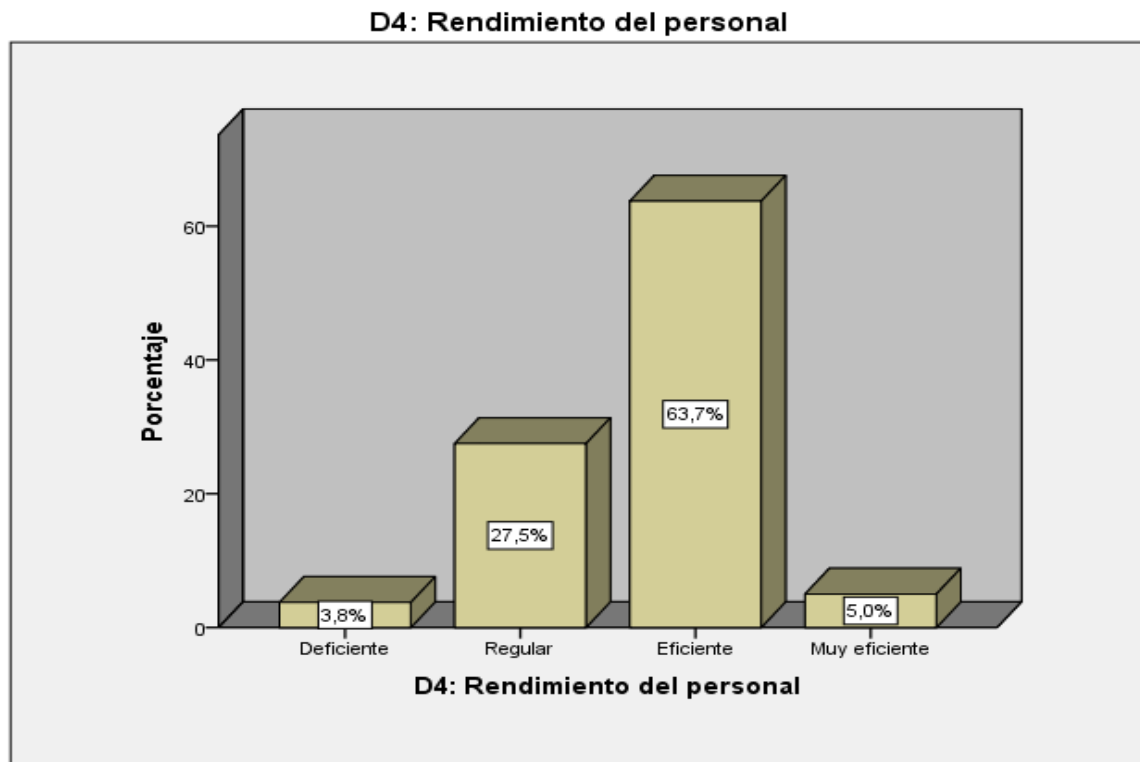
Tabla 11

Frecuencias del rendimiento del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,8
Regular	22	27,5
Eficiente	51	63,7
Muy eficiente	4	5,0
Total	80	100,0

Figura 11

Rendimiento del personal



El 63.7% consideraron como eficiente, el 27.5% opinaron como regular, el 5% precisaron como muy eficiente y el 3.8% como deficiente.

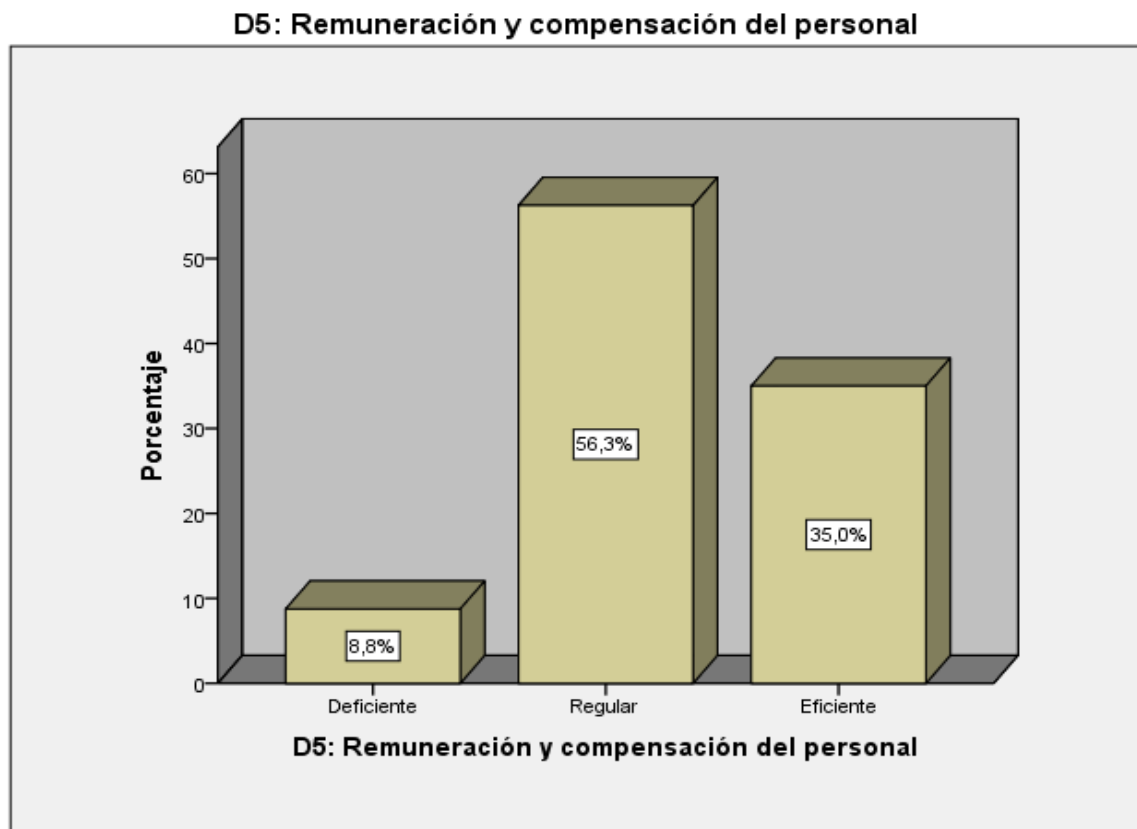
Tabla 12

Frecuencias de la remuneración y compensación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	8,8
Regular	45	56,3
Eficiente	28	35,0
Total	80	100,0

Figura 12

Remuneración y compensación del personal



El 56.3% consideraron como regular, el 35% opinaron como eficiente, el 8.8% precisaron como deficiente.

Descripción de la variable 2: Estrés laboral

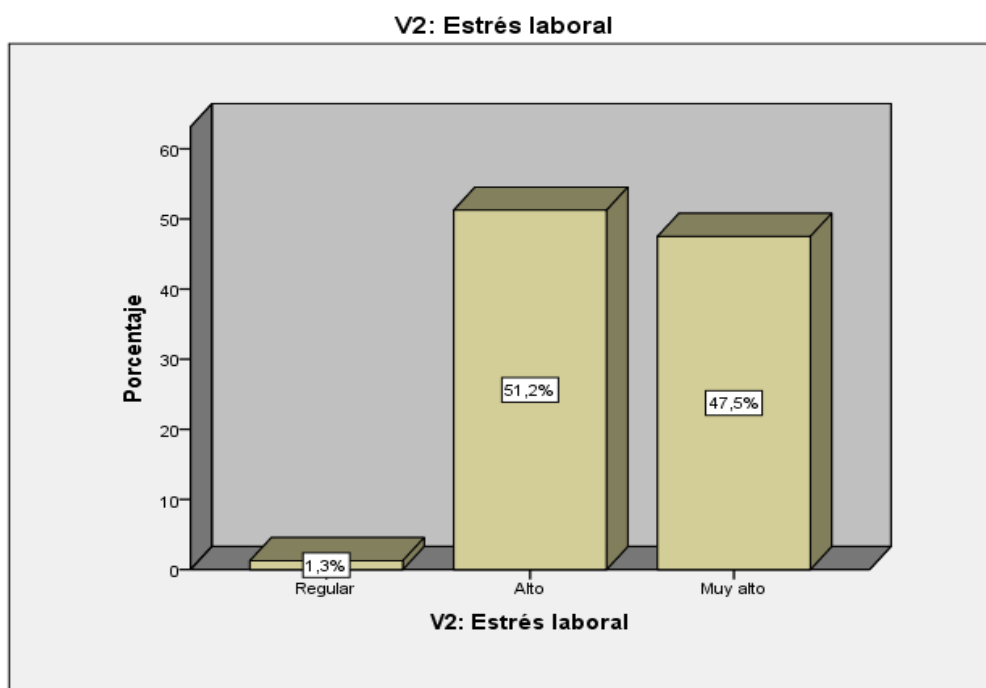
Tabla 13

Frecuencias del estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	1,3
Alto	41	51,2
Muy alto	38	47,5
Total	80	100,0

Figura 13

Estrés laboral



Frente a los resultados de estrés laboral, el 51.2% consideraron como alto, el 47.5% opinaron como muy alto, el 1.3% precisaron como regular.

Normalidad (pruebas)

Ho: La población con una distribución normal. ($p > 0.05$)

Ha: La población no siguen una distribución normal ($p < 0.05$)

Tabla 14

Prueba de Normalidad K-S

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: GRH	,504	80	,000
V2: EL	,537	80	,000

Los resultados determinaron de acuerdo a la prueba de normalidad que no existe una distribución normal, por lo tanto correspondiente utilizar una prueba no paramétrica para poder realizar los análisis inferenciales (Rho de Spearman).

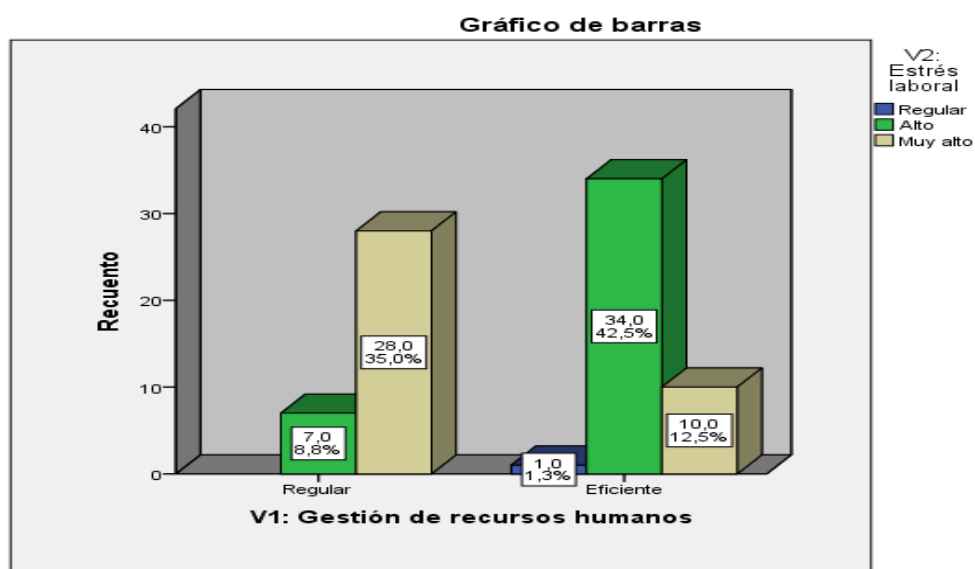
Tabla15

V1: Gestión de RRHH*V2: Estrés laboral

		V2: Estrés laboral				
			Regular	Alto	Muy alto	Total
V1: Gestión de recursos humanos	Regular	Recuento	0	7	28	35
		% del total	0,0%	8,8%	35,0%	43,8%
	Eficiente	Recuento	1	34	10	45
		% del total	1,3%	42,5%	12,5%	56,3%
Total		Recuento	1	41	38	80
		% del total	1,3%	51,2%	47,5%	100,0%

Figura 14

V1: Gestión de RRHH y Estrés laboral



Sobre Gestión de RRHH y Estrés laboral tabulación cruzada de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, 42.5% es eficiente en GRH y alta en estrés laboral.

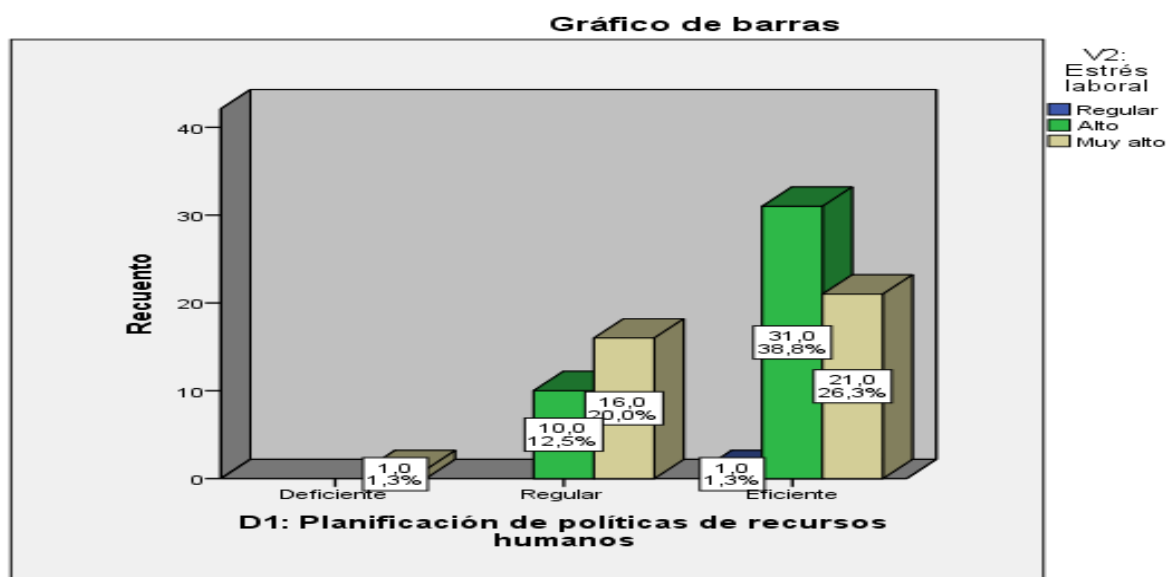
Tabla 16

*Planificación de políticas*V2: Estrés laboral*

			V2: Estrés laboral			
			Regular	Alto	Muy alto	Total
D1: Planificación de políticas de recursos humanos	Deficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
	Regular	Recuento	0	10	16	26
	% del total	0,0%	12,5%	20,0%	32,5%	
	Eficiente	Recuento	1	31	21	53
	% del total	1,3%	38,8%	26,3%	66,3%	
Total		Recuento	1	41	38	80
	% del total	1,3%	51,2%	47,5%	100,0%	

Figura 15

*D1: Planificación de políticas*V2: Estrés laboral*



Sobre la planificación de políticas cruzada con el estrés laboral de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, 38.8% es eficiente en planificación de políticas y alta en estrés laboral.

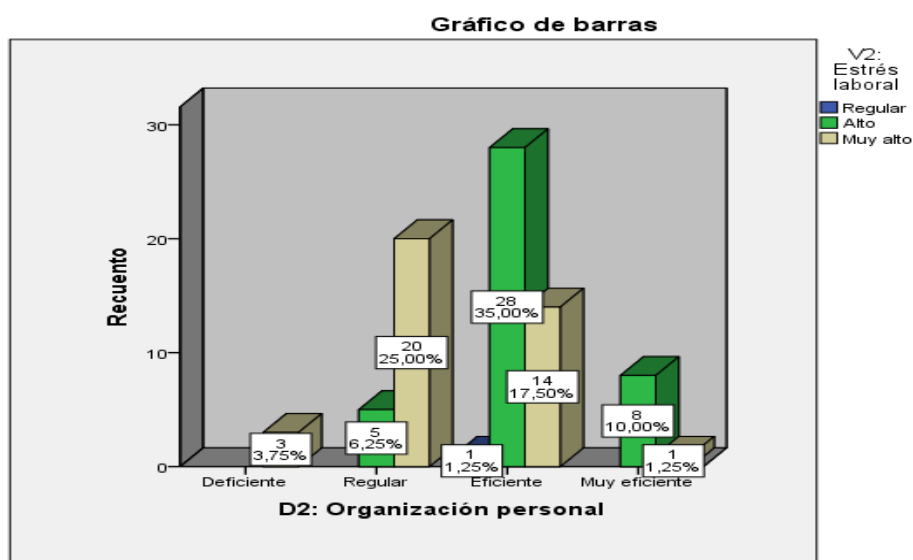
Tabla 17

*D2: Organización del trabajo*V2: Estrés laboral*

			V2: Estrés laboral			
			Regular	Alto	Muy alto	Total
D2: Organización personal	Deficiente	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%
	Regular	Recuento	0	5	20	25
		% del total	0,0%	6,3%	25,0%	31,3%
Eficiente	Recuento	1	28	14	43	
	% del total	1,3%	35,0%	17,5%	53,8%	
Muy eficiente	Recuento	0	8	1	9	
	% del total	0,0%	10,0%	1,3%	11,3%	
Total	Recuento		1	41	38	80
	% del total		1,3%	51,2%	47,5%	100,0%

Figura 16

*D2: Organización del trabajo*V2: Estrés laboral*



Sobre la organización del trabajo de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, se observa el 35% es eficiente en la organización y alta en el estrés laboral.

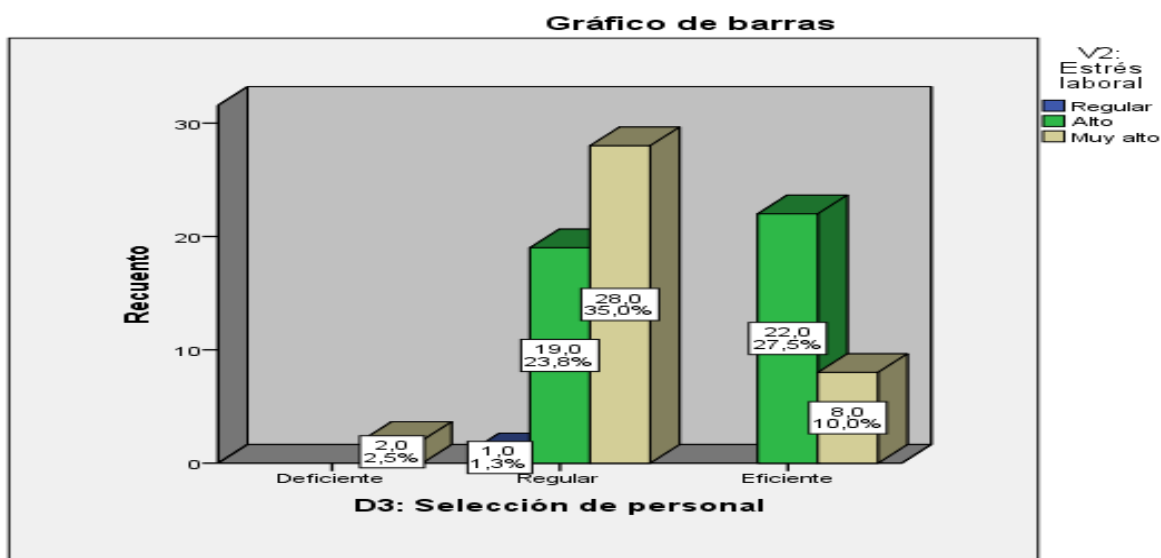
Tabla 18

*D3: Selección del personal*V2: Estrés laboral*

			V2: Estrés laboral			
			Regular	Alto	Muy alto	Total
D3: Selección de personal	Deficiente	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
	Regular	Recuento	1	19	28	48
		% del total	1,3%	23,8%	35,0%	60,0%
	Eficiente	Recuento	0	22	8	30
		% del total	0,0%	27,5%	10,0%	37,5%
Total	Recuento	1	41	38	80	
	% del total	1,3%	51,2%	47,5%	100,0%	

Figura 17

D3: Selección del personal y Estrés laboral



Sobre la selección del personal cruzada con el estrés laboral de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, se observa, que el 35% es regular en la selección de personal y alta en el estrés laboral.

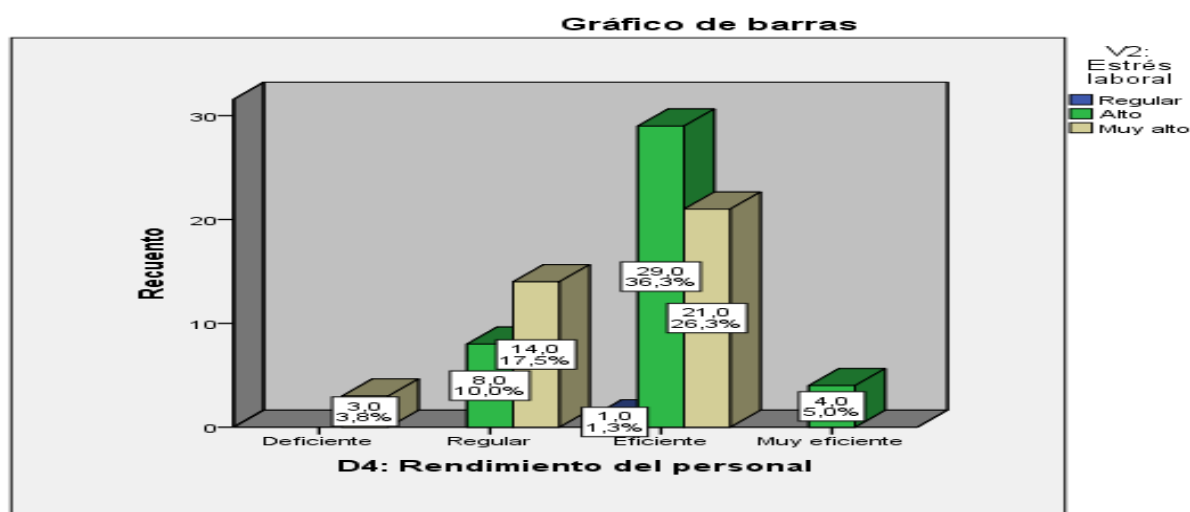
Tabla 19

*D4: Rendimiento del personal*V2: Estrés laboral*

			V2: Estrés laboral			
			Regular	Alto	Muy alto	Total
D4: Rendimiento del personal	Deficiente	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%
	Regular	Recuento	0	8	14	22
		% del total	0,0%	10,0%	17,5%	27,5%
Eficiente	Recuento	1	29	21	51	
	% del total	1,3%	36,3%	26,3%	63,7%	
Muy eficiente	Recuento	0	4	0	4	
	% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%	
Total	Recuento	1	41	38	80	
	% del total	1,3%	51,2%	47,5%	100,0%	

Figura 18

D4: Rendimiento del personal y Estrés laboral



Sobre el rendimiento del personal de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, que el 36.3% es eficiente en la selección de personal y alta en el estrés laboral.

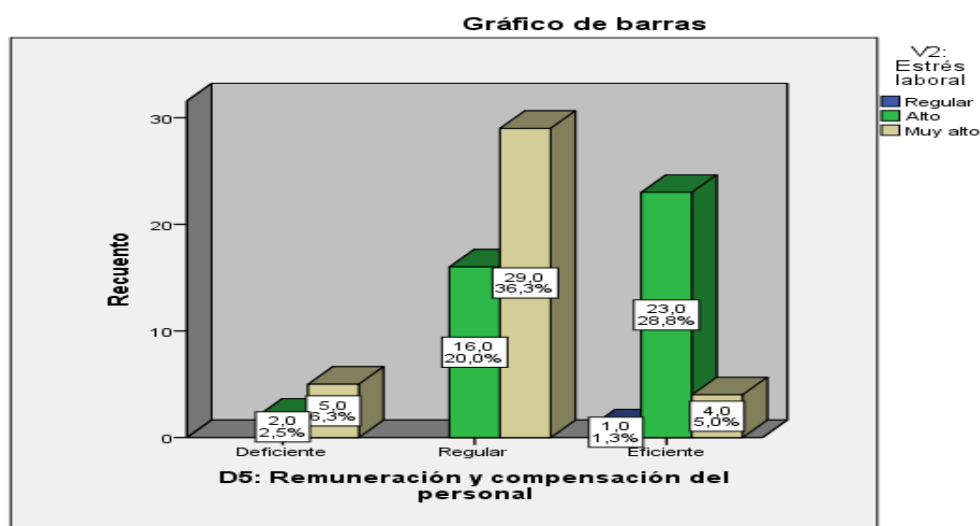
Tabla 20

D5: Remuneración y compensación del personal*V2: Estrés laboral

			V2: Estrés laboral			
			Regular	Alto	Muy alto	Total
D5: Remuneración y compensación del personal	Deficiente	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	2,5%	6,3%	8,8%
	Regular	Recuento	0	16	29	45
		% del total	0,0%	20,0%	36,3%	56,3%
	Eficiente	Recuento	1	23	4	28
		% del total	1,3%	28,7%	5,0%	35,0%
Total		Recuento	1	41	38	80
		% del total	1,3%	51,2%	47,5%	100,0%

Figura 19

D5: Remuneración y compensación del personal*V2: Estrés



Sobre Remuneración y compensación del personal de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018, que el 36.3% es regular en la Remuneración y compensación del personal y muy alta en el estrés laboral.

Prueba de hipótesis (HG)

H₀= No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

H_a= Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

Tabla 21

Prueba de asociación

	GRH	Estrés laboral
Correlación de Spearman		-.751
Sig.		.000
n		80

Se evidencia una asociación de Spearman = -0.751, alta e inversa, significativa $p = 0,000 < 0.05$, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.

Hipótesis específicas 1

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la planificación de políticas y el estrés laboral del personal de enfermería.

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la planificación de políticas y el estrés laboral del personal de enfermería.

Tabla 22

Prueba de asociación

	Planificación de políticas	Estrés laboral
Correlación de Spearman		-,428
Sig.		,000
n		80

Se evidencia una asociación de Spearman = -0.428, moderada e inversa, significativa $p = 0,000 < 0.05$, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la organización de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la organización de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería

Tabla 23

Prueba de asociación

	Organización de trabajo	Estrés laboral
Correlación de Spearman		-,628
Sig.		,000
n		80

Se evidencia una asociación de Spearman = -0.628, moderada e inversa, significativa $p = 0,000 < 0.05$, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.

Hipótesis específica 3

H₀= No existe relación significativa entre la selección de personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

H_a= Existe relación significativa entre la selección de personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

Tabla 24

Prueba de asociación

	D3. Selección de personal	V2. Estrés laboral
Correlación de Spearman		-0,641
Sig.		. 0,000
n		80

Se evidencia una asociación de Spearman = -0.641, moderada e inversa, significativa $p = 0,000 < 0.05$, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.

Hipótesis específica 4

H₀= No existe relación significativa entre el rendimiento del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

H_a= Existe relación significativa entre el rendimiento del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

Tabla 25

Prueba de asociación

	Rendimiento del personal	Estrés laboral
Correlación de Spearman		-,533**
Sig.		,000
n		80

Se evidencia una asociación de Spearman = -0.533, moderada e inversa, significativa $p = 0,000 < 0.05$, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.

Hipótesis específica 5

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la remuneración y compensación del personal y el estrés laboral del personal de enfermería

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la remuneración y compensación del personal y el estrés laboral del personal de enfermería.

Tabla 26

Prueba de asociación

	Remuneración y compensación del personal	Estrés laboral
Correlación de Spearman		-,620**
Sig.		,000
n		80

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01

Se evidencia una asociación de Spearman = -0.620, moderada e inversa, significativa $p = 0,000 < 0.05$, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.

V. DISCUSIÓN

Los resultados estadísticos generan un análisis determinado según los datos descriptivos se deducen, que la GRH es parcialmente eficiente; y el estrés laboral es alto y muy alto al 99%. Asimismo, para realizar los procedimientos estadísticos se utilizó instrumentos validados y confiables de acuerdo al Alfa del Cronbach, garantizando la veracidad del recojo de información sobre las variables de estudio.

Los resultados inferenciales permitieron verificar y contrastar frente a la variable GRH y EL, una asociación de $Rho = -0.751$, correlación negativa alta y una significativa, evidencia interrelación de variables analizadas. Sobre HE 1, evidenció $Rho = -0,428$, negativa, moderada y con significancias. Existe interrelación de la planificación de políticas y el estrés laboral del personal de enfermería. Por otro lado, HE2 interrelación $Rho = -0.628$, negativa, moderada y significativa. Asimismo, HE3, evidenció $Rho = -0.641$, negativa, moderada y una significativa. Frente a la HE4, se determinó estadísticamente una relación de $Rho = -0,533$, negativa, moderada y significativa, concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa. (Rendimiento del personal y el estrés laboral). Finalmente frente a la HE5, se determinó estadísticamente una relación de $Rho = -0,620$, correlación positiva moderada y una significancia evidencia interrelación de variables analizadas.

Los resultados según Cargua (2015) consideró similar sujetos de muestra y los resultados mostraron alta incidencias en el (EL) de los colaboradores de salud objeto de estudio.

Se añade al corpus teórico De León (2014) se tomó al personal auxiliar de enfermería, se hizo un descriptivo de enfoque cuantitativo, enfermería (32), entre el 1 y el 28 del mes de febrero de 2014. Los resultados sobre el estrés laboral son que solo el 27.33% no existe síntoma de (EL). Referentes de su marco teórico fueron Peiro (1993), Lazarus (1986) y Acastellango (2000). Las conclusiones fueron de grado moderado. No faltó la ocurrencia de cefaleas y dolores cervicales.

Incluimos la tesis de Durán & García (2013), se evidencia un nivel descriptivo, cuantitativo, con una muestra de 124 miembros del personal médico de

320 profesionales. Los referentes teóricos sobre el estrés laboral fueron González y González (1998) y Gil-Monte & Peiró (1997). Los resultados fueron que un quinto del personal padece de estrés a causa de falta de realización personal. Las conclusiones fueron que la población médica femenina es más afectada por el cansancio emocional, en tanto que el personal masculino es afectado por la despersonalización y falta de realización.

Hace menos de cinco años, Solano (2017), se determinó la asociación entre la GRH y la satisfacción laboral. Como evidencia se trata de un estudio correlacional. El enfoque adoptado es el cuantitativo y un diseño no experimental, sino tan solo descriptivo. De un total de 270 enfermeras se estructuró una muestra de 120 profesionales de enfermería. Las áreas críticas tomadas en cuenta. El marco teórico incorporó autores como Chiavenato (2009) y Costa & Palucci (2006). Los resultados sobre la GRH, consideran 65.0% de la muestra tomada es tolerante al estrés; un dato a resaltar es que en cuanto a la satisfacción laboral, 44 de cada cien enfermeras consideran que su grado de satisfacción es pésimo. En las conclusiones se dio una asociación (0.880**), evidencia interrelacion corroborando los resultados del presente estudio.

Choquemamani (2016) presento un estudios correlacionales y de corte transversal. En cuanto a la GRH se recurrió a material teórico cuya fuente está en Alcover (2002), Bonache (2002) y La Torre (2010). Los resultadosde GRH en dicho nosocomio son positivas: para el 58.2% la califica de regular y el 41,8% le da calificación de buena; por el otro lado, el desempeño laboral de los profesionales de salud revela que para el 65% es buena y el 35% considera que más bien es regular. Relación de 0.687** evidenciando interrelacion de las variables en el hospital.

Para Taipe (2014), pretendió determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral. El aspecto metodológico revela un enfoque cuantitativo, población de 147. Se consultó sobre instrumentos mundialmente utilizados, que no se presta a error. Los referentes teóricos sobre el estrés laboral fueron Álvarez (2000) y Marulanda

(2007). Los resultados fueron: 80% oscila entre estres medio y estrés alto. Lo cual ayuda a validar los resultados de la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Mediante la correlación con (-0.751), negativa alta y significativa, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.
- Segunda: Mediante la correlación con (-0.428), negativa moderada y significativa, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.
- Tercera: Mediante la correlación con (-0.628), negativa moderada y significativa, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación
- Cuarta: Mediante la correlación con (-0.641), negativa moderada y significativa, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación
- Quinta: Mediante la correlación con (-0.533), negativa moderada y significativa, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación
- Sexta: Mediante la correlación con (-0.6208), negativa moderada y significativa, concluye que las variables están interrelacionadas. Se fundamenta la hipótesis alternante o de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al gerente de RRHH del Hospital, para realizar diagnóstico determinando las causas para obtener que la gerencia sea eficiente.
- Segunda: Se recomienda al gerente que realice una evaluación de estrés a los colaboradores y mejorar la calidad de vida personal y profesional a través de programas de coaching.
- Tercera: Se recomienda al gerente que realice un diagnóstico a fin de determinar los factores para determinar las buenas prácticas laborales.
- Cuarta: Utilizar la presente información para nuevos estudios en la comunidad científica.

REFERENCIAS

- Acastellango, E. (2000). *Estres Laboral que presentan las enfermeras e la unidad clinica de emergencias del Hospital Raul Lioni*. [Tesis de maestria, Universidad de Venezuela].
- Alcover, C. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Ediciones Aljibe.
- Álvarez, E. (2000). *El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (I): revisión de estudios*. Asociación Española.
- Álvarez, M. (2009). *Prevenir el estrés laboral*. Brías.
- Atalaya, M., Crespo, M., Labrador, F., & Sosa, E. (2011). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Rev Industrial Data, Rev CES Salud Pública*.2/1, 56-65.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Bonache, J. (2002). Prácticas de Recursos Humanos y Rendimiento Empresarial. *Dirección Estratégica de Personas* , 27-58.
- Bravo, M., Peiró, J., y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. Síntesis.
- Cargua, J. (2015). *Efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital General Francisco de Orellana. Año 2013 -2014*. [Trabajo de grado/Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Loja. Puyo].
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión de Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Choquemamani, E. (2016). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo].
- Costa, I., & Palucci, M. (2006). Década de recursos humanos en salud. 2006-2015. *Observatory of Human Resources*, 5-6.

- De León, A. (2014). *Estrés laboral en el personal auxiliar de enfermería de emergencia de adultos y pediatría del Hospital Regional de Occidente de Quetzaltenango*, [Tesis de licenciatura]. Universidad Rafael Landívar].
- Del Hoyo, María. (2004). *Estrés laboral*. Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T.
- Díaz, D. (2010). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública*.2/1, 80-84.
- Durán, M., & García, V. (2013). *Prevalencia del síndrome de burnout en médicos del Ministerio de Salud Pública de Azuay según jornada laboral 2011*. [Tesis de licenciatura médica, Universidad de Cuenca].
- García-Morá, C., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista Médica N° 1*, 11-30.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse.*, Síntesis.
- González, R., & González, J. (1998). *Prevalencia del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los médicos de atención primaria*. Bravío.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- La Torre, F. (2012). *La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral*. [Tesis de maestría, Universidad de Valencia].
- Lazarus, J. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Universidad de Barcelona.
- Martínez, R., & Rodríguez, E. (2012). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. PRAXIA.
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral, enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Ediciones Uni andes.
- Maticorena-Quevedo, J., Beas, R., Anduaga-Beramendi, A., & Mayta-Tristán, P. (2016). Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Perú, en SUSALUD 2014. *Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública*, 241-247.

- Mingote, J. (1999). *Estrés del Médico: Manual de Autoayuda*. Díaz de Santos, S.A.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de protección.
- Ministerio de Salud (MINSA). (1999). *Gestión de recursos humanos*. MINSA.
- Ministerio de Salud (MINSA). (2011). *Experiencias de Planificación de los Recursos Humanos en Salud. Perú 2007 - 2010*. MINSA
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2014). Decreto 201477/2014. *Revista Pública de Colombia*, 1-3.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). *Planificación y Gestión de recursos humanos en salud en los Países Andinos. Evidencia para la toma de decisiones*. MINSA.
- Peiro, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Norvis.
- Posada, E. (2011). La relación trabajo – estrés laboral en los colombianos. *Rev CES Salud Pública*.2/1, 66-73.
- Sánchez, K. (2017). *Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS)*. [Tesis de maestría., Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali. *Universidad y Salud* , 44-52.
- Selve, H. (1956). *The stress of life*. New York: MacGraw Hill.
- Solano, F. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de la Enfermera en los Servicios Críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Taipe, N. (2014). *Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal . 2013*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Rev Ciencia y Trabajo*.6/4, 197-201.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TITULO: “Gestión de recursos humanos y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018”

AUTORA: MERY ISABEL NAVARRO GOMEZ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planificación de políticas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el rendimiento del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la remuneración y compensación del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la planificación de políticas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre la organización de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre la selección del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre el rendimiento del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre el rendimiento del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. 	<p>Hipótesis principal: H= Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.</p> <p>Hipótesis secundarias: H1.- Existe relación significativa entre la planificación de políticas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. H2.- Existe relación significativa entre la organización de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. H3.- Existe relación significativa entre la selección del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. H4.- Existe relación significativa entre el rendimiento del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018. H5.- Existe relación significativa entre el rendimiento del personal y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.</p>	Variable 1: Gestión de recursos humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	
			Planificación de políticas	- Políticas Internas - Metas Institucionales	1,2,3 4		
			Organización de trabajo	- Funciones de la unidad Orgánica. - Funciones del trabajador que ocupa un puesto	5,6,7,8		Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces. (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Selección de Personal	- Reclutamiento - Selección	9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18 ,19,20		
			Rendimiento del Personal	- Metodología e Instrumento de evaluación de desempeño. - Resultado de evaluación de desempeño.	21,22,23,24		
			Remuneración y Compensación del Personal	- Políticas de incentivos Monetarios. - Incentivos no monetarios	25,26,27,28,29 ,30		
			Variable 2: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	
			Agotamiento emocional	- Cansancio emocional - Agotamiento físico - Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo	1,2,3, 4,5,6 7,8,9		Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces Casi siempre (4) Siempre (5)
Realización Personal	- Respuesta negativa del trabajo que desempeña. - Sentimientos negativos de mi labor. - Auto concepto negativo	10,11, 12,13, 14,15, 16,17					
Despersonalización	- Trato impersonal hacia los pacientes. - Falta de preocupación de los problemas de los compañeros. - Respuesta negativa hacia uno mismo	18,19, 20,21, 22					

METODO Y DISEÑO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA
<p>1. Enfoque cuantitativo</p> <p>2. Método Hipotético - Deductivo</p> <p>3. Tipo de investigación Básica Descriptivo</p> <p>4. Diseño de investigación No Experimenta – Correlacional – Transversal.</p>	<p>Población. La población del estudio está constituida por el personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018 en un total de 100</p> <p>Muestra. La muestra está constituida por el personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018 en un total de 80.</p> <p>Muestreo Probabilístico al 95%.</p>	<p>a) Técnica La técnica a utilizarse será la ENCUESTA.</p> <p>b) Instrumentos Cuestionario con escalamiento Likert.</p>	<p>Análisis de datos:</p> <p>Estadística Descriptiva: Tablas de frecuencia y figuras de barras de las variables y dimensiones.</p> <p>Estadística Inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alfa de Cronbach para la fiabilidad. - Prueba de Normalidad de Kolmorov Smirnov. - Rho de Spearman para la prueba de hipótesis y correlación por ser variables no paramétricas.

Anexo 2 Instrumentos de recojo de información

Cuestionario sobre gestión de recursos humanos y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

INSTRUCCIONES: Estimado/a colega, a continuación tienes 30 preguntas sobre gestión de recursos humanos, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

VARIABLE N° 1: Gestión de recursos humanos

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planificación de políticas de recursos humanos					
1	En su área donde Ud. labora se cumple Políticas internas Institucionales planificadas.					
2	La institución donde labora mejora la calidad de servicio como política interna en el área que pertenece.					
3	Ud. conoce sobre la misión y visión de la Institución y de área donde labora.					
4	Ud. se siente comprometida (o) con las metas institucionales que espera su centro laboral.					
	Dimensión 2: Organización de personal					
5	La función de la unidad orgánica posee el principio de unidad y autonomía.					
6	Ud. esta informada de las funciones específicas de cada unidad orgánica.					
7	Recibe información clara por parte de su jefe inmediato sobre las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo.					
8	Ud. cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades de acuerdo con el puesto asignado.					
	Dimensión 3: Selección de personal					
9	Se toma en cuenta las políticas de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes.					
10	Se elabora la convocatoria de acuerdo al perfil para ocupar un puesto en su área donde trabaja.					
11	Los cargos que se postula están acordes con las funciones y 121 responsabilidades al perfil del puesto del área.					
12	La vacante al que se postula este dado bajo la fuente de reclutamiento interno (asensos o transferencia)					
13	Con respecto a la selección de personal se cumple los criterios exigidos para ocupar la vacante adecuada.					
14	Con respecto a selección de personal cree Ud. que es importante la evaluación psicológica para cada área a donde se postula.					
15	Brinda confianza la evaluación de currículum vitae en la selección del personal.					
16	Con respecto a la prueba de conocimientos se aplica preguntas específicas relacionadas al cargo a donde postula.					
17	Cree Ud., que es importante la aplicación del examen entrevista en la selección de personal en su área.					
18	La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y de la información requerida					
19	El examen de entrevista de selección es confiable de parte de la comisión evaluadora.					
20	Su institución hace la contratación del personal para su área de trabajo de acuerdo con el cuadro de méritos de la etapa de selección.					
	Dimensión 4: Rendimiento del personal					
21	Ud. recibe el instrumento de la metodología de evaluación de desempeño por parte de su institución.					
22	Su jefe inmediato le da a conocer el resultado de su evaluación de desempeño.					

23	Los resultados de la evaluación de desempeño son insumos Para oportunidad de mejora.					
24	Su desempeño laboral ha sido evaluado en el último trimestre.					
	Dimensión 5: Remuneración y compensación del personal					
25	Considera el programa de incentivos de la institución es elaborado considerando su bienestar social de acuerdo con su área de trabajo.					
26	Ud. percibe una remuneración justa de acorde a su nivel académico.					
27	Recibe Ud. Incentivo monetario por bonos, producción, méritos u otro, por parte de su institución.					
28	Ha recibido algún reconocimiento no monetario por un trabajo sobresaliente.					
29	UD. recibe recompensas y retribuciones que no tienen relación con su salario pero que levanten la moral, como trabajador asistencial.					
30	Su institución que Ud. Labora le da prestaciones sociales adecuadas.					

NOTA: Instrumento validado por Solano (2017) Tesis "Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de la Enfermera en los Servicios Críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017" en la Universidad César Vallejo.

Instrumentos de recojo de información

Cuestionario sobre gestión de recursos humanos y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación tienes 22 preguntas sobre el estrés laboral, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

VARIABLE N° 2: Estrés laboral

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
	Agotamiento emocional					
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de mi turno de trabajo me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.					
5	Me siento agotado por el trabajo.					
6	Me siento frustrado por mi trabajo.					
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
8	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
9	Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares me produce bastante estrés.					
	Realización personal					
10	Puedo entender con facilidad lo que piensan los padres de los pacientes que atiendo.					
11	Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes.					
12	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
13	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.					
14	Me encuentro con mucha vitalidad.					
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes neonatos.					
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
17	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
	Despersonalización					
18	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.					
19	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
21	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.					
22	Siento que los familiares de mis pacientes me culpan de algunos de sus problemas.					

NOTA: Instrumento validado por Taípe (2014) Tesis "Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal: 2013" en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexo 3 Juicio de Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación de políticas de recursos humanos							
1	En su área donde Ud. labora se cumple Políticas internas Institucionales planificadas.	✓		✓		✓		
2	La institución donde labora mejora la calidad de servicio como política interna en el área que pertenece.	✓		✓		✓		
3	Ud. conoce sobre la misión y visión de la Institución y de área donde labora.	✓		✓		✓		
4	Ud. se siente comprometida (o) con las metas institucionales que espera su centro laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Organización de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La función de la unidad orgánica posee el principio de unidad y autonomía.	✓		✓		✓		
6	Ud. esta informada de las funciones específicas de cada unidad orgánica.	✓		✓		✓		
7	Recibe información clara por parte de su jefe inmediato sobre las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Ud. cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades de acuerdo con el puesto asignado.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se toma en cuenta las políticas de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes.	✓		✓		✓		
10	Se elabora la convocatoria de acuerdo al perfil para ocupar un puesto en su área donde trabaja.	✓		✓		✓		
11	Los cargos que se postula están acordes con las funciones y 121 responsabilidades al perfil del puesto del área.	✓		✓		✓		
12	La vacante al que se postula este dado bajo la fuente de reclutamiento interno (asensos o transferencia)	✓		✓		✓		
13	Con respecto a la selección de personal se cumple los criterios exigidos para ocupar la vacante adecuada.	✓		✓		✓		\$
14	Con respecto a selección de personal cree Ud. que es importante la evaluación psicológica para cada área a donde se postula.	✓		✓		✓		
15	Brinda confianza la evaluación de currículum vitae en la selección del personal.	✓		✓		✓		
16	Con respecto a la prueba de conocimientos se aplica preguntas específicas relacionadas al cargo a donde postula.	✓		✓		✓		
17	Cree Ud., que es importante la aplicación del examen entrevista en la selección de personal en su área.	✓		✓		✓		
18	La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y de la información requerida	✓		✓		✓		

19	El examen de entrevista de selección es confiable de parte de la comisión evaluadora.	✓		✓		✓	
20	Su institución hace la contratación del personal para su área de trabajo de acuerdo con el cuadro de méritos de la etapa de selección.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Rendimiento del personal							
21	Ud. recibe el instrumento de la metodología de evaluación de desempeño por parte de su institución.	✓		✓		✓	
22	Su jefe inmediato le da a conocer el resultado de su evaluación de desempeño.	✓		✓		✓	
23	Los resultados de la evaluación de desempeño son insumos Para oportunidad de mejora.	✓		✓		✓	
24	Su desempeño laboral ha sido evaluado en el último trimestre.	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Remuneración y compensación del personal							
25	Considera el programa de incentivos de la institución es elaborado considerando su bienestar social de acuerdo con su área de trabajo.	✓		✓		✓	
26	Ud. percibe una remuneración justa de acorde a su nivel académico.	✓		✓		✓	
27	Recibe Ud. Incentivo monetario por bonos, producción, méritos u otro, por parte de su institución.	✓		✓		✓	
28	Ha recibido algún reconocimiento no monetario por un trabajo sobresaliente.	✓		✓		✓	
29	UD. recibe recompensas y retribuciones que no tienen relación con su salario pero que levanten la moral, como trabajador asistencial.	✓		✓		✓	
30	Su institución que Ud. Labora le da prestaciones sociales adecuadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: PRADO LÓPEZ HUGO RICARDO DNI: 43313069

Especialidad del evaluador: Dr. Metodólogo

Junio del 2018

- 1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 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.


 PRADO LOPEZ HUGO
 DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRES LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de mi turno de trabajo me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento agotado por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
9	Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
	Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Puedo entender con facilidad lo que piensan los padres de los pacientes que atiendo.	✓		✓		✓		
11	Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes.	✓		✓		✓		
12	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
13	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		
14	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
17	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		
	Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
19	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		

21	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓	
22	Siento que los familiares de mis pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay sustentación


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

Apellidos y nombres del juez evaluador: PRADO López Hugo Ricardo DNI: 43313069

Especialidad del evaluador: Dr Metodolo.

Junio del 2018

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 PRADO LOPEZ HUGO
 DOCENTE

Anexo 4 Base de datos

V1V2 MERY.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GRH1	Numérico	8	0	En su área don...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	GRH2	Numérico	8	0	La institución d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	GRH3	Numérico	8	0	Ud. conoce sob...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	GRH4	Numérico	8	0	Ud. se siente c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	GRH5	Numérico	8	0	La función de la...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	GRH6	Numérico	8	0	Ud. esta inform...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	GRH7	Numérico	8	0	Recibe informa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	GRH8	Numérico	8	0	Ud. cumple cab...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	GRH9	Numérico	8	0	Se toma en cu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	GRH10	Numérico	8	0	Se elabora la c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	GRH11	Numérico	8	0	Los cargos que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	GRH12	Numérico	8	0	La vacante al q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	GRH13	Numérico	8	0	Con respecto a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	GRH14	Numérico	8	0	Con respecto a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	GRH15	Numérico	8	0	Brinda confianz...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	GRH16	Numérico	8	0	Con respecto a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	GRH17	Numérico	8	0	Cree Ud., que e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	GRH18	Numérico	8	0	La entrevista de...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	GRH19	Numérico	8	0	El examen de e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	GRH20	Numérico	8	0	Su institución h...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	GRH21	Numérico	8	0	Ud. recibe el in...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	GRH22	Numérico	8	0	Su jefe inmedia...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	GRH23	Numérico	8	0	Los resultados ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	GRH24	Numérico	8	0	Su desempeño ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	GRH25	Numérico	8	0	Considera el pr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	GRH26	Numérico	8	0	Ud. percibe una...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	GRH27	Numérico	8	0	Recibe Ud. Inc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	GRH28	Numérico	8	0	Ha recibido alg...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	GRH29	Numérico	8	0	UD. recibe reco...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

18:02 3/08/2018



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
27	GRH27	Numérico	8	0	Recibe Ud. Inc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
28	GRH28	Numérico	8	0	Ha recibido alg...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
29	GRH29	Numérico	8	0	UD. recibe reco...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
30	GRH30	Numérico	8	0	La institución d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
31	EL1	Numérico	8	0	Debido a mi tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
32	EL2	Numérico	8	0	Al final de mi tu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
33	EL3	Numérico	8	0	Me encuentro c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
34	EL4	Numérico	8	0	Trabajar con re...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
35	EL5	Numérico	8	0	Me siento agot...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
36	EL6	Numérico	8	0	Me siento frustr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
37	EL7	Numérico	8	0	Siento que esto...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
38	EL8	Numérico	8	0	En el trabajo si...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
39	EL9	Numérico	8	0	Trabajar en con...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
40	EL10	Numérico	8	0	Puedo entender...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
41	EL11	Numérico	8	0	Me enfrento mu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
42	EL12	Numérico	8	0	Siento que med...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
43	EL13	Numérico	8	0	Tengo facilidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
44	EL14	Numérico	8	0	Me encuentro c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
45	EL15	Numérico	8	0	Me encuentro a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
46	EL16	Numérico	8	0	He realizado m...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
47	EL17	Numérico	8	0	Siento que se t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
48	EL18	Numérico	8	0	Creo que trato ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
49	EL19	Numérico	8	0	Creo que tengo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
50	EL20	Numérico	8	0	Me preocupa q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
51	EL21	Numérico	8	0	Realmente no ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
52	EL22	Numérico	7	0	Siento que los f...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
53	VAR1	Numérico	8	0	V1. Gestión de ...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
54	DIM1	Numérico	8	0	D1. Planificació...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
55	DIM2	Numérico	8	0	D2. Organizació...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	≡ Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
38	EL8	Numerico	8	0	En el trabajo si...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	EL9	Numérico	8	0	Trabajar en con...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	EL10	Numérico	8	0	Puedo entender...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	EL11	Numérico	8	0	Me enfrento mu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	EL12	Numérico	8	0	Siento que med...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	EL13	Numérico	8	0	Tengo facilidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	EL14	Numérico	8	0	Me encuentro c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	EL15	Numérico	8	0	Me encuentro a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	EL16	Numérico	8	0	He realizado m...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	EL17	Numérico	8	0	Siento que se t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	EL18	Numérico	8	0	Creo que trato ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	EL19	Numérico	8	0	Creo que tengo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	EL20	Numérico	8	0	Me preocupa q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	EL21	Numérico	8	0	Realmente no ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	EL22	Numérico	7	0	Siento que los f...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	VAR1	Numérico	8	0	V1. Gestión de ...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
54	DIM1	Numérico	8	0	D1. Planificació...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
55	DIM2	Numérico	8	0	D2. Organizació...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
56	DIM3	Numérico	8	0	D3. Selección ...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
57	DIM4	Numérico	8	0	D4. Rendimient...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
58	DIM5	Numérico	8	0	D5. Remunerac...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
59	VAR2	Numérico	8	0	V2. Estrés labo...	{1, Muy baj...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	v1	Numérico	8	0	V1: Gestión de ...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
61	d1	Numérico	8	0	D1: Planificació...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
62	d2	Numérico	8	0	D2: Organizació...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
63	d4	Numérico	8	0	D4: Rendimient...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
64	d5	Numérico	8	0	D5: Remunerac...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
65	v2	Numérico	8	0	V2: Estrés labo...	{1, Muy baj...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
66	d3	Numérico	8	0	D3: Selección ...	{1, Muy defi...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Anexo 5 Prueba piloto

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Titulos
 - Notas
 - Escala: V1. Gestión de recu
 - Titulos
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad

```
RELIABILITY
/VARIABLES=GRH1 GRH2 GRH3 GRH4 GRH5 GRH6 GRH7 GRH8 GRH9 GRH10 GRH11 GRH12 GRH13 GRH14 GRH15 GRH16 GRH17 GR
H18 GRH19 GRH20 GRH21 GRH22 GRH23 GRH24 GRH25 GRH26 GRH27 GRH28 GRH29 GRH30
/SCALE('V1. Gestión de recursos humanos') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad Prueba piloto

Escala: V1. Gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	30

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11:52 24/07/2018



- ritmo
- idad
- ítulos
- Notas
- Escala: V2. Estrés laboral
- Títulos
- Resumen de procesamiento de
- Estadísticas de fiabilidad

RELIABILITY

```
/VARIABLES=EL1 EL2 EL3 EL4 EL5 EL6 EL7 EL8 EL9 EL10 EL11 EL12 EL13 EL14 EL15 EL16 EL17 EL18 EL19 EL20 EL21  
EL22  
/SCALE('V2. Estrés laboral') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad Prueba piloto

Escala: V2. Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,890	22

Anexo 6 Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 3 de julio de 2018

Carta P.276 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dra. GLORIA CUEVA VERGARA
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN

Atención:

DIRECTORA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MERY ISABEL NAVARRO GOMEZ

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MERY ISABEL NAVARRO GOMEZ** identificado(a) con DNI N.° **21262159** y código de matrícula N.° **7001126408**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y ESTRES LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DEL DISTRITO DE SANTA ANITA, 2018

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad
ESCUELA DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



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



PERÚ Ministerio de Salud

HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
DIRECCION GENERAL
Oficina de Apoyo a la Eficiencia e
Investigación (OADI)

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Santa Anita, 06 de agosto de 2018

OFICIO N° 721 -DG/ 128 -OADI/HHV-2018

DR. RAUL DELGADO ARENAS
JEFE DE UNIDAD - ESCUELA DE POSGRADO
FILIAL LIMA - CAMPUS LIMA ESTE
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
PRESENTE.-

ASUNTO: TRABAJO DE INVESTIGACION
REFERENCIA: SOLICITUD S/N
CARTA P. 276-2018 EPG-UCV LE
(EXP. 18MP-09275-00) (OADI -0477-18)

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que se emite opinión FAVORABLE, según lo informado por el Comité de Ética en Investigación y Estudios Biomédicos.

INVESTIGADOR	TITULO DE LA INVESTIGACION
MERY ISABEL NAVARRO GOMEZ	"GESTION DEL RECURSOS HUMANOS Y ESTRES LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DEL DISTRITO DE SANTA ANITA, 2018".

El presupuesto para la ejecución de la investigación correrá por cuenta de los investigadores.

Es propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital "Hermilio Valdizan"

M.C. Gloria Luz Quispe Vergara
Directora General de
OADI - 1145 RNE 12799

C. C. Archivo.

Carretera Central Km. 3.5
Santa Anita, Lima - Perú
Telf. 494-2410
Anexo 214